

Gleichstellung durchsetzen

Frauen sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor benachteiligt. Die GPA-djp setzt sich für Gleichstellung auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein und arbeitet in ihrem Einflussbereich der Arbeitswelt aktiv an der Umsetzung.

Gleichstellungspolitik ist für die GPA-djp eine Querschnittsmaterie, die inhaltlich in alle interessenspolitischen Felder Eingang finden soll. Eine besondere Rolle nehmen hierbei die Frauenorganisation und die Frauenbeauftragten der Wirtschaftsbereiche, Interessensgemeinschaften und der Jugend ein. Darum ist es wichtig, dass junge Frauen dazu ermutigt werden, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden.

Die Einkommensschere schließen

Der Unterschied zwischen Männer- und Fraueneinkommen im Berufsleben beträgt 2019 in Österreich noch immer 19,7%, rechnet man erklärbare Faktoren wie Branchenunterscheide und regionale Differenzen heraus, sind es immer noch 14%. Die erfolgreiche Umsetzung von gleichstellungspolitischen Forderungen in den KV-Verhandlungen, wie den Karenzzeitenanrechnungen, hat die Schere verkleinert, allerdings gibt es noch viel zu tun. Umso mehr ist auch die Gesetzgebung gefordert, Einkommenstransparenz zu schaffen.

Bisher erreicht:

- In den Kollektivvertragsrunden der letzten Jahre konnte in über 70% unserer Kollektivverträge Verbesserungen zur Anrechnung der Karenzzeiten auf einkommensabhängige Ansprüche umgesetzt werden. Vor allem automatische Vorrückungen und Umreihsungsregeln im Gehaltssystem sind wichtig für die Entwicklung von Frauengehältern.
- Durch die Mindestgehaltspolitik von 1500 bzw. 1700 Euro Brutto tragen wir zur Schließung der Lohnschere bei, weil die Erhöhungen vor allem in Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, besonders wirksam sind.
- Das Einkommenstransparenzgesetz und daraus abgeleitete Auswertungen gibt BetriebsrätInnen die Möglichkeit konkrete Verbesserung im Unternehmen zu verhandeln.
- Frauen profitieren von der ÖGB initiierten Steuerreform besonders. Die Steuergutschrift für nicht-steuerpflichtige Einkommen wurde auf 400 Euro mehr als verdreifacht. Der Eingangssteuersatz wurde auf 25 Prozent gesenkt.

Wir fordern:

- Lohntransparenzgesetz, mit dem jede Beschäftigte/jeder Beschäftigte das Recht hat, das eigene Einkommen innerhalb des Betriebes mit dem von qualitativ gleich gestellten KollegInnen mit anderem Geschlecht (anonym) zu vergleichen.
- Arbeitszeitverkürzung auf die 35-Stunden Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Das nutzt auch Teilzeitbeschäftigten, weil dadurch ihre

Gehälter höher werden. In weiterer Folge ist der Arbeitsmarkt zu beobachten und es wird eine 30-Stunden-Woche anzustreben sein.

- Ein kollektivvertragliches Mindestgehalt von 1700 Euro brutto. Bis 2025 streben wir ein KV-Mindestgehalt von 2000 Euro Brutto. Vor allem Branchen in denen viele Frauen beschäftigt sind, profitieren davon.
- Verpflichtende jährliche Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen sowie die Ausweitung auf alle DienstgeberInnen (z. B. Länder und Gemeinden).
- Spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- Die Schaffung von erzwingbaren Betriebsvereinbarungs-Tatbeständen zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen, zu Maßnahmen der Kinderbetreuung und in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Betreuungspflichten angemessenem Ausmaß zur Angleichung von Frauen- und Männergehältern.
- Führungsfunktionen auch mit Teilzeitbeschäftigung ermöglichen und die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen (z.B. Job-Sharing).
- Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Leisten Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr als die vereinbarte Arbeitszeit, so ist für sie das Recht auf entsprechende Anhebung ihrer vereinbarten Arbeitszeit einzuräumen. Das Recht, von einer Teilzeitbeschäftigung auf eine Vollzeitbeschäftigung umzusteigen und die Verpflichtung des Arbeitgebers, vakante Vollzeitarbeitsplätze bzw. höhere Stundenverpflichtungen vorrangig Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Die gesetzlichen Bestimmungen, die nicht eingehalten werden, müssen mit höheren Strafen geahndet werden.
- Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Verpflichtender Anteil von Frauen in Führungspositionen anteilig Verhältnis Männern und Frauen im Betrieb.
- Eine Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50 Prozent) und Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraumes.
- Betriebliche Aus- und Weiterbildung haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen! Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend-, Wochenendveranstaltungen) AlleinerzieherInnen oder Beschäftigte mit Betreuungspflichten diskriminiert werden.
- Dass den karenzierten Beschäftigten die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden.
- Rahmenbedingungen schaffen, damit Technische Berufe für Frauen attraktiver werden.

Echte Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben für Frauen

Für viele Frauen scheitert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oft an der Realität. Fehlende Kinderbildungseinrichtungen oder eingeschränkte Öffnungszeiten, die nicht der Arbeitsrealität einer Vollzeitbeschäftigten entsprechen sind eines der größten Hindernisse. Ein weiterer flächendeckender Ausbau von qualitativ hochwertigen und finanziell leistbaren Kinderbildungseinrichtungen und mehr qualitativ hochwertige pädagogische Nachmittagsbetreuungen sind daher erforderlich. Ein gesellschaftliches Umdenken ist ebenfalls notwendig. Nach wie vor wird ein Großteil der unbezahlten Arbeit von Frauen erledigt. Die konservative Rollenverteilung, wonach der Vater viele Überstunden leistet und die Mutter wegen der Kinderbetreuung oder sonstiger Pflege- und Betreuungspflichten eine Teilzeitbeschäftigung ausübt, ist noch längst nicht überwunden. Bezahlte und unbezahlte Arbeit muss in Zukunft zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger verteilt werden.

Bisher erreicht:

- Das Kinderbetreuungsgeldkonto bringt mehr Flexibilität, Fairness und Möglichkeiten zur partnerschaftlichen Rollenaufteilung für die Eltern.
- Der Ausbau ganztägiger Schulformen wurde in den letzten Jahren forciert
- Der Rechtsanspruch auf den Papamonat wurde umgesetzt.

Wir fordern:

- Die Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen, sowie eines Rechtsanspruches auf ein ganztägiges, ganzjähriges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt.
- Den Ausbau der schulischen, qualitativ hochwertigen und leistbaren Nachmittagsbetreuung und der ganztägigen Schulformen, um Eltern eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen.
- Ein Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen; z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung.
- Die Verbesserung der Wiedereinstiegsmaßnahmen (betriebliches Update) nach z.B. Mutterschutz oder Karenzen.
- Einen Papamonat mit vollem Lohnausgleich
- Einen Papamonat und Elternkarenz an die Bedürfnisse von Eltern und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben anpassen
- Salzburg: Schaffung betrieblicher Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergärten, Kooperationen, Beteiligungen).

Die gläserne Decke durchbrechen. Frauen können Karriere

Anfang 2019 wurden 8,2 Prozent der Positionen in den Geschäftsführungen und 21,4 Prozent der Aufsichtsratsposten bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich von Frauen besetzt. Während die Beteiligung in Aufsichtsräten am Steigen ist, sinkt die Anzahl von Frauen in Geschäftsführungen. Frauen haben auf

allen Unternehmensebenen gleichmäßig repräsentiert zu sein. Daher braucht es Quoten, um hier eine gerechte Beteiligung sicherzustellen.

Bisher erreicht:

- Seit Jänner 2018 gilt eine 30 Prozent Frauenquote im Aufsichtsrat für Betriebe mit über 1.000 Beschäftigten und börsennotierte Unternehmen. Bei Nicht-Beachtung droht der „leere Stuhl“, ein Mandat im Aufsichtsrat wird nicht besetzt.

