

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1886

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1886



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

FRAUEN*STREIK: DIE SGB-FORDERUNGEN

Bern, Februar 2019

Lohn. Zeit. Respekt. Frauen*streik 2019!

1 Finanzielle und gesellschaftliche Aufwertung der Arbeit von Frauen

- 1) Lohnanalysen mit Kontrollen und Sanktionen;
- 2) GAV-Abdeckung in Branchen mit hohem Frauenanteil im privaten Sektor;
- 3) Flächendeckende Mindestlöhne von CHF 4000.-;
- 4) Unterstellung der Arbeit in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz;
- 5) Anständige, existenzsichernde AHV-Renten ohne Rentenaltererhöhung.

2 Mehr Zeit und Geld für Betreuungsarbeit

- 1) Stopp Arbeit auf Abruf und ständige Erreichbarkeit;
- 2) Kürzere Vollzeit von 30 bis max. 35 Stunden pro Woche statt Teilzeitfalle;
- 3) Anrecht auf vorübergehende Pensenreduktion mit Rückkehrrecht;
- 4) Namhafte Investitionen der öffentlichen Hand in den Care-Sektor;
- 5) Vaterschaftsurlaub von mind. 8 Wochen, Mutterschaftsurlaub von mind. 18 Wochen sowie paritätisch aufgeteilte Elternzeit von mind. 24 Wochen – alles zu 100% bezahlt und EO-finanziert;
- 6) Ausreichende Urlaube für Frauen und Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen.

3 Respekt statt Sexismus am Arbeitsplatz

- 1) Ausgebauter Kündigungsschutz bei Mutterschaft und Angehörigenpflege;
- 2) Nulltoleranz bei Gewalt an Frauen*;
- 3) Wirksame Prävention von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz und entsprechende rechtliche Bestimmungen;
- 4) Beweislast erleichterung bei sexueller Belästigung.