



## RESÜMEE UND AUSBLICK

Die Verbesserung der Situation von Frauen im Berufsleben und die Entwicklung von Strategien, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts entgegenzuwirken bzw. sie zu verhindern, ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten.

Die Stadt Wien als eine der größten DienstgeberInnen Österreichs kann nicht von den vorherrschenden gesellschaftlichen Bedingungen losgelöst betrachtet werden. In Wien wurden die Strukturen im Sinne der Gleichstellung laufend verbessert und dadurch wurde schon viel bewirkt. Trotz bedeutender Errungenschaften in der Vergangenheit und in der Gegenwart ist die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter bei der Stadt Wien als Arbeitgeberin noch nicht erreicht. Der vorliegende Bericht zeigt wesentliche Handlungsfelder auf.

Es ergeben sich daher sechs Ziele für die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadt Wien:

1. Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern
2. Förderung des beruflichen Aufstiegs (unabhängig von Betreuungsaufgaben)
3. Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
4. Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
5. Unterstützung von Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
6. Schaffung eines würdevollen, belästigungsfreien und sexismusfreien Arbeitsumfeldes und respektvollen Umgangs miteinander

Daraus sind für die Arbeit der Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten folgende wesentliche Herausforderungen und konkrete Vorhaben für die Zukunft abzuleiten:

### AUFKLÄRUNGS-, SENSIBILISIERUNGS- UND BEWUSSTSEINSARBEIT

Der direkte Kontakt sowohl zu den MitarbeiterInnen, aber auch zu Führungskräften und Personalverantwortlichen trägt zu einem hohen Maße dazu bei, Bewusstseinsbildung voranzu-

treiben. Schulungen in den Dienststellen sowie die bewährte Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie und den Bildungszentren der Wiener Stadtwerke und dem Krankenanstaltenverband werden fortgeführt und in Zukunft weiter ausgebaut.

### UNABHÄNGIGE UNTERSUCHUNGEN ZUM THEMA DISKRIMINIERUNGEN

Um neue Lösungsstrategien entwickeln zu können, braucht es qualitative Untersuchungen der Problemlagen und der Situation der Bediensteten. Es gibt zwar viele Annahmen über vorherrschende Benachteiligungen aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und das vorliegende Zahlenmaterial gibt Hinweise darauf, wo Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Doch um gezielt gegensteuern zu können, müssen tiefer gehende Studien und Befragungen durchgeführt werden und qualitativ untersucht werden. Hier greifen wichtige Voraussetzungen für die Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen ineinander. Die Ermittlung eines realen Bildes des Status quo bzw. die Erforschung von Problemlagen und ihrer Ursachen sind wesentlich für die Entwicklung zukünftiger Ziele und Lösungen.

### ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN BISHER UNTERREPRÄSENTIERTEN BERUFSFELDERN UND FÖRDERUNG VON FRAUEN BEIM BERUFLICHEN AUFSTIEG IN HÖHERWERTIGE VERWENDUNG (UNABHÄNGIG VON BETREUUNGSAUFGABEN)

Es hat sich gezeigt, dass bei der Erhöhung des Frauenanteils in bisher unterrepräsentierten Berufsfeldern bzw. der Förderung von Frauen beim beruflichen Aufstieg in höherwertige Verwendung (unabhängig von Betreuungsaufgaben) aufgrund geringer Fluktuation bzw. Verschiebungen in der Bedienstetenstruktur keine schnellen Erfolge erzielt werden können. Gerade auch die geschlechtliche Verteilung in den Bildungseinrichtungen und Berufsausbildungen, die überwiegende Übernahme von Betreuungsaufgaben von Frauen und Rollenstereotype machen es schwierig, die horizontale und vertikale Segregation zu durchbrechen. Ein wesentliches Instrument der Gleichbehandlungsbeauftragten, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Berufsfeldern und in höherwertiger Verwendung zu erhöhen, ist das Gleichstellungsprogramm. Mit klaren Zielvorgaben in Form von Zahlenzielen und einer jährlichen Analyse der Dienststellenberichte und Auswertungen der Begründungen, wenn die Ziele nicht erreicht werden konnten, ist es möglich, dem Ziel Schritt für Schritt näher zu kommen. Hier ist es jedenfalls notwendig, Maßnahmen

in aussichtsreichen Berufsfeldern mit weiblichem Potenzial am Ausbildungsmarkt bzw. in der Grundlaufbahn weiterzuentwickeln. Ein besonderes Anliegen in diesem Zusammenhang ist eine transparente und objektive Personalauswahl. Gerade in Bewerbungsverfahren können Rollenstereotype zu unterschiedlichen Bewertungen führen. Auch auf diesen Bereich wird die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten daher in den nächsten Jahren einen starken Fokus richten und entsprechende Expertise verstärkt anbieten sowie Sensibilisierungsarbeit vorantreiben.

