

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1959

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1959



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.



Zum Frauenstreik vom 14. Juni 2019

Manifest von Travail.Suisse

... weil die Gleichstellung von Frau und Mann uns alle angeht,

... weil alle die gleichen Chancen und die gleichen Möglichkeiten und ein selbstbestimmtes Leben haben sollen,

... weil alle ihre Bedürfnisse unabhängig abdecken können müssen;

... weil alle für sich selbst und für Personen, die von ihnen abhängig sind (Kinder, hilfsbedürftige Angehörige, aber auch Personal), Verantwortung übernehmen müssen,

... weil die Werte von Travail.Suisse (Solidarität, sozialer Dialog und Sozial-partnerschaft) unantastbar sind,

**Wir - Männer und Frauen – unterstützen den
Frauenstreik vom 14. Juni 2019 mit unserer Teilnahme.**

#1 Wir wollen die Lohndiskriminierung vor Ort und konkret bekämpfen

Die Differenz bei den Löhnen von Männern und Frauen, die sich nur durch das Geschlecht erklären lässt, nimmt in der Schweizer Privatwirtschaft immer mehr zu. Die jüngste Revision des Gleichstellungsgesetzes ist nur eine Alibiübung. Die neue Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse betrifft nur eine ganz kleine Minderheit der Schweizer Unternehmen sowie eine Minderheit der Arbeitnehmenden. Und diese Pflicht erlischt nach zwölf Jahren automatisch. Wir fordern, dass in allen Betrieben Lohngleichheitsanalysen durchgeführt werden: Mit einem von den Travail.Suisse-Verbänden verwalteten Online-Meldesystem wollen wir die guten Beispiele von Unternehmen mit über 50 Angestellten, die ihre Löhne überprüfen lassen, hervorheben und Druck auf die säumigen Unternehmen ausüben.

#2 Wir wollen, dass die Mütter auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr diskriminiert werden

Mindestens eine von zehn Frauen wird wegen ihrer Mutterschaft diskriminiert. Die Väter sind von diesem Risiko nie betroffen. Einige Arbeitgeber üben Druck auf ihre Angestellten aus, damit sie kündigen, sobald der Kündigungsschutz abgelaufen ist, oder damit sie mit dem Stillen aufhören, sobald sie ihre Arbeit wieder aufgenommen haben. Wir gehen mit diesem Problem an die Öffentlichkeit, um aufzuzeigen, was Mütter am Arbeitsplatz erleben, und damit Massnahmen ergriffen werden. Wir verhelfen betroffenen Müttern zu ihrem Recht.

#3 Wir wollen Rahmenbedingungen, die es erlauben, Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit zu vereinbaren

Die meiste Care-Arbeit wird von den Frauen geleistet, doch die Vereinbarkeit betrifft beide Elternteile und alle Angehörigen von hilfsbedürftigen Personen (Kinder, Kranke, Behinderte, Betagte). Der Bund muss massiv in Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Personen investieren, die ihre Berufstätigkeit mit der Betreuung ihrer Angehörigen vereinbaren müssen. Es braucht einen Aktionsplan von mindestens 5 Milliarden Franken für die nächsten zehn Jahre – und zwar zusätzlich zu den 2,2 Milliarden, die bereits investiert wurden. Die Schweiz muss ihren BIP-Anteil zugunsten der Kleinkinder verdreifachen, um mit den anderen OECD-Ländern Schritt zu halten.

Jedes Kind muss für mindestens zwei Tage pro Woche einen garantierten Krippenplatz haben, wie es später auch in der Schule einen garantierten Platz hat. Alle Arbeitnehmenden, die für Dritte Verantwortung übernehmen (Kinder, betagte und/oder kranke Angehörige), müssen Anspruch auf eine Arbeitszeitreduktion haben. Die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten) müssen sich nach dem Wohlbefinden der Menschen richten und nicht prioritär auf eine Produktivitätssteigerung abzielen. Wer sich als pflegender Angehöriger oder pflegende Angehörige um eine andere Person kümmert, dem muss ein Urlaub gewährt werden – für Notfälle oder langfristig.

#4 Wir wollen, dass der Staat Massnahmen trifft, um die Elternschaft zu vereinfachen und zu fördern

Die Gründung einer Familie darf für Frauen nicht zum Nachteil werden, sondern sie soll zur Gleichstellung von Frau und Mann beitragen. Es muss ein Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen eingeführt werden, der bei der Geburt eines Kindes zum Tragen kommt, aber auch bei der Adoption eines Kindes.

Anschliessend gilt es, rasch einen egalitären Elternurlaub, der zwischen Mann und Frau aufgeteilt werden kann, aber auch unübertragbare Teile enthält, vorzubereiten. Die familienergänzende Betreuung soll Aufgabe der öffentlichen Hand werden und ihre Finanzierung ist langfristig zu sichern. Die direkte finanzielle Belastung der Eltern muss durch eine höhere finanzielle Beteiligung der öffentlichen Hand und der Unternehmen gesenkt werden.

#5 Wir wollen, dass die Arbeitsbedingungen der Zukunft und die neuen Arbeitsmodelle menschenwürdig sind

Schon seit langem ist der Schweizer Arbeitsmarkt sehr flexibel. Neue Arbeitsmodelle sind bereits möglich. Die Nachteile der Teilzeitbeschäftigten im Berufsleben (Lohnverlust, Verzicht auf eine Karriere, Zugang zur Weiterbildung usw.), in den Sozialversicherungen und im Arbeitsgesetz sind zu eliminieren.

Die Aufhebung der Arbeitszeiterfassung, die Zerstückelung des Arbeitstags in kleine Teile und bis spät-abends unter dem Deckmantel der «Vereinbarkeit von Beruf und Familie», die Verkürzung der Ruhezeiten – das alles ist nicht arbeitnehmerfreundlich. Ohne gesetzliche Absicherungen – zum Beispiel im Hinblick auf die obligatorische Abmeldung von Unternehmensservern in der Nacht und am Sonntag – besteht ein Risiko für die Integrität und Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die Arbeitgeber müssen weiterhin ihrer Pflicht nachkommen, für die Gesundheit und das Gleichgewicht ihres Personals zu sorgen, unabhängig vom Arbeitsort. Im digitalen Zeitalter ist die Entwicklung der Arbeit von viel Unvorhersehbarkeit geprägt, und der Staat muss die entsprechenden Auswirkungen ständig überprüfen, insbesondere in Bezug auf die Geschlechter.

Bern, von der Delegiertenversammlung am 24. April 2019 verabschiedet.