

Arbeits-, Forderungs- und Umsetzungsprogramm

VIDA WIR LEBEN GEWERKSCHAFT mit den Frauen – ist unser Auftrag, für die rund 42 % aktiven weiblichen vida-Mitglieder zu arbeiten. Es ist eine Herausforderung für uns alle, ist vida doch durch ihre enorme Vielfalt geprägt. EisenbahnerInnen, Beschäftigte im Handel, in den Sozialen Diensten, SanitäterInnen, Krankenhauspersonal, MitarbeiterInnen im Tourismus, im Bereich Wellness, in der Gastronomie, in der Reinigung und Hausbetreuung, in der Schifffahrt, BerufskraftfahrerInnen bis zum Flugpersonal bildet das grobe Spektrum jener KollegInnen die uns zur vida machen.

Doch neben dieser Vielfalt gibt es trotzdem jede Menge Gemeinsamkeiten. Jene traurigen Gemeinsamkeiten die es erforderlich machen, dass nach wie vor starke Frauenabteilungen und Frauenorganisationen für die Interessen und berechtigten Anliegen von Frauen, mit Frauen, für Frauen kämpfen! Frauen werden nach wie vor im Verlauf ihres Arbeitslebens durch eine Vielzahl von Faktoren vielfach benachteiligt. Daher haben sie oftmals geringere Karrierechancen als Männer und stoßen oft an die gläserne Decke.

Die Lohn- bzw. Gehaltshöhe kann auch als Barometer der gesellschaftlichen Anerkennung gesehen werden. Der Einkommensbericht des Rechnungshofs zeigt, dass Frauenarbeitsplätze in Österreich generell geringer entlohnt werden als Männerarbeitsplätze. Daher ist es unumgänglich, sich ernsthaft mit einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und den Möglichkeiten zur Beseitigung der vorhandenen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede auseinanderzusetzen.

Frauen wollen selbstbestimmt und unabhängig leben. Ein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen von Frauen ist dafür die Grundvoraussetzung! Immer weniger Frauen können von ihrem eigenen Einkommen leben. Fehlende Kinderbildungseinrichtungen und Ganztagschulen ermöglichen es ihnen häufig nicht, vollzeitbeschäftigt zu sein. Besonders in ländlichen Gebieten schränkt auch der Rückbau des öffentlichen Verkehrs die Arbeitsmöglichkeiten ein.

Die Aufgabe der vida-Frauen ist die aktive Mitarbeit an der Förderung und Umsetzung aller Maßnahmen, die dem Ziel der echten Gleichstellung dienen. In diesem Sinne, wie auch im Sinne unseres Konferenzmottos „Wir leben Gewerkschaft – vida – mit den Frauen“, werden wir die Anliegen von Frauen, gemeinsam mit Frauen für Frauen als Forderungen in der Gesamtorganisation weiterhin etablieren und zum Vorteil aller Beschäftigten in partnerschaftlicher Weise mit unseren Kollegen umsetzen.

Chancengleichheit in der Arbeitswelt

darf nicht weiterhin ein Schlagwort bleiben, es muss vielmehr mit Leben erfüllt werden. Durch „Aktive Arbeitsmarktpolitik“, die den Frauen den gleichen Zugang zu existenzsichernder Erwerbstätigkeit ermöglicht, die Frauenerwerbstätigkeit in Vollbeschäftigung und den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht. Vielfach sind Frauen damit konfrontiert, dass ihnen der Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sowie zu Führungspositionen erschwert wird. Nach wie vor ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen beschämend niedrig. In den letzten Jahren gab es zwar in dieser Hinsicht schon Verbesserungen, allerdings ist der Nachholbedarf nach wie vor sehr groß. Hier sind erzwingbare Betriebsvereinbarungen und verpflichtende Maßnahmen – wie beispielsweise Frauenförderpläne – für mehr Chancengleichheit notwendig.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Verankerung von Frauenförderung und Frauenförderplänen als erzwingbare Betriebsvereinbarungen im Arbeitsverfassungsgesetz
- Nachweisliche betriebliche Frauenförderung als Voraussetzung für die Vergabe bestimmter Unternehmenssubventionen und für die Vergabe öffentlicher Aufträge
- Kein Rückbau der öffentlichen Dienste – da die öffentlichen Dienste starke und stabile Arbeitgeber auch für Frauen sind
- Mehr Frauen in Führungspositionen in Unternehmen und Institutionen mit dem Ziel, schrittweise den Frauenanteil der Beschäftigten auch im Management zu repräsentieren
- Keine faktische Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Einkommensgerechtigkeit für Frauen