Eine weitere wesentliche Maßnahme ist die gezielte Laufbahn- und Karriereplanung. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Sicherstellung des gleichberechtigten Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. transparenter Zugang zur Teilnahme an für die fachliche Qualifikation maßgeblichen Kongressen, Gremien oder Arbeitsgruppen durch gezielte Personalentwicklung.

#### **UNTERSTÜTZUNG VON WIEDEREINSTIEG UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN**

Zur Unterstützung von Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben braucht es ein aktives Karenz-, Auszeiten- und Rückkehrmanagement. Die WiedereinsteigerInnen-Mappe der Stadt Wien ist ein wichtiger erster Schritt, um Rechte und Pflichten aufzuzeigen. Die Dienststellen selbst sind aufgefordert, ein professionelles Karenzmanagement umzusetzen. Es hat sich durch die Berichterstattungen zum Ziel 4 „Prävention von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ im Gleichstellungsprogramm gezeigt, dass einige Dienststellen bereits festgelegte Organisations-Prozesse zum Karenzmanagement eingehängt haben. Allerdings hat sich hier in einigen Fällen auch noch Aufholbedarf gezeigt.

In diesem Zusammenhang soll eine in Auftrag gegebene Studie aufzeigen, welche Umstände bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten oder Teilzeit als förderlich oder hinderlich erlebt werden; sie zielt darauf ab, die gelebte Praxis bei der Stadt Wien zu analysieren. In einem weiteren Modul soll untersucht werden, ob männliche Bedienstete prinzipiell den Wunsch haben bzw. hätten, im Falle der Geburt eines Kindes in Eltern-Karenz oder Eltern-Teilzeit zu gehen, und welche Faktoren Männer daran hindern. Auf Basis der Erkenntnisse der Studie sollen Empfehlungen ausgearbeitet bzw. Unterstützungsangebote weiterentwickelt werden, welche zu einer möglicherweise notwendigen Verbesserung der Rahmenbedingungen für (werdende) Eltern führen bzw. zu einer Umverteilung von bezahlter

und unbezahlter Arbeit durch die verstärkte Übernahme von Betreuungsaufgaben durch Väter.

#### **REDUZIERUNG DER EINKOMMENSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN**

Wesentliches Ziel ist die Reduzierung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern durch Einkommenstransparenz, Durchbrechen der horizontalen und vertikalen Segregation und ein auf Funktionen abgestelltes geschlechtergerechtes Besoldungssystem. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wirkt in der Arbeitsgruppe zur Dienstrechts- und Besoldungsreform der Stadt Wien mit.

#### **SCHAFFUNG EINES WÜRDEVOLLEN, BELÄSTIGUNGSFREIEN UND SEXISMUSFREIEN ARBEITSUMFELDES UND RESPEKTVOLLEN UMGANGS MITEINANDER**

Zur Schaffung eines würdevollen Arbeitsumfeldes und des respektvollen Umgangs miteinander ist Aufklärungsarbeit ein wichtiger Bestandteil. Gegen sexuelle Belästigung und Sexismus ist konsequentes Vorgehen besonders wesentlich. Es braucht vor allem präventive Maßnahmen, um ein Umfeld zu schaffen, welches Wertschätzung und Respekt in den Vordergrund stellt. Eine klare Haltung der Führungskräfte ist dabei von besonderer Bedeutung. Schulungen zur Aufklärung und Fallarbeit sind deshalb weiterhin prioritäre Aufgaben der nächsten Jahre.

#### **BERATUNGSANGEBOT DER STELLE DER GLEICHBEHANDLUNGSBEAUFTRAGTEN BEKANNT MACHEN**

Damit Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden können, ist es wichtig, dass sich die Bediensteten an die Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten wenden. Nutzungsbarrieren und Hürden, sich an die Stelle zu wenden, müssen weiter abgebaut werden. Daher werden MitarbeiterInnen der Stadt Wien in Zukunft verstärkt über die Angebote und die Unterstützungsmöglichkeiten der Stelle informiert. Die Beratungs- und Informationsarbeit wird stetig weiterentwickelt und ausgebaut.

Gleichstellung muss ein offensives Anliegen der Führungsebenen in Politik, Verwaltung und Dienststellen bleiben. Benachteiligungen in sämtlichen Bereichen müssen beseitigt, Gleichstellung vorangetrieben und Lösungsansätze erarbeitet werden.