Wir fordern:

- Verpflichtender Anteil von Frauen in Führungspositionen anteilig Verhältnis Männern und Frauen im Betrieb
- Führungsfunktionen auch mit Teilzeitbeschäftigung ermöglichen
- Betriebliche Unterstützung der Entwicklungs- und Beteiligungsmöglichkeiten von Frauen, wie z.B. durch Mentoring und Weiterbildungsmaßnahmen.

Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte verbessern

Im Moment ist die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Teilzeitquote Frauen 47,5). Frauen leisten auch 2020 die Mehrzahl der unbezahlten Arbeiten wie Kinderbetreuung, Haushalt und Pflege von Angehörigen. Auch bei der Inanspruchnahme und Dauer von Babykarenzen führen Frauen. Daher ist es nicht überraschend, dass aufgrund dieser ohnehin schon vorhandenen Doppelbelastungen Frauen in einem größeren Anteil ihre Arbeitszeit verkürzen. In einigen Frauenbranchen ist die psychische Arbeitsbelastung auch derart hoch, dass die Betroffenen auch keine Vollzeitarbeit erledigen könnten, in anderen werden kaum Vollzeitarbeitsplätze angeboten. Viele Frauen sind mit der Beschäftigungsform Teilzeit trotz der Nachteile auch zufrieden. Daher wollen wir als GPA-djp vor allem die Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte verbessern.

Bisher erreicht:

- Seit 1.1.2016 gilt auch die Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte: Plant ein Unternehmen eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat es diese Stelle auch den Teilzeitbeschäftigten anzubieten, um auch innerhalb des Unternehmens auf Vollzeit oder auf ein höheres Stundenausmaß aufstocken zu können.

Wir fordern:

- Erhöhung des gesetzlichen Mehrarbeitszuschlags auf Überstundenniveau (50%) und Entfall des dreimonatigen Durchrechnungszeitraumes
- Aus- und Weiterbildung haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen! Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend-, Wochenendveranstaltungen) AlleinerzieherInnen oder Beschäftigte mit Betreuungspflichten diskriminiert werden.

Den Pension Pay Gap schließen

Der Pension Pay Gap nimmt in Österreich noch immer erschreckende Ausmaße an und liegt 2019 bei 43%. Frauen haben durch betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen im Schnitt 10 Beitragsjahre weniger als Männer. Das durchschnittliche Antrittsalter zur Alterspension unterscheidet sich nur durch rund 3 Jahre.

Neben den fehlenden Beitragsjahren ist die hohe Teilzeitarbeitsquote ein Grund für niedrigere Frauenpensionen. Hinzu kommt natürlich der arbeitszeitbereinigte Einkommensunterschied während der ganzen Berufslaufbahn: Frauen verdienen in Österreich in Vollzeit für die gleiche Tätigkeit 19,7% weniger als Männer in derselben Position.

Um Frauenpensionen anzuheben müssen vor allem Frauengehälter angehoben werden. Es ist daher wichtig, unser gesetzliches, gut funktionierendes, solidarisch finanziertes Umlage-Pensionssystem gegen Angriffe und Privatisierungsbestrebungen zu verteidigen und zugleich bestehenden Weiterentwicklungserfordernissen Rechnung zu tragen.

Bisher erreicht:

- Die erfolgte Anhebung der Ausgleichszulage („Mindestpension“) bei langer Versicherungsdauer kommt Frauen in hohem Maße zugute.

Wir fordern:

- Das Schließen des Gender-Pension-Gap: kürzere Unterbrechungen (die gesetzliche Anrechnung der Karenzzeiten bringt mehr Fairness), bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten und Zeiten der Pflege durch nahe Angehörige (bestehende Modelle, wie im Burgenland, in Wien, evaluieren).
- Eine fairere Verteilung von Voll- und Teilzeit zwischen Männern und Frauen
- Keine Änderung der derzeitigen Gesetzeslage bezüglich der Angleichung des Frauen- und Männerpensionsantrittsalters.
- Lebensstandardsichernde Pensionen und Schutz des Pensionskontos. Klares Bekenntnis zum bestehenden leistungsdefinierten Pensionskonto mit verbindlichen Aussagen zur künftig zu erwartenden Pensionshöhe und Absage an ein beitragsdefiniertes Pensionskontosystem, in dem die künftige Pensionshöhe völlig unberechenbar bliebe und ein erheblich niedrigeres Leistungsniveau zu erwarten ist.
- Anrechnung von Pflege- und Hospizkarenz auf alle dienstzeitabhängigen und pensionsrechtlichen Ansprüche sowie vereinfachter Zugang zu pensionsrechtlichen Ansprüchen für die Pflege von nahen Angehörigen (bestehende Modelle, wie im Burgenland, in Wien, evaluieren).

Armut darf nicht weiblich sein

Frauen sind im Vergleich zu Männern besonders armutsgefährdet. Jedoch ist Armut nicht einfach "weiblich". Ihr liegen wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu Grunde.

Das Armutsrisiko ist nicht für alle Frauen gleich groß. Neben Alleinerzieherinnen sind auch Pensionistinnen, alleinlebende Frauen, Frauen mit Beeinträchtigung und Migrantinnen sowie Beschäftigte in Niedriglohnbranchen stärker von Armut bedroht.

Frauen arbeiten oft entweder in Teilzeit oder sind geringfügig angestellt, um auch Haushalts-, Betreuungs- und Pflegearbeiten erledigen zu können. Die Schwierigkeit, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren, spüren vor allem Alleinerzieherinnen, die ständig einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind. Von den 180.000 Alleinerziehern sind 90 Prozent Frauen und davon wiederum 40 Prozent armuts- und ausgrenzungsgefährdet. Fehlende oder zu niedrige Unterhaltszahlungen tragen wesentlich zur Armutsgefährdung bei. Steuerliche Erleichterungen kommen eher Besserverdienenden zugute und dienen nicht der Umverteilung.

Leistbares Wohnen wird generell, aber auch vor allem für alleinerziehende/alleinstehende Frauen immer schwieriger und daher braucht es unterstützende gesetzliche Rahmenbedingungen.

Bisher erreicht:

- Abschaffung der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe. Damit wird ein wichtiger Schritt für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen geschaffen.

Wir fordern:

- Eine Armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung
- Die Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt beziehen, abgesichert sind.
- Der Familienbonus muss für jedes Kind unabhängig vom Einkommen der Eltern gelten.
- Eine regelmäßige Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldes.
- Eine regelmäßige Valorisierung der Familienbeihilfe.
- Einen niederschweligen Zugang zu Aus- und Weiterbildungsangeboten vor allem für gering Qualifizierte auch in Form von lernförderlicher Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- Dass der Familienbonus für jedes Kind unabhängig vom Einkommen der Eltern gelten muss; im Moment werden GeringverdienerInnen und besonders Alleinerziehende massiv benachteiligt.
- Ein Universalmietrecht mit wirksamen gesetzlichen Mietpreisobergrenzen. Auch für frei finanzierte Wohnungen soll es nach einer Frist von 20 Jahren Höchstmieten geben.

- Verpflichtende Aus- und Weiterbildungsangebote besonders für gering qualifizierte Frauen.

Gesundheit muss leistbar sein und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bieten

In Gesundheitsberufen und Sozialberufen arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen. Auf Grund der Arbeitsbedingungen (z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten, hohe Teilzeitquoten), der Arbeitsverdichtung und der ohnehin belastenden Tätigkeit ist der psychische und physische Druck auf die Beschäftigten sehr hoch. Gleichzeitig steigt auf Grund der demographischen Entwicklung und der gesellschaftlichen Veränderungen der Bedarf an Pflege und Betreuung.

Die Pflege/Betreuung von Angehörigen wird in den meisten Fällen von Frauen übernommen. Um diese Herausforderungen bewältigen zu können und Alternativen zur Familienleistung zu schaffen, braucht es wesentliche organisatorische und finanzielle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für jene Beschäftigte, die in Pflege- und Gesundheitsberufen tätig sind.

Bisher erreicht:

- Ab Jänner 2020 wurden alle Pflegestufen erhöht und werden jährlich an die Inflation angepasst.
- Die Abschaffung des Pflegeregresses bringt Sicherheit und Entlastung für Betroffene und ihre Familien.
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz ab 1.1.2020 umgesetzt.

Wir fordern:

- Nein zu einem beitrags- und privatfinanzierten Gesundheitssystem (Würde man alle Pflegekosten über eine Pflegeversicherung finanzieren, müssten enorm hohe Beträge eingehoben werden – siehe Deutschland.)
- Die Errichtung eines permanenten, bundeseinheitlichen Pflegefonds, Großteils finanziert über vermögens- und erbschaftsbezogene Steuermittel
- Erleichternder Zugang zu allen Pflegestufen bei Beurteilung und Feststellung des erforderlichen Pflegebedarfs. Anhebung und regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes in allen Stufen.
- Den flächendeckenden Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren, Hospize und Palliativeinrichtungen. Ausbau der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Angebote.
- Einen Rechtsanspruch auf Sach- bzw. Dienstleistungen zur Deckung des Pflegebedarfs und Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz
- OÖ, Salzburg: Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz.
- Verbesserungen der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für die Beschäftigten im Pflegebereich. Wesentliche Faktoren sind Arbeitszeit, Bezahlung, Ausbildung, Personalbemessung sowie Prävention und Gesundheitsförderung

- Verpflichtende Abgeltung der Pflichtpraktika für alle Gesundheitsberufe.
- Bezahlung der gesetzlich vorgeschriebenen Aus- und Weiterbildung durch den/die Arbeitgeber/In im Gesundheits- und Sozialbereich.
- Nein zur Pflegelehre, Mindestalter von 18 Jahren für die Teilnahme aus Ausbildungsmaßnahmen.
- Die Intensivierung der Präventionsarbeit auf allen Ebenen, um ein möglichst langes Leben ohne Pflegebedürftigkeit sicherzustellen
- Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitnehmer/In während einer Pflege- und Hospizkarenz sowie die Anrechnung von Pflege- und Hospizkarenzen auf alle dienstzeitabhängigen Ansprüche sowie die Erweiterung des Rechtsanspruches auf die Pflegekarenz.

Weiterbildung ist in Zeiten der Digitalisierung besonders für Frauen zentral

Von beruflicher Weiterbildung profitieren heute überwiegend jene, die ohnehin bereits als BildungsgewinnerInnen bezeichnet werden können. Gerade Niedrigqualifizierte, Ältere und Teilzeitbeschäftigte sind in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Das verlangt nach Förderung der Durchlässigkeit. Vor allen für Frauen zu leistbarer und zeitlich vereinbarer Weiterbildung zentral.

Bisher erreicht:

- Digi-Bonus ist eine Erweiterung des AK Bildungsgutscheins - er wird um weitere 120 Euro aufgestockt für die Teilnahme an Kursen aus dem Bereich Digitalisierung. Eine gute Maßnahme um gerade auch Frauen den wichtigen Zugang zu Weiterbildung finanziell zu erleichtern.

Wir fordern

- Karenzierten Beschäftigten soll die Teilnahme an innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenzzeit ermöglicht werden.
- Aus- und Weiterbildungen haben grundsätzlich in der Arbeitszeit zu erfolgen. Es ist zu verhindern, dass durch das zunehmende Abschieben der Aus- und Weiterbildung in die Freizeit (Abend- und Wochenendveranstaltungen) AlleinerzieherInnen oder Beschäftigte mit Betreuungspflichten diskriminiert werden.
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes, in dem bestehende Systeme (Bildungskarenz und -teilzeit sowie Fachkräftestipendium) zusammengeführt den Lebensunterhalt während der Ausbildung absichern sollen
- Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung für alle ArbeitnehmerInnen im Ausmaß von mindestens einer Woche (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit)

- Betriebe sind gefordert, MitarbeiterInnen vermehrt Weiterbildung am Arbeitsplatz zu bieten, wobei eine stärkere Berücksichtigung jener Gruppen Platz greifen muss, die bislang von Unternehmen wenig oder gar nicht in ihre Weiterbildungsangebote einbezogen werden.

Ein Leben frei von Sexismus, Gewalt und Diskriminierung

Frauen erleben nach wie vor in allen Gesellschaftsbereichen Sexismus, Gewalt und Diskriminierung. Gängige Rollenbilder prägen die Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit und der Erwerbsarbeit. Um Frauen eine tatsächliche Gleichstellung zu ermöglichen braucht es eine Überwindung dieser Rollenbilder und eine Gesellschaft ohne Sexismus, Gewalt und Diskriminierung.

Bisher erreicht:

- Strafgesetznovelle 2016 zur sexuellen Belästigung beschlossen, zB.:
 - Jede intensive und entwürdigende sexuelle Belästigung ist strafbar.
 - Ein „Nein“ muss genügen: Wenn ein Täter eine sexuelle Handlung zwar ohne Drohung oder Gewalt setzt, aber trotzdem gegen den erkennbaren Willen des Opfers, ist das strafbar.
 - „Verschleppt werden“ ins Ausland zum Zweck der Zwangsverheiratung wird bestraft.
 - Cybermobbing wird als Tatbestand eingeführt.
- Schaffung der Melde- und Beratungsstelle „Hass im Netz“
- Ehe für alle! Laut einem Urteil des Verfassungsgerichtshofes ist ab 1. Jänner 2019 die Ehe für alle zu öffnen. Damit wird ein wichtiger Meilenstein zur Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare erreicht.

Wir fordern:

- Keine sexistischen Darstellungen im öffentlichen Raum und in der Werbung (egal ob Printmedien, Internet, Social Media, Fernsehen etc.). Auch Arbeitgeber haben in ihren Betriebsstätten darauf zu achten.
- Diskriminierende Darstellungen und Assoziationen müssen bereits aus Kinderbüchern und Schulbüchern verschwinden.
- Ausbau und ausreichende finanzielle Unterstützung der Gewaltschutzmaßnahmen, Beratungs- und Anlaufstellen gegen Gewalt an Frauen
- Die Sensibilisierung der ElementarpädagogInnen und LehrerInnen zum Thema Rollenklischees mittels gezielter Schulungen und verpflichtender gendersensibler Aus- und Weiterbildung. Das Ziel ist gendersensible pädagogische Förderung und Berufsorientierung von Kindern bereits ab dem Kindergarten.
- Gleichbehandlung von Frauen in technischen Berufen.
- Öffentlich-rechtliche Medien müssen ihren Bildungsauftrag wahrnehmen und Rollenklischees verhindern.
- Einen attraktiveren Zugang zu von technischen Berufen für Frauen.
- Einen klaren Bildungsauftrag an die öffentlich-rechtlichen Medien: Rollenklischees verhindern.

- Einen konsequenten geschlechtergerechten Sprachgebrauch und eine diskriminierungsfreie Bild- und Motivauswahl (Medien, Unternehmen, Öffentliche Hand, Organisationen, Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc.).
- Mädchen und junge Frauen ermutigen, Jugendvertrauensrätin oder Betriebsrätin zu werden.
- Abschaffung von rollenspezifischen Berufsbildern, um Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen grundsätzlich zu beseitigen.
- Schutz vor sexueller Gewalt auch am Arbeitsplatz