gilt seit jeher unser beharrlicher und entschlossener Kampf, ist das schließlich eine der wesentlichsten Forderungen im Interesse der Arbeitnehmerinnen. Im Jahr 2012 mussten weibliche Vollzeitbeschäftigte für gleich(wertig)e Arbeit einen Einkommensverlust von 23,7 % gegenüber ihren männlichen Kollegen hinnehmen. Rechnet man Teilzeit- und atypische Beschäftigte dazu, beträgt dieser Unterschied sogar 40 %. Viele Ursachen dieser sogenannten Einkommensschere finden keine sachliche Rechtfertigung, basieren also auf Benachteiligungen. Hier wird häufig vom „unerklärlichen Rest“ gesprochen und dieser beträgt in Österreich 18,9 %!

Die vida-Frauen sehen den Kollektivvertrag als ein wesentliches Gestaltungsinstrument zur Gleichstellung. Trotz verschiedener Maßnahmen und wichtiger Erfolge, wie der Anrechnung von Karenzzeiten in vielen Kollektivverträgen, hat die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit nichts an ihrer Gültigkeit verloren.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Kollektivvertraglicher Mindestlohn/-gehalt von € 1.500 brutto/Monat bei Vollzeitbeschäftigung
- Anrechnung der Karenzzeiten auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- Sensibilisierung der KV-Verhandlerinnen und –verhandler in Gleichstellungs- und Geschlechterfragen
- Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge/Lohnverträge
- Aktive Bekämpfung von Umgehungsverträgen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen (z.B. befristete Beschäftigung, Zeitarbeit, neue Formen von Arbeitsverträgen mit weniger Bezahlung und weniger Rechten etc.).
- Erarbeitung eines Leitbilds für KV-Verhandlungen – derzeitige Wertehaltungen hinterfragen und transparent machen; Ausrichtung der vida-KV-Politik nach dem zu erarbeitenden Leitbild
- Kollektivverträge auf Geschlechterdiskriminierung überprüfen – Aufbau der fachlichen Kompetenz (juristisch, Gendermainstreaming); Screening einzelner Kollektivverträge; Screening der österreichweiten Kollektivvertragssystematik
- Ambitionierte Verhandlungszeile setzen – z.B. höherer Mehrarbeitszuschlag; AZ-Verkürzung;

Gerechte Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssysteme

sind weitere Voraussetzungen zur Erreichung der Einkommensgerechtigkeit für Frauen. Um eine gerechtere Bezahlung zu erreichen, müssen Kriterien wie körperliche und psychische Anforderungen und Verantwortung in den unterschiedlichen Berufen neu bewertet werden, um so diese Berufe besser vergleichen zu können. Daher ist eine gesellschaftspolitische Diskussion zur Neubewertung von Arbeit notwendig. Ebenso intransparente Entlohnungsschemata und männlich dominierte Organisationskulturen tragen dazu bei, dass Frauen im Erwerbsleben eine andere Einkommensentwicklung aufweisen.

Dass ausgerechnet in den Branchen mit hohem Frauenanteil das Lohnniveau traditionell niedriger ist, steht in engem Zusammenhang mit gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und der geringen Wertschätzung, die diesen Tätigkeiten entgegengebracht wird. So sind „Arbeiten am Menschenkopf“ noch immer weniger wert als Arbeiten am Zylinderkopf!

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Kriterien für eine objektive Ermittlung von Anforderungen und Belastungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze, bzw. Tätigkeiten
- Kollektivverträge auf Geschlechterdiskriminierung überprüfen – Aufbau der fachlichen Kompetenz (juristisch, Gendermainstreaming); Screening einzelner Kollektivverträge; Screening der österreichweiten Kollektivvertragssystematik
- Verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen
- Höhere Gehälter der Beschäftigten in frauendominierten Branchen, insbesondere im Dienstleistungssektor, im Bereich Gesundheit und Pflege, sowie im Sozialbereich
- Bundeseinheitliches Rahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, das u.a. Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Öffnungszeiten und Weiterbildung in der Dienstzeit und Personalschlüssel definiert
- Transparente Auswahlverfahren und –kriterien für die Besetzung von Führungspositionen, die regelmäßig evaluiert werden.

Transparenz gegen Einkommensfallen im Betrieb

trägt ebenso zur Erreichung der Einkommensgerechtigkeit für Frauen bei, wie ein gerechtes Arbeitsbewertungs- und Entlohnungssystem. Die Anrechnung von Vordienstzeiten, die Einstufung sowie Zulagensysteme erweisen sich für Frauen häufig als Einkommensfallen. Der Lohnzettel ist ein gut gehütetes Geheimnis unter der Belegschaft. Entgeltdiskriminierungen werden dadurch nur selten erkannt, wodurch es oftmals schwierig ist, das Recht auf faires Einkommen durchzusetzen und umzusetzen. Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Einkommenstransparenz setzen dort an. Einkommensberichte und die Angabe des zu erwartenden Mindesteinkommens in Stelleninseraten können zur Entgeltgerechtigkeit in den Betrieben beitragen. Sie stellen eine gute Grundlage dar, allerdings müssen die ersten Erfahrungen damit zur weiteren Verbesserung herangezogen werden.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel einer besseren Handhabbarkeit und Lesbarkeit für die damit befassten Betriebsrätinnen und Betriebsräte z.B. durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einheitliche Komponenten
- Spürbare Sanktionen – Geldstrafen – bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie beim Unterlassen jeglicher Aktivität zur Beseitigung der Einkommensunterschiede und Nichtangabe des Einkommens in Stelleninseraten
- Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen
- Verpflichtender Fortschrittsbericht in Unternehmen zur Verringerung der Einkommensschere und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 Beschäftigten
- Verpflichtende betriebsinterne Jobausschreibungen
- Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung
- Verpflichtung zur Einkommensangabe in allen Stelleninseraten – z.B. auch bei freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern
- Klagerecht für Interessenvertretungen – Verbandsklage – in Bezug auf (mangelhafte) Stelleninserate

Arbeitszeit

ist wohl der Schlüssel aller Erwerbstätigen ihr Leben zu gestalten. Der Arbeitsmarkt ändert sich immer rascher und die Umgehung des Arbeitsrechts wird immer mehr zum Problem. Deregulierungen zu Lasten der Beschäftigten betreffen unter anderem Arbeitsrecht, Einkommen und vor allem die Arbeitszeit. Immer mehr finden sich – nicht immer freiwillig – in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder. Nicht nur beim Berufseinstieg, auch beim Wiedereinstieg nach Berufsunterbrechungen oder in Phasen verstärkter Betreuungstätigkeiten. Oft reicht ein Arbeitsverhältnis allein nicht mehr aus, um überleben zu können, es werden zwei oder mehr Jobs eingegangen. Der Zeitaufwand und die Kosten sind oft durch mehrere Anfahrtswege weitaus höher, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird zur noch größeren Herausforderung. Wieder auf Kosten der Lebenszeit.

Ein eigenes Kapitel ist die steigende Teilzeitquote. Diese lag bei unselbständig erwerbstätigen Frauen im 2. Quartal 2012 bereits bei 45 % - bei den Männern bei 8,9 %!

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Arbeitszeitverkürzung, gesetzlich auf 38 Wochenstunden, auf KV-Ebene auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich (zumindest mit Einkommen, die Kaufkraft und Lebensstandard erhalten)
- Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung
- Bessere Anrechnung von Vordienstzeiten
- Gleicher Stundenlohn für Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte (z.B. Überzahlungen wie Zulagen und Prämien)
- Rückkehrrecht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung in angemessener Frist
- Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblichen Ausschreibungen bei vergleichbaren Positionen mit höherem Stundenausmaß
- Verschärfte Kontrollen der rechtskonformen Abgeltung aller geleisteten Mehr- bzw. Überstunden
- Weiterentwicklung des Mehrarbeitszuschlags – z.B. Wegfall des Durchrechnungszeitraums, Erhöhung des Zuschlags
- Entwicklung und Umsetzung von Arbeitszeit-Modellen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Keine gesetzliche Erhöhung der Tageshöchst Arbeitszeit
- Heranziehung der generellen Erwerbstätigkeit – und nicht nur die Tätigkeit bei ein und demselben Arbeitgeber – zur Erlangung der 6. Urlaubswoche. Daher nach 25 Jahren Erwerbstätigkeit Anspruch auf 6 Urlaubswochen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie

ist für viele Menschen ein täglicher Balanceakt. Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ein damit verbundenes eigenständiges Einkommen erfordern bestimmte Rahmenbedingungen. Besonders wichtig sind gut zugängliche und erschwingliche Dienstleistungen von hoher Qualität, vor allem in der Kinderbildung, Pflege und beim öffentlichen Verkehr. Die Öffnungszeiten bzw. Betriebszeiten dieser Dienste sind auf die Arbeitszeiten von ganztags und berufstätigen Frauen und Männern mit Betreuungspflichten abzustimmen.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit unabhängig von Betriebsgröße und Beschäftigungsdauer
- Reform des Kinderbetreuungsgeldes (Schließung von Lücken, Vereinfachung, Weiterentwicklung)
- Reform der Familienförderung
- Rechtsanspruch auf ein „Papamonat“ pro Kind mit finanzieller, arbeits- und sozialrechtlicher Absicherung
- Förderung von Programmen zum Wiedereinstieg nach (Eltern)karenz
- Ganztätiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Bildungsangebot für jedes Kind, ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen, pädagogischen und personellen Ressourcen
- Angebot für Ganztagesbetreuung, ganztätige Schulformen und Ferienbetreuung auch durch dafür ausgebildete Freizeitpädagoginnen und –pädagogen vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien

Pflege und Betreuung

von Angehörigen ist oft schwer planbar, tritt häufig plötzlich und unerwartet ein. Oft beginnt sie mit geringem Aufwand und steigert sich bis zu extremer Belastung. Und sie wird nach wie vor als Frauenangelegenheit gesehen. Langandauernde Pflege und Betreuungstätigkeiten führen häufig zu körperlicher und seelischer Erschöpfung sowie zu sozialer Isolation. Die oft daraus resultierende vollständige bzw. teilweise Aufgabe der Berufstätigkeit wirkt sich auf die soziale Absicherung der Pflegenden/Betreuenden negativ aus.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz bzw. Pflegezeit
- Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung auch für nahe Angehörige die nicht im gemeinsamen Haushalt leben
- Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz oder die Karenz für schwersterkrankte Kinder in Anspruch nehmen
- Verbot der 24-Stunden-Betreuung auf selbstständiger Basis (keine Scheinselbstständigkeit, sondern reguläre Arbeitsverhältnisse)
- Nachhaltige Sicherung des bundesweiten Pflege- und Betreuungsfonds, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals – höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten – wesentlich zu verbessern. Die Mittel aus dem Pflegefonds sollen den Ausbau neuer bestehender Angebote unterstützen.
- Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime und Tagesbetreuungszentren und betreutes Wohnen in allen Regionen, auf bundesweit einheitlichem Standard
- Zweckbindung des Pflegegeldes wäre anzudenken
- Abschaffung des Regresses, wenn Angehörige in einem Pflegeheim untergebracht sind.

Soziale Absicherung von Frauen

wird am besten durch existenzsichernde Einkommen und jährliche, nachhaltige Lohn- und Gehaltsabschlüsse erreicht. Unsere Sozialversicherung ist ein Solidarsystem und baut auf Beitragseinnahmen auf. Viele Leistungen werden aufgrund der Beitragshöhe berechnet. Daher sind gerechte und gute Einkommen der Garant dafür, dass auch weiterhin die Beitragseinnahmen entsprechen.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Einführung eines kollektivvertraglichen Mindestlohnes bzw. –gehaltes von € 1.500 brutto/Monat bei Vollzeitbeschäftigung
- Volle Pflichtversicherung für alle Beschäftigungsverhältnisse
- Streichung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe
- Erhöhung der „Negativsteuer“ von € 150 auf € 600 und Umbenennung in z.B. „Steuerbonus“
- Stopp dem Abbau von Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen
- Einführung von neuen Finanzierungsmodellen zur Absicherung unseres Sozialversicherungssystems (z.B. Wertschöpfungsabgabe)
- Verankerung von Sozialkriterien im Vergabewesen – Erarbeitung von Sozialkriterien für öffentliche Aufträge; Einführung von Sozialkriterien in Gesetzen, öffentlichen Vergaben u.ä.
- Rechtsvorschriften für Freie Dienstverträge und All-in-Verträge verbessern bzw. Abschaffung von All-in-Verträgen – Erarbeitung von Änderungsvorschlägen; Gemeinsames Lobbyieren von Änderungen mit den anderen Fachgewerkschaften und ÖGB

Frauen und Gesundheit

Die Forcierung geschlechterdifferenzierter und frauenspezifischer Herangehensweisen in der Medizin im Sinne von Gender-Medicine ist notwendig, um frauengesundheitsspezifische Fragestellungen und Problemfelder zu verbessern. Frauen und Männer weisen Unterschiede im Gesundheitserhalten, im Krankheitsleben und in der Bewältigung von Krankheiten auf. Frauen sind zudem durch die Mehrfachbelastung Job, Haushalt, Kindererziehung und die Pflege von älteren Angehörigen höheren gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Da die Belastungen in der Arbeitswelt zunehmen, der Leistungsdruck laufend steigt und die Arbeitsgeschwindigkeit zunimmt, kommt es vermehrt dazu, dass Frauen und Männer mit den Belastungen nicht mehr zu Rande kommen. Psychische und psychosomatische Erkrankungen sind im Steigen. Burn-out-Erkrankungen betreffen immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Fokus auf Prävention – Fürsorge- bzw. Obsorgepflicht der Dienstgeber einfordern
- Sensibilisierung der Menschen auf Gender-Medicine
- Stärkere Förderung von betrieblichen Gesundheitsprogrammen, unter der Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, verpflichtende Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung
- Alternsgerechte Arbeitsplätze
- Verpflichtende Gesundheitsförderung sowie alters- und gendergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, um auch die Rahmenbedingungen für eine Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters zu verbessern – daher keine Diskriminierung, sondern Sicherung der Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen am Arbeitsmarkt
- Verstärkte Bewusstseinsbildung in Fragen der Gender-Medicine bei in Ausbildung befindlichen wie auch bereits praktizierenden Menschen in Gesundheitsberufen
- Mehr Psychotherapieplätze auf „Krankenschein“
- Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten insbesondere auf psychische Erkrankungen
- Evaluierung des Mutterschutzgesetzes hinsichtlich Arbeitnehmerinnenschutz und Veränderungen in der Arbeitswelt (Freistellungen gemäß §§ 2 b (2), 4 – Beschäftigte in Wach- und Sicherheitsdienste)
- Eltern ist die Durchsetzung der gewünschten Arbeitszeit leichter zu ermöglichen – daher ist für die Änderung der Lage und des Ausmaßes der Arbeitszeit ein derart durchsetzbares Recht zu schaffen, wie es auch bei Inanspruchnahme der Karenz existiert
- Wenn dem Betrieb die Arbeitszeit nicht zumutbar ist, so soll es am Arbeitgeber liegen, die Arbeitszeit im schiedsgerichtlichen Verfahren ablehnen zu können
- Die entsprechenden Regelungen haben alle Beschäftigten zu umfassen und sind daher nicht von der Anzahl der MitarbeiterInnen des Unternehmens abhängig

Wider die Gewalt

Durch das vida-Projekt „Tatort Arbeitsplatz – gib der Gewalt im Job keine Chance“ wurde das äußerst sensible Thema der Gewalt am Arbeitsplatz ein Stück weit enttabuisiert. Gewalt hat viele Gesichter. Sie ist in allen Schichten und Bereichen vorhanden.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Verbesserung der Fürsorgepflicht von Arbeitgebern
- Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Führungskräften
- Verpflichtende Führungskräftebildungen zum Umgang und Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz
- Schaffung einer Konfliktbewältigungskultur im Unternehmen
- Einsatz von KonfliktmediatorInnen/-lotsInnen und ArbeitspsychologInnen im Unternehmen
- Thematisierung von Gewalt/Diskriminierung/Mobbing/sexueller Belästigung – verbessern der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Betriebsvereinbarungen gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Gender-Mainstreaming als Strategie

um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, ist in vida verstärkt zu leben. Gender-Mainstreaming bezieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen. Gender-Mainstreaming fördert den Abbau von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und trägt zur gleichen Teilhabe von Männern und Frauen an gesellschaftlichen Positionen, Einflüssen und Ressourcen bei. Gender-Mainstreaming sorgt dafür, dass Geschlechtergleichstellung als gesellschaftliche Frage diskutiert und angenommen und nicht mehr als Frauenanliegen aufgefasst wird. Gender-Budgeting ist das Instrument der gerechteren Verteilung von finanziellen Mitteln.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Sensibilisierung der Bevölkerung bezüglich Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting
- Umsetzung einer geschlechtersensiblen Erziehung vom Vorschulalter an und in allen Bildungseinrichtungen sowie einer damit verbundenen Überarbeitung aller Lehrmittelunterlagen
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen gewerkschaftlichen Organisationen, allen öffentlichen Einrichtungen sowie in Politik und Medien, um grundsätzlich beide Geschlechter sichtbar zu machen
- Ausgeglichene Repräsentanz beider Geschlechter in den gewerkschaftseigenen Medien und jeder medialen öffentlichen Berichterstattung
- Frauen und Männer in der vida, der Quote entsprechend, für Spitzen- und Führungspositionen gewinnen – entsprechende Maßnahmen entwickeln und umsetzen
- Laufende Evaluierung des Gender Mainstreaming
- Förderung von Frauen in „typischen Männerberufen“ und von Männern in „typischen Frauenberufen“

Frauen in vida und Sozialpartnerschaft

Die Gewerkschaftsbewegung hat sich dazu bekannt, dass sich der Frauenanteil in allen Gremien widerspiegeln soll. Ziel dieses Beschlusses ist eine strategisch ausgerichtete Frauenförderung. Frauen müssen nachhaltig motiviert werden, als Betriebsrätin, Personalvertreterin, Jugendvertrauensrätin und Funktionärin Teil der Gewerkschaftsbewegung zu werden, um so die Interessen der Mitglieder noch wirksamer zu vertreten. Frauen sind ein unverzichtbarer Teil der Gewerkschaftsbewegung.

Im Bereich der Sozialpartnerschaft dominieren Männer in Führungspositionen.

Unsere Arbeitsaufgaben und Forderungen dazu:

- Frauenabteilungen des ÖGB und der Gewerkschaften arbeiten an gemeinsamen Kampagnen zur weiteren Mitgliedergewinnung und Durchsetzung politischer Forderungen
- Frauenpolitische Forderungen sind ein Anliegen der Gesamtorganisation und daher gemeinsam durchzusetzen
- Programme und Maßnahmen zur Funktionärinnengewinnung
- Gestaltung und Organisation von Gremien in einer Weise, dass die Mitwirkung von Frauen aus beruflicher, familiärer und privater Sicht vereinbar ist
- Verstärkung der Präsenz und Ausbau der Zusammenarbeit der Frauen in den Sozialpartnerorganisationen, Interessenvertretungen sowohl auf nationaler, europäischer als auch auf internationaler Ebene