

Gleichstellungspolitik in der GPA-djp

Gewerkschaftliche Forderungen zum Thema

- **Frauen und Männer müssten eigentlich für die gleiche Leistung das gleiche Entgelt bekommen**
- **Siehe u.a. folgende gesetzliche Regelungen:**
 - **Art 7 B-VG**
 - **Gleichbehandlungsgesetz 1979**
 - **Internationale Abkommen w.z.B.: ILO Ankommen Nr. 100**

- **Trotzdem besteht ein Einkommensunterschied (21,7%) zw. Männern und Frauen**
- **Unterschiedliche Gründe:**
 - **die konkrete Berufswahl**
 - **unterschiedliche Einstufung**
 - **unterschiedliche Anrechnung von Vordienstzeiten**
 - **außerordentliche Gehaltserhöhungen**
 - **Ungleichheiten beim beruflichen Aufstieg**
 - **U.v.m.**
- **Es bedarf ganz konkrete Maßnahmen auf gesetzlicher, kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene**

- **solidarische und frauenspezifische Lohn- und Gehaltspolitik eines der zentralen Themen unserer Frauen- und Gleichstellungsarbeit der GPA-djp**
- **kollektivvertraglichen Einkommenspolitik:**
 - **Anrechnung der Karenzzeiten für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche**
 - **Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt von EUR 1.700,- brutto bei Vollzeitbeschäftigung in allen GPA-djp Kollektivverträgen**
- **mehr Frauen in Führungspositionen**

- **Ein wichtiges Werkzeug zum Schließen der Einkommensschere auf betrieblicher Ebene ist der Einkommensbericht**
- **Gesetzliche Grundlage § 11a GIBG**
- **Forderung nach gesetzlichen Sanktionen bei Nichtbereinigung des diskriminierenden Zustandes**
- **EKB als Chance betrachten**
 - **um faire Einkommen und gleiche Bezahlung beider Geschlechter zu erreichen**

- **Zu fordern sind weiters:**
 - **verpflichtende innerbetriebliche Angleichsverhandlungen**
 - **die Offenlegung des Einkommensberichtes**
 - **erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarung von Gleichstellungsmaßnahmen**
- **Projekt: „Warum zahlt sich Lohnfairness für Betriebe aus?“**
 - **Beispiele für best practice**
 - **Toolbox**
 - **<http://www.fairer-lohn.gv.at/>**