

IMAG GMB

Gender Mainstreaming

Newsletter 11 / September 2013



› Chancengleichheit im Bundesministerium für Verkehr,
Innovation und Technologie – BMVIT



› Europäisches Institut für Gleichstellung:
Neue Datenbanken für Gender Trainings



› Frauen und Medien



› Ankündigungen/Veranstaltungshinweise

Chancengleichheit im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie – BMVIT

Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und wirkungsorientierte Haushaltsführung im bmvit

Drei Begriffe – drei gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Arbeit für mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern des bmvit strukturieren. Seit 1989 wurden schrittweise die Arbeitsgruppen »Gleichbehandlung«, »Gender-Mainstreaming« und »Gender Budgeting« im bmvit installiert. Seit dem hat sich Einiges getan.

Das bmvit nimmt den Auftrag Wirkung nach außen und innen zu erzielen sehr ernst und schafft es über die Gestaltung von Projekten das Thema Chancengleichheit integral in Forschungsprojekte aber auch bei Erhebungen, Veranstaltungen und vielem mehr einzubringen. Nach innen gibt es zahlreiche Fördermaßnahmen, die Frauen in ihrer Karriereplanung unterstützen und das Thema Wiedereinstieg, Fort- und Weiterbildung in den Fokus stellen.

Aktuell steht der Start der wirkungsorientierten Haushaltsführung im Zentrum der Tätigkeiten und schließt an Aktivitäten zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting an. Diese Grundlagen können gut genutzt werden, um die nächsten Umsetzungsschritte zu setzen.

Der aktuelle Newsletter soll Sie nun über interne und externe Projekte und Erfolge informieren und lädt zur Diskussion und zum Austausch ein!

Die bmvit-Arbeitsgruppen

Die Intention der Arbeitsgruppen ist es, die Frauen des bmvit, deren Anliegen, Leistungen und Bedürfnisse sichtbarer zu machen und zur Bewusstseinsbildung im Genderbereich beizutragen. Im Jahr 1989 wurde unter dem Vorsitz der bmvit-Gleichstellungsbeauftragten Frau Mag.^a Dr.ⁱⁿ Maria-Elisabeth Pösel die erste Arbeitsgruppe »Gleichbehandlung« eingeführt. Es folgten im Jahr 2000 die Arbeitsgruppe

»Gender-Mainstreaming« und 2004 die Arbeitsgruppe »Gender-Budgeting«. Die Arbeitsgruppen umfassen derzeit insgesamt 15 Mitglieder.

Wirkung nach außen

Im Rahmen der wirkungsorientierten Verwaltung hat das bmvit ein eigenes Genderziel in den jeweiligen Kernkompetenzbereichen Verkehr, Innovation und Forschung formuliert. So wird im Bereich Technologie und Innovation ein besonderes Augenmerk auf die Erhöhung des Anteils der Frauen gelegt. Daher soll konkret insbesondere der Frauenanteil in Aufsichtsräten erhöht und die zum Ressortbereich zählenden Gesellschaften motiviert werden eigene Frauenförderungspläne zu erlassen. Im Verkehrsbereich wurde als Genderziel die Sicherstellung der Gendergerechtigkeit in der Mobilität sowie eines gleichen Zugangs von Frauen und Männern zum Mobilitätsangebot postuliert.

Im Sinne dieser Zielsetzungen sollen nun schrittweise alle Zuständigkeitsbereiche des bmvit einer Genderanalyse unterzogen und entsprechende Maßnahmen entwickelt werden.

FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie 2004–2010

Das bmvit unterstützt Frauen seit vielen Jahren mit der Programmschiene »FEMtech« in der technologie- und innovationsorientierten Forschung ihren Platz zu finden.

Die **Broschüre FEMtech Karriere** informiert über die Erfolge, die durch das sechs Jahre laufende Förderprogramm erzielt werden konnten! Eine Broschüre zu **»good-practice«-Beispielen** zeigt die Vielfalt an konkreten Projekten!

Talente nützen: Chancengleichheit – Weiterführung des Programms FEMtech

Im Schwerpunkt »Talente nützen: Chancengleichheit« wird die »Marke« FEMtech nun unter dem Förderschwerpunkt »Talente nützen: Chancengleichheit« fortgeführt und bietet Schülerinnen und Studentinnen **geförderte Praktikplätze, unterstützt Forscherinnen bei der Promotion** und der Planung ihrer Forschungskarriere.

Beim Schwerpunkt Chancengleichheit liegt die **genderechte Entwicklung von innovativen Produkten und Dienstleistungen** im Zentrum der Forschungsprojekte. Ein großer Erfolg ist, dass hier kein Projekt ohne Gender-Expertise im Team eingereicht werden kann.

Expertinnendatenbank

Ein wesentliches Werkzeug der Frauenförderung ist es Expertinnen eine Plattform zu geben, die zeigt, wie viele Frauen als Forscherinnen und Expertinnen tätig sind. In der Expertinnendatenbank sind bereits **über 1500 Expertinnen in Forschung und Technologie** aus rund 100 Fachgebieten zu finden. Diese sind Ansprechpartnerinnen für Veranstaltungen, Zeitungsinterviews aber auch als Forschungspartnerinnen. Die hohe Anzahl an Einträgen zeigt den Erfolg der Datenbank!

Girls' Day am 25. April 2013

Seit 2001 wird der Girls' Day veranstaltet, der eine Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen unterstützt und ihnen einen neuen Blick in die Vielfalt der atypischen technischen Berufe liefern soll. Als integrativer Aktionstag ausgelegt, werden jährlich vom bmvit, nachgeordneten Gesellschaften sowie zugeordneten Organisationen spannende Programme für die Mädchen organisiert und im Gespräch mit Expertinnen ihnen die Chance ermöglicht, selbst aktiv zu werden und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken.

Der Erfolg der diesjährigen Aktivitäten und die hohe Teilnehmerinnenzahl zeigt wie wichtig die weitere Intensivierung und Fortführung des Girls' Day auch im kommenden Jahr ist. Das bmvit freut sich daher schon jetzt auf die vielfältigen

Programmideen und Initiativen, die auch 2014 die Mädchen begeistern werden!

Alle Programme können unter [Girls' Day im Bundesdienst](#) nachgelesen werden.



Girls' Day 2013 bei der ÖBB



Girls' Day 2013 bei der Austro Control

Frauentag 2013 »Schwedenbombe trifft bmvit«

Im Rahmen des Frauentages informierte das Gleichstellungsteam des bmvit wieder über Aktivitäten und Projekte und überreichte Schwedenbomben als kleine Stärkung – auch als Zeichen der Solidarität mit einem österreichischen Unternehmen!

Der österreichische Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Österreich macht auf einige Ungleichheiten, wie den Gendergap in der Entlohnung, die hohe Teilzeitquote von Frauen, aber auch die immer noch sehr eingeschränkte Berufswahl aufmerksam. Die hohe Teilzeitquote

von Frauen wird häufig mit Betreuungspflichten, aber auch mit den langen Pendelwegen in Verbindung gebracht. Aus der Verkehrsforschung ist bekannt, dass Frauen tendenziell weniger lange Pendelwege zur Erwerbsarbeit zurücklegen – vermutlich auch, um alle Herausforderungen und Notwendigkeiten in ihrem Gesamtalltag bewältigen zu können. »Heute wenden Frauen rund 4 Stunden täglich für kochen, waschen, putzen und einkaufen auf, bei Männern sind es beinahe 1,5 Stunden weniger« (Statistik Austria, Zeitverwendungsstudie, 2008/2009).

Die Solidarität mit der Firma Niemetz, kann mit gutem Gewissen als Gendersolidarität gesehen werden, da regionale Arbeitsplätze Frauen und Männern zur Verfügung stehen, die kurzen Pendelwege erwarten lassen. Außerdem waren immer wieder Frauen im Unternehmen führend tätig – so Frau Johanna Niemetz, die die Produkte des Hauses über die Grenzen Österreichs bekannt gemacht hat. Dieser Weg wird nun von ihrer Tochter Ursula Niemetz fortgeführt. Die Genderforschung sucht immer nach Role-Models – das bmvit stellte am Weltfrauentag daher zwei österreichische Unternehmerinnen und ihr Produkt vor!

Forschungsprojekte im Bereich Mobilität

In den letzten Jahren wurde im bmvit verstärkt darauf geachtet, die Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern mit all ihren Diversitäten in Verkehrserhebungen und Verkehrsforschung einzubringen und einen gleichen Zugang zu Mobilitätsangeboten zu schaffen. In diesem Newsletter kann nur eine kleine Auswahl der Arbeit vorgestellt werden.

Frauenwege – Männerwege: genderbasierte Mobilitätserhebung

In einer Studie soll eine genderbasierende Mobilitätserhebung (Wege, Quelle, Ziel, Verkehrsmittel, Entfernung, soziodemographische Daten, etc.) durchgeführt werden, um allfällige unterschiedliche Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern zu analysieren. Es sollen konkrete Mobilitätstrends, Mobilitätsbedarf sowie Steuerungsmechanismen auch unter Berücksichtigung nachhaltiger Mobilitätsverhalten und neuer Technologien abgeleitet werden.

»Die zivile Luftfahrt – ein old boys' network?«

Ein Projekt, das zugleich das Thema Mobilität aber auch Frauenförderung ins Zentrum stellt ist »Die zivile Luftfahrt – ein old boys' network?«, eine Grundlagenstudie zum Thema Frauen in nationalen und internationalen zivilen Luftfahrtorganisationen. Diese Studie fokussiert auf die Zahlenverhältnisse in der zivilen Luftfahrt, zeigt aber auch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen je nach Kulturkreis auf.

Straßenverkehrssicherheitsziele unter Genderaspekten

Auch im Bereich Verkehrssicherheit gibt es genderbedingte Diversitäten, die bisher mangels entsprechender Datengrundlage nicht umfassend analysiert werden konnten. Daher ist es ein Ziel auch für diesen Bereich Kennzahlen zu entwickeln, die es erlauben Genderaspekte besser zu berücksichtigen und aussagekräftige geschlechterspezifische Auswertungen von Verkehrsunfallstatistiken durchzuführen.

In der aktuellen **ways2go Ausschreibung** finden sich Grundlagen für die Entwicklung einer gendergerechten Gestaltung von Forschungsarbeiten zu moderner Mobilität und nachhaltigen Mobilitätsangeboten. Die kontinuierliche Arbeit von genderbewegten Menschen im bmvit hat bewirkt, dass die Mobilität von Personen in engem Zusammenhang mit soziodemographischen, sozioökonomischen und raumstrukturellen Veränderungen in unserer Gesellschaft gesehen wird. Diese Tatsachen müssen bei der Konzeption von Verkehrssystemen in Zukunft verstärkt berücksichtigt werden. So soll eine hohe Nutzerinnenakzeptanz und nachhaltige Verkehrsstrukturen erreicht werden. Fragestellungen nach **Altersgerechtigkeit, soziale Inklusivität, Chancengleichheit und Barrierefreiheit im Verkehr oder der Mobilitäts-sicherung im ländlichen Raum** kommt dabei besondere Relevanz zu.

Weiterführende Informationen zu den Ergebnissen und Erfolgen unter **ways2go**.

ITS (Intelligente Verkehrssysteme) – The female approach

In Vorbereitung zum ITS-Weltkongress 2012 in Wien wurden zahlreiche Maßnahmen gesetzt um die Teilnahme von Frauen zu erhöhen:

- Gründung eines Vereins WIMEN – Frauen in Mobilität, Energie, Umwelt und öffentlichen Raum
- Aktive Unterstützung von Frauen Technical Papers und Sessions einzureichen,
- Durchführung einer Special Interest Session – the female approach, etc.

Der jemals höchstgemessene Frauenanteil bei einem ITS-Weltkongress zeigte den Erfolg der Maßnahmen.

Wirkung nach innen

Frauenförderungsplan – bmvit

Mit dem 2008 aufgestellten Frauenförderungsplan bekennt sich das bmvit zu einer aktiven Gleichbehandlungspolitik. Schwerpunkt ist unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Bediensteten zu gewährleisten. Maßnahmen zur Umsetzung sind insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle. Teleworking, Teilzeitarbeit sowie auch Kombinationen derartiger Modelle werden flexibel gehandhabt und auch gut angenommen. Väterkarenzen bzw. der Papamonat werden ebenfalls gefördert.

Klares Ziel ist außerdem die Erhöhung des Frauenanteils in allen Entlohnungs- und Verwendungsgruppen, sowie vor allem auch in Funktionen auf 40%. Seit 2007 ist der Frauenanteil in den höchsten Leitungsfunktionen deutlich gestiegen.

Gender-Intranetseite

Das bmvit verfügt über eine Intranet-Seite, die seit 2011 MitarbeiterInnen zu Gender Mainstreaming und Gleichstellungsaktivitäten des bmvit informiert. Die Struktur der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsgruppen sowie die handelnden Personen samt ihren Lebensläufen werden hier allen Mitar-

beiterInnen vorgestellt. So bekommen auch jene, die in keiner der Arbeitsgruppen aktiv sind, einen Einblick in die Arbeit und wissen zugleich, wen sie zum Thema Gleichstellung im bmvit ansprechen können. Das Intranet bietet außerdem rechtliche Grundlagen, wie das Bundesgleichbehandlungsgesetz, den Frauenförderungsplan des bmvit, aber auch statistische Grundlagen zum Personalstand. Berichte zu externen Projekten und Aktivitäten, wie den Girl's Day finden sich hier ebenso.

Seminar und Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen

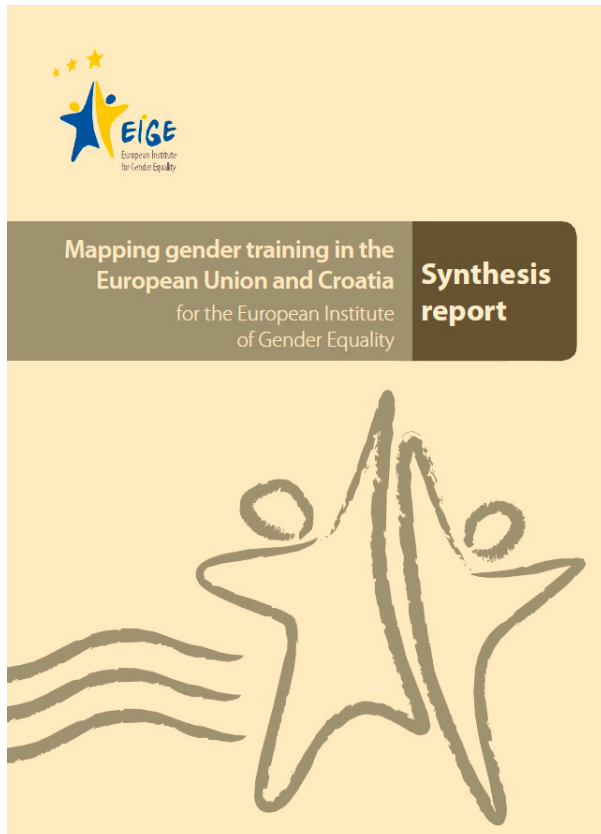
Das umfangreiche Schulungs- und Weiterbildungsangebot in den Bereichen EDV, Sprachen (englisch und französisch) und Soft Skills wie Coaching, Supervision, Teambildungsseminare, Trainings für weibliche Führungskräfte sowie Telefontrainings im Sekretariatsbereich stehen grundsätzlich für alle Interessentinnen offen und unterstützen den beruflichen Aufstieg.

Und aktuell

Im Zentrum der aktuellen Arbeit stehen die Vorbereitung von Fragestellungen aus Gendersicht für die österreichweite Mobilitätsstudie sowie die inhaltliche Arbeit an der Umsetzung der wirkungsorientierten Haushaltsführung. Mittlerweile wurden zahlreiche inhaltliche Grundlagen geschaffen, die es nun ermöglichen sollen konkrete weitere Schritte zu setzen. Die Überarbeitung der Intranet-Seite bringt eine Erweiterung der Informationen um Grundlagen der wirkungsorientierten Haushaltsführung, aber auch Informationen über die geplanten nächsten Schritte. Der Erfolg der Frauenförderung im bmvit zeigt sich auch in der Erhöhung des Frauenanteils im Haus generell, aber auch in Führungspositionen.

Nun gilt es die Kennzahlen, die im Budget festgelegt sind, mit konkreten Inhalten zu füllen, um Indikatoren zu schaffen, die die Messbarkeit von Veränderungen durch die wirkungsorientierte Haushaltsführung ermöglichen werden.

Europäisches Institut für Gleichstellung: Neue Datenbanken für Gender Trainings



Seit kurzem stehen zwei Datenbanken des Europäischen Instituts für Gleichstellung zur Verfügung, die als Teil des Arbeitsschwerpunktes »Gender Training« in den Jahren 2012–2013 entwickelt wurden.

Die **Datenbank Gender TrainerInnen** enthält aktuelle Profile von TrainerInnen und Organisationen, die Gender-Trainings in den EU-Mitgliedstaaten anbieten. Abrufbar sind spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten von mehr als 200 Gender ExpertInnen in rund 60 thematischen Politikbereichen wie Bildung, Beschäftigung und Soziales, Gewalt oder Geschlechterstereotypen.

Die ExpertInnen kommen aus unterschiedlichen Bereichen. Sie sind in privaten Unternehmen, in der Verwaltung, in Organisationen der Zivilgesellschaft, in Universitäten tätig oder fungieren als unabhängige BeraterInnen. Ihre Kompetenzen reichen von der Durchführung von Gender-Analysen, der Erstellung von Statistiken und Indikatoren bis hin zur Anwendung spezieller Werkzeuge wie Gender Impact Assessment oder Gender Budgeting.

Die **Gender Training Ressourcen Datenbank** beinhaltet eine Übersicht über Instrumente und Ressourcen, die EU-weit und international zur Verfügung stehen, um die Genderkompetenz von Politik und Verwaltung zu erhöhen. Sie enthält Materialien, Leitfäden, gute Beispiele, Vorschläge und Tipps, wie Gleichstellung umzusetzen ist und die relevanten AkteurInnen geschult werden können. Österreich ist mit zahlreichen Aktivitäten, z. B. In-house-Seminar Gender Budgeting, Gender Agents, vertreten.

Beide Datenbanken sollen Gender Schulungen für unterschiedliche Bereiche und Politikfelder auch über die Grenzen der Mitgliedstaaten hinaus unterstützen und damit die Umsetzung von Gender Mainstreaming vorantreiben.

Die Datenbanken werden laufend erweitert und aktualisiert. ExpertInnen sind eingeladen, sich aktiv einzubringen und relevante Beiträge an EIGE_GTdatabase@ghkint.com zu übermitteln.

Nähere Informationen sind unter <http://eige.europa.eu/resources/gender-training> abrufbar.

Frauen und Medien

Das Europäische Institut für Gleichstellung (EIGE) hat zum ersten Mal vergleichbare Daten der EU-Mitgliedstaaten veröffentlicht, in deren Rahmen die Präsenz von Frauen in Führungspositionen in einem Querschnitt von Sendeanstalten und Nachrichtenmedien in allen EU-Mitgliedstaaten gemessen wurde.

Bericht »Advancing gender equality in decision-making in media organisations«

Der Bericht »Advancing gender equality in decision-making in media organisations« zeigt, dass Frauen als Entscheidungsträgerinnen im Medienbereich stark unterrepräsentiert sind. Im gesamten Mediensektor nähert sich der Anteil von Frauen (40 Prozent) und Männern (60 Prozent) zwar allmählich an. Vergleicht man allerdings die prestigeträchtigen Positionen mit einem hohen Gestaltungsspielraum, in denen wichtige Entscheidungen getroffen werden, so verschiebt sich das Geschlechterverhältnis signifikant: Auf der Ebene der Führungskräfte sind nur mehr 16 Prozent Frauen vertreten, hingegen 84 Prozent Männer. Weltweit nehmen Männer nach wie vor 73 Prozent der Positionen im Topmanagement von Medienunternehmen ein.

Eine deutliche Differenz zeigt sich auch zwischen öffentlich-rechtlichen und privaten Medien innerhalb der EU. Im privaten Mediensektor haben nur 12 Prozent Frauen Top-Positionen inne, in denen strategische Entscheidungen getroffen werden. In öffentlich-rechtlichen Medien sind es 22 Prozent. Dies trotz des höheren Ausbildungsgrades von Frauen: 68 Prozent der Frauen im Mediensektor verfügen über einen Hochschulabschluss, aber nur 32 Prozent der Männer.

Wenig überraschend ist, dass Unternehmen, die Gleichstellungsmaßnahmen verfolgen und diese auch evaluieren, einen höheren Anteil an Frauen in wichtigen Funktionen haben. EIGE gibt zu bedenken, dass Medien eine wesentliche Rolle in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit spielen. Sie würden soziokulturelle Muster nicht nur

abbilden, sondern diese auch gestalten, und seien damit ein mächtiger Akteur, der die öffentliche Meinung beeinflusst. Daher seien gerade in diesem Bereich Veränderungen besonders wichtig. Anhand von Indikatoren soll die Rolle von Frauen in den Medien zukünftig regelmäßig überprüft werden.

Im Einklang mit den vorliegenden Ergebnissen des Berichts von EIGE forderte der Rat der EU die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission in seinen Schlussfolgerungen vom Juni 2013 auf, gemäß dem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020) und der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010–2015) in allen Bereichen, einschließlich der Medienbranche, auf allen Ebenen aktive und zielgerichtete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, auch des beruflichen Aufstiegs von Frauen zu Führungspