



**PRO-GE**  
frauen

# ARBEITSPROGRAMM

**BUNDESFRAUENKONFERENZ  
DER PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT**

16. - 17. MÄRZ 2018

SELBSTBESTIMMT  
+ GLEICHBERECHTIGT

[www.proge.at](http://www.proge.at)



# Einleitung

Die Bilanz der nun zu Ende gehenden Funktionsperiode kann für die Arbeit der PRO-GE Frauen als durchwegs sehr erfolgreich gewertet werden.

Mit der Einbeziehung von schwangeren Mädchen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in das Mutterschutzgesetz und die Einführung des Kündigungsschutzes nach einer Fehlgeburt wurden zwei Forderungen umgesetzt. Die weiter standhafte Verhinderung der vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters ist ein Erfolg der starken PRO-GE Frauen.

Die größten Erfolge unserer Arbeit konnten wir aber in den letzten Monaten verzeichnen. Die volle Anrechnung der Elternkarenzen in zahlreichen Kollektivverträgen – und hier in unseren sogenannten Leitverträgen – ist ein Erfolg unserer starken Funktionärinnen und Betriebsrätinnen in den einzelnen Branchen. Finanzielle und strukturelle Nachteile, die Elternschaft mit sich bringen, konnten dadurch beseitigt werden. Allerdings darf nicht verschwiegen werden, dass es in sehr vielen Kollektivverträgen noch keine bzw. eine unzureichende Regelung gibt! Solange es keine gesetzliche Regelung gibt, werden wir auch weiterhin dafür kämpfen, denn Kind(er) & Job dürfen kein Nachteil sein!

Auch die konsequente Verfolgung zur Erreichung eines flächendeckenden Mindestlohnes von € 1.500,00 ist eine Forderung, die von unseren Funktionärinnen in den Kollektivvertragsverhandlungsteams forciert wurde. Es war und ist für uns nicht akzeptabel, dass Menschen von einer Vollzeitarbeit nicht leben können. Die Sozialpartnereinigung zur Umsetzung des Mindestlohnes in allen Kollektivverträgen bedeutet nun für sehr viele Menschen ein existenzsicherndes Einkommen und einen weiteren Schritt zur Verhinderung von Altersarmut.

Frauen als Betriebsrätinnen und Funktionärinnen zu fördern, wird auch weiterhin eine zentrale Aufgabe der PRO-GE Frauenorganisation sein. Die Statuten, beschlossen beim Gewerkschaftstag 2013, sind eine gute Grundlage, dass nun in allen Gremien und Organen der PRO-GE Frauen verpflichtend vertreten sein müssen.

Das neue Arbeitsprogramm beschäftigt sich mit den Herausforderungen der Zukunft der Arbeitswelt, Maßnahmen zum Durchbruch der gläsernen Decke und ein Leben ohne Gewalt! Allerdings vergisst es auch nicht, was noch zu erledigen ist.

Unsere Forderungen und Anliegen müssen auch weiterhin einen hohen Stellenwert in unserer Gesamtorganisation haben, denn nur gemeinsam können wir unser Ziel, das wir uns für unsere Konferenzen gesetzt haben erreichen: „selbstbestimmt & gleichberechtigt“ leben!

Frauensolidarisches Glück auf,  
der Bundesfrauenvorstand der Gewerkschaft PRO-GE!

# Frauen in der PRO-GE

Mit der Gründung der Gewerkschaft PRO-GE entstand eine vielfältige Organisation, in der sehr viele Branchen vereint sind, die ihre Wurzeln in unterschiedlichen Kulturen haben. Durch die Zusammenschlüsse der starken ArbeiterInnengewerkschaften Metall, Textil, Chemie, Lebens- und Genussmittel sowie der Land- und Forstwirtschaft werden wir als kampfstärke und kompetente PRO-GE Frauenorganisation wahrgenommen. Das liegt natürlich auch daran, dass in der PRO-GE engagierte und starke Funktionärinnen tätig sind, die die Interessen der berufstätigen Frauen vertreten.

Allerdings verändern sich auch im Laufe der Zeit die beruflichen und gewerkschaftlichen Anforderungen. Darum ist es notwendig, Gedanken und neue Ideen für die Struktur und die Aufgaben der PRO-GE Frauen für die neue Funktionsperiode einzubringen und auch umzusetzen, mit dem Ziel einer weiterhin starken Frauenorganisation in der Produktionsgewerkschaft.

Folgende Punkte sind zentrale Schwerpunkte der PRO-GE Frauen!

- ✂ Frauen-, Gleichstellungs-, Familien- und Vereinbarkeitspolitik sind weiterhin in der Kompetenz der Frauenorganisation und werden auch von ihr definiert. Die Umsetzung unserer Forderungen ist allerdings eine zentrale Aufgabe der Gesamtorganisation und muss auch weiterhin gleichwertig mit anderen Themenstellungen in der PRO-GE behandelt werden!
- ✂ Frauen- und Familienpolitik sind für uns untrennbar verbunden! Ursachen des Gender Pay Gap sind in hohem Umfang auf die fehlenden Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben zurückzuführen! Der ungleiche Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen muss endlich beseitigt werden!
- ✂ Die Förderung von Frauen in allen Gremien und Organen der PRO-GE mit dem Ziel der gleichen Teilhabe! Grundlage dafür sind die Statuten der PRO-GE, die unbedingt einzuhalten sind! Die Überprüfung der statutengemäßen Erfüllung des Frauenanteils in allen Gremien und Organen muss nach dem Gewerkschaftstag durch die Bundeskontrolle und die Bundesfrauenabteilung erfolgen!
- ✂ Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der PRO-GE!
- ✂ Aufrechterhaltung unserer Funktionärinnen-Netzwerke in allen Bundesländern zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Förderung von jungen Frauen als Funktionärinnen!
- ✂ Einhaltung des Frauenanteils bei Delegationen in „befreundete“ Organisationen durch die PRO-GE!
- ✂ Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in Betriebsratskörperschaften!
- ✂ Weiterhin verstärkte Einbeziehung von Frauen in Kollektivverhandlungsteams!

# Zukunft der Frauen in der Arbeitswelt

Durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt. Im Zuge dieser Veränderung muss auf die bestmögliche Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine geschaut werden. Für die tatsächliche Umsetzung der neuen Technologien sind sicher einige Faktoren ausschlaggebend, wie z.B. wirtschaftliche Rahmenbedingungen oder auch die betriebliche Umsetzung. Es muss aber darauf geachtet werden, dass durch technologische Veränderungen das Wissen der ArbeitnehmerInnen nicht verloren geht.

Eine weltweite Studie besagt, dass Frauen im Zuge der Digitalisierung stärker von Jobverlust betroffen sein könnten als Männer. Da für die tatsächliche Umsetzung der neuen Technologien unter anderem auch die betriebliche Umsetzung eine Rolle spielt, muss darauf geachtet werden, dass Frauen in den zunehmenden Qualifikations- und Kompetenzbedarf verstärkt miteinbezogen werden. Wir würden es begrüßen, wenn der Fokus der Studien auf Frauen in der Produktion und der digitale Wandel gerichtet wird.

Digitale Technologien können auch eine flexiblere Arbeitszeit verlangen, die auf keinen Fall das Einkommen und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie verschlechtern dürfen. Natürlich ist zu begrüßen, wenn es eine Entwicklung zur richtigen Work-Life-Balance gibt.

## **Wir fordern:**

- ✂ Recht auf Weiterbildung, Qualifikations- und Kompetenzschulung um den geänderten digitalisierten Wandel gerecht zu werden, auch während der Arbeitszeit mit Möglichkeit von Betreuungsplätzen
- ✂ Wertschöpfungsabgabe – damit nicht nur die Lohnsumme für die Arbeit als Basis für die Sozialbeiträge herangezogen werden, sondern die gesamte Wertschöpfung eines Unternehmens - um die Finanzierung des Sozialsystems zu gewährleisten
- ✂ Arbeitszeitverkürzung – kürzere Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich - um mehr Chancen auf Vollzeitarbeitsplätze für Frauen zu bekommen

# Durchbruch der gläsernen Decke

Gleichstellung von Frauen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Belangen ist auch weiterhin das Ziel der Frauen in der PRO-GE. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es sehr viel Handlungsbedarf in den verschiedensten Bereichen gibt. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes brachte tiefgreifende Fortschritte mit der Einführung der Einkommenstransparenz. Eine Notwendigkeit, um die noch immer vorherrschenden hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, aufzuspüren und zu analysieren.

Allerdings sind wir in der gesetzlichen Umsetzung erst am Anfang; die Evaluierung und Weiterentwicklung der Einkommensberichte muss daher so rasch wie möglich fortgeführt werden.

## Wir fordern:

- ✂ Weiterentwicklung der Einkommensberichte in folgenden Punkten:
  - Gründung einer unabhängigen Stelle, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen, um Einkommensberichte regelmäßig zu überprüfen und die Kompetenz, danach die notwendigen Schritte zu setzen
  - Überprüfung und Evaluierung, ob die vorschriftsmäßige Berichtslegung erfolgt ist
  - Erweiterung der Einkommensberichte um zusätzliche Kriterien, wie die gesonderte geschlechtsbezogene Auflistung von individuellen Entgeltbestandteilen, wie z.B. Zulagen, Prämien, Pauschalen, usw. sowie die Verpflichtung zur Erstellung für alle Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen und in Folge darunter
  - Verpflichtende und nachweisbare Analysen der Einkommensberichte
  - Einführung von (spürbaren) Sanktionen, wenn Unternehmen keine nachweisbaren Maßnahmen gegen Einkommensungleichheit gesetzt haben
  - die Nichterstellung des Einkommensberichtes und das Nichthandeln bei Einkommensunterschieden muss ein Kriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe werden
- ✂ Weiterentwicklung der Stellenausschreibungen:
  - Klagsrecht für Interessensvertretungen bei falschen Angaben in den Stellenausschreibungen
  - Verpflichtende Quellangabe des anzuwendenden Kollektivvertrages
- ✂ Frauenförderung
  - Maßnahmen zur Frauenförderung als erzwingbare Betriebsvereinbarung
  - Betriebliche Frauenförderung muss ein Kriterium für öffentliche Ausschreibungen und Aufnahme in das Auftragnehmerkataster
- ✂ Arbeitsbewertungssysteme müssen verstärkt auf betrieblicher Ebene forciert werden, um Gerechtigkeit bei der Entlohnung herbeizuführen; „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ muss auch weiterhin das Ziel bleiben
- ✂ Gesetzliche Verpflichtung zur Anrechnung aller Elternkarenzen
- ✂ Förderung von Mädchen für „nichttraditionelle“ Berufe, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt
- ✂ Verstärkte Information an ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen über die Tätigkeit und Möglichkeiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft und das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission

- ✍ Die Kollektivvertragslöhne sollen entsprechend der Geldentwertung und der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft steigen und auch den BezieherInnen von Mindestlöhnen den Erhalt und den Ausbau eines akzeptablen Lebensstandards sichern. Ziel ist die Erreichung eines flächendeckenden Mindestlohnes bzw. –gehaltes von € 1.500,00 in Vorbereitung auf € 1.700,00 (Sozialpartner)
- ✍ Grundsatz soll sein, dass gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden, sodass unterschiedliche Einstelllöhne unzulässig werden, sofern diese nicht auf unterschiedlichen Vordienstzeiten beruhen
- ✍ Verpflichtender Frauenanteil in der Betriebsratskörperschaft im Ausmaß des Frauenanteils im Betrieb
- ✍ Weiter- und Qualifizierungsschulungen im Zuge des digitalen Wandels als Maßnahmen zum Durchbruch der gläsernen Decke

# Gegen Gewalt

Gewalt gegen die eigene Person zu erleben, ist für Betroffene – neben den körperlichen Verletzungen – erniedrigend und entwürdigend. Gewalt hat viele Gesichter. Die PRO-GE-Frauen treten entschieden gegen jede Form von Gewalt auf!

Gewalt ist in allen Schichten und Bereichen vorhanden. Im häuslichen Bereich richtet sich Gewalt hauptsächlich gegen Frauen. Sie ist unabhängig von sozialen Schichten und ethnischer Herkunft. Gewalt in der Familie ist ein sehr sensibles Thema. Betroffene schweigen aus Scham, Opfer von häuslicher Gewalt geworden zu sein und wissen oftmals nicht, welche Rechte sie haben, um sich und ihre Kinder zu schützen.

Aber auch am Arbeitsplatz nimmt Gewalt in beängstigender Weise zu. Der steigende Wettbewerb, Personaleinsparungen und der damit verbundene Arbeitsdruck setzen die Menschen immer mehr unter Druck. Dabei sind Formen und Folgen von Gewalt im Job unterschiedlich. Mobbing, sexuelle Belästigung und körperliche Attacken führen dazu, dass Menschen sowohl psychisch als auch physisch in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt sind.

Gegen Belästigung am Arbeitsplatz schützt neben strafrechtlicher Verfolgung auch das Gleichbehandlungsgesetz! Es schützt aber die ArbeitgeberInnen nicht für die Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht, Gewalt am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Seit 1997 gibt es in Österreich das Gewaltschutzgesetz, das die rechtliche Grundlage zum Schutz vor Gewalt in der Familie darstellt. Erst dieses Gesetz hat es möglich gemacht, von Seiten der Polizei gegen Übergriffe einzuschreiten und viele Frauen zu schützen und damit Beziehungen, die sie zu Verliererinnen gemacht haben, zu beenden.

Um aber über diese Rechte zu informieren, Frauen in Notsituationen zu helfen und auch wirtschaftliche Überbrückungshilfen zu leisten, sind frauenspezifische Einrichtungen österreichweit etabliert worden. Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung sowie Frauenhäuser sind bundesweit vorhanden, allerdings muss die Kenntnis darüber durch Sensibilisierung vorangetrieben werden.

## **Wir fordern:**

- ✂ Sensibilisierung und Publimachen von Frauenhäusern, bzw. Einrichtungen an die sich Frauen in Notsituationen wenden können
- ✂ Leitlinien in Betrieben erarbeiten  
Um Gewalt am Arbeitsplatz wirkungsvoll zu bekämpfen, müssen in den Betrieben Leitlinien erarbeitet werden. Dazu gehört vor allem die explizite Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing und (sexuelle) Belästigung gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und im Fall des Vorkommens sanktioniert wird
- ✂ Prävention als Um und Auf  
Da Führungskräfte für den Umgang mit Konflikten oft nicht geschult sind, sollen/müssen sie im Rahmen der verpflichtenden Unterweisung gemäß §14 Arbeitnehmerschutzgesetz in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung ausgebildet werden. Aber auch für alle Beschäftigten sollte es regelmäßige Seminare zum Umgang mit Konflikten geben. Zusätzlich zu dem/der Arbeitsmediziner/in und der Sicherheitsfachkraft sollten ArbeitspsychologInnen als dritte verpflichtende Präventivkraft im Arbeitnehmerschutzgesetz gesetzlich verankert sein



✓ Mehr Mitsprache des Betriebsrats

Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Gewalt im Job soll im Arbeitsverfassungsgesetz in die Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden

✓ Verbesserte Nachbetreuung in Betrieben

Bei (gemeldeten) Vorfällen muss eine Information über den Ausgang des jeweiligen Vorfalles an die betroffenen MitarbeiterInnen erfolgen. Eine bessere Begleitung der Betroffenen, wie z. B. durch die Finanzierung eines Rechtsbeistandes oder medizinische, therapeutische, psychologische, neutrale Hilfe etc., sind seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu gewährleisten

In den vergangenen Jahren wurden schon sehr viele unsere Forderungen umgesetzt. Doch es sind noch einige offen, welche natürlich nach wie vor auf unserem Programm bleiben und keinesfalls an ihrer Wichtigkeit verloren haben.

## Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

### Wir fordern:

- ✂ ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind, ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen **sowie** einheitliche, bundesweite Öffnungszeiten und Qualitätssicherung der Kinderbetreuung und Kinderbildungseinrichtungen
- ✂ Sicherstellung, dass Kinderbetreuungseinrichtungen ganzjährig zur Vergabe verfügbar sind und nicht nur mit September zu Schulbeginn
- ✂ Förderung von Betriebskindergärten und alternativen Kinderbetreuungen in Unternehmen
- ✂ Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch den Bedürfnissen von Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten gerecht werden (zB Schichtdienst)
- ✂ eine Ganztagesbetreuung, Ganztageschulen und Ferienbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien
- ✂ Ferienregelung, die auch auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern Rücksicht nimmt
- ✂ Neuregelung der Familienleistungen mit einer Teilung zwischen Sach- und Geldleistungen – „Familienförderung neu“

## Soziale Absicherung

### Wir fordern:

- ✂ Fortzahlung aller Ansprüche während der Schwangerschaft analog § 3 EFZG
- ✂ Gesetzliche Anrechnung aller Karenzzeiten im Sinne des MSchG/VKG für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- ✂ den Rechtsanspruch sowie einen Kündigungsschutz für die Familienzeit, damit auch Männer ihre Vaterrolle ohne Angst um den Arbeitsplatz wahrnehmen können
- ✂ Sensibilisierung der Unternehmen, dass es selbstverständlich sein muss, wenn Männer Väterkarenz in Anspruch nehmen
- ✂ keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters

## Pflege und Betreuung

### Wir fordern:

- ✂ Doppelter Anspruch an Pflegefreistellung für behinderte Kinder
- ✂ Bundesweiter „Pflege- und Betreuungsfonds“, der vorrangig aus Vermögenssteuern und einer Erbschaftssteuer gespeist wird, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung nachhaltig sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals (höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten) wesentlich zu verbessern
- ✂ Ausbau von bedarfsorientierten und leistbaren Pflegeeinrichtungen, also Pflegeheimen, Tageszentren und betreutes Wohnen in ganz Österreich
- ✂ den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes für zu pflegende Eltern im Krankheitsfall und die notwendige Änderung im Urlaubsgesetz!

- ✂ Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes
- ✂ einen Rechtsanspruch für die Inanspruchnahme der Pflegekarenz analog der Familienhospizkarenz
- ✂ Wegfall des gemeinsamen Haushaltes bei Familienhospizkarenz (Regelung wie bei Pflegefreistellung/Patchwork)

## Teilzeit und ihre Folgen

### Wir fordern:

- ✂ Gleichstellung des Rechtsanspruches bei der Elternteilzeit in Kleinbetrieben
- ✂ Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, wenn betrieblich möglich (Teilzeit auf Vollzeit)
- ✂ Erhöhte Sozialversicherungsbeiträge für alle Unternehmen mit mehr als 20 % Teilzeitbeschäftigten
- ✂ Gleiche Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte und Bevorzugung bei der Nachbesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen
- ✂ Schaffung und Ausbau von hochwertigen Teilzeitarbeitsstellen insbesondere mit über 30 Wochenstunden
- ✂ Kontrolle auf Einhaltung des Mehrarbeitszuschlages bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes
- ✂ Verpflichtende Information, dass lange Teilzeitphasen pensionsschädigend sind

## Gleichstellung durch Regelungen im Rahmenrecht (Kollektivvertrag)

### Wir fordern:

- ✂ Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche, so lange keine gesetzliche Regelung besteht
- ✂ die ständige Überprüfung aller Kollektivverträge auf versteckte Diskriminierungen und die rasche Beseitigung

## 6. Urlaubswoche für alle

### Wir fordern:

- ✂ 6. Urlaubswoche für alle ArbeitnehmerInnen – Novellierung der Anrechnungsbestimmungen
- ✂ der Verbrauch des Erholungsurlaubes in den Hauptferien muss für Eltern von unter 16-jährigen Kindern nach Möglichkeit gesichert werden, jedenfalls im Ausmaß von 4 Urlaubswochen.

## Gesundheit

### Wir fordern:

- ✂ Verpflichtende Gesundheitsförderung im Rahmen eines eigens geschaffenen Gesetzes und als erzwingbare Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten
- ✂ Aufnahme von psychischen Erkrankungen in die Liste der anerkannten Berufskrankheiten

- ✂ Keine Barriere beim Zugang zu medizinischer Versorgung aus finanzieller Sicht der Betroffenen, das heißt, keine weiteren Selbstbehalte oder Gebühren, sondern Deckelung und Abbau der bereits vorhandenen
- ✂ Verpflichtende Maßnahmen zur Umsetzung von altersngerechtem Arbeiten: ArbeitgeberInnen müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen in jedem Lebensalter die belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist, um möglichst ohne Beeinträchtigungen in Pension gehen zu können
- ✂ Bei einer langjährigen belastenden Tätigkeit, die auf Dauer nicht ausgeübt werden kann, Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust
- ✂ Sanktionen für ArbeitgeberInnen im Falle der Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen
- ✂ Implementierung von Gender Medicine im Gesundheitsbereich, da die Symptome bei Frauen und Männern unterschiedlich sind und unterschiedlich behandelt werden sollten
- ✂ eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine sukzessive Verkürzung der Wochenarbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund in der Arbeit sind und Arbeit nicht krankmacht!

## Bildung

### Wir fordern:

- ✂ Politische und (gewerkschaftspolitische) Bildung bereits ab der Unterstufe
- ✂ Frühzeitige Berufsinformation in der Unterstufe mit den zu erwartenden Einkommensmöglichkeiten (zB Berufskompass des AMS) um mehr Informationen zu Berufsmöglichkeiten zu erhalten
- ✂ Gesundheitsinformation und Ernährung soll zum Pflichtfach werden, um auch hier die Jugendlichen auf das Berufsleben vorzubereiten
- ✂ Spezielle Bildungsprogramme für Frauen als Wiedereinsteigerinnen
- ✂ Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit
- ✂ Schaffung von Arbeitsstiftungen für Frauen (zB Frauenstiftung Steyr)  
Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Kursbesuchen

## Gewerkschaftliche Schulungsarbeit

Die PRO-GE legt großen Wert auf gute Bildungsarbeit für ihre BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen. Neben Idealismus, Courage und Energie sind umfassendes arbeitsrechtliches Wissen, Gleichstellung, Terminmanagement und Konfliktkompetenz gefragt.

Die gewerkschaftliche Schulungsarbeit ist dabei nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming zu organisieren. Das betrifft einerseits die angebotenen Kurse und Seminare, deren inhaltliche, organisatorische und zeitliche Gestaltung sowie eine ausgewogene Auswahl von ReferentInnen.

Andererseits geht es auch darum, allen FunktionärInnen die Teilnahme an den Angeboten der PRO-GE zu ermöglichen. Die Schulungsarbeit ist daher ständig dahingehend zu überprüfen, ob die Angebote von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen werden können; ist dies nicht der Fall, so müssen die Ursachen eruiert und die Angebote bedarfsgerecht adaptiert werden. Das Prinzip von Gender Mainstreaming muss sich als Querschnittsmaterie durch alle Bildungsangebote ziehen.

# Gender Mainstreaming & Diversity

Gender Mainstreaming ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und steht für die Bewusstmachung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, die in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden müssen. Gender Mainstreaming zieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen.

Diversität (englisch: „diversity“ / deutsch: Vielfalt) bezeichnet die soziale Vielfalt von Menschen und in unserem Verständnis den diskriminierungsfreien Umgang mit dieser Vielfalt. Es gibt unendlich viele Merkmale, anhand derer Menschen und Gruppen unterschieden bzw. anerkannt werden können. Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz stützt sich im Einklang mit den europäischen Rechtsnormen auf folgende Kategorien: Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung.

## **Wir fordern:**

- ✂ Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Anwendung in der betrieblichen Praxis
- ✂ Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt, also beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum („levelling up“)
- ✂ Gesellschaftliche Gleichstellung/Rollenstereotype aufbrechen
- ✂ Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache und Darstellung in Medien, Publikationen, Schulbüchern, usw.

## **Gender Mainstreaming & Diversity in der PRO-GE**

Die PRO-GE bekennt sich zum Prinzip des Gender Mainstreamings: Die Umsetzung des Konzeptes von Gender Mainstreaming hat bereits begonnen und muss weiterhin engagiert betrieben werden. Die strukturelle Beschäftigung und den wertschätzenden Umgang mit Diversität sehen wir als konsequente Erweiterung dieser Arbeit an. Dadurch wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von BetriebsrätInnen, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet.

## **Wir fordern:**

- ✂ Gender Mainstreaming und der wertschätzende Umgang mit Diversität muss als fester Bestandteil in allen Organisationsbereichen und der politischen Arbeit verankert sein
- ✂ Gender Mainstreaming & Diversity ist als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren
- ✂ Beibehaltung der Bundesländerkompetenzteams (zwei Gender- & Diversityverantwortliche in allen Bundesländern) mit Verankerung in den Landesvorständen
- ✂ Verbindliche hauptamtliche Betreuung (SekretärIn) der Bundesländerkompetenzteams mit den notwendigen Zeitressourcen
- ✂ Ausbildung und Weiterentwicklung der Gender- & Diversityverantwortlichen in regelmäßigen Trainings
- ✂ Bereitstellung eines jährlichen Budgetrahmens für Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming & Diversity

- ✦ Durchführung von gezielten Projekten wie beispielsweise
  - die Erhebung und Aufbereitung spezieller Daten im Wirkungsbereich der PRO-GE (Mitglieder, Beschäftigten, Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen, Kollektivverträge, etc.) unter spezieller Bedachtnahme auf die Kategorien Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung
  - die Umsetzung von „Gender Budgeting“ in ausgewählten Teilbereichen
  - die Unterstützung von und Teilnahme an Veranstaltungen und Bündnissen, die für Toleranz und Akzeptanz im Zusammenhang mit Diversität werben
- ✦ die verpflichtende Präsentation und Berichterstattung in den Landesvorständen, im Bundesvorstand und beim Gewerkschaftstag über die durchgeführten Aktivitäten.



**PRO-GE**  
frauen

SELBSTBESTIMMT  
+ GLEICHBERECHTIGT

[www.proge.at](http://www.proge.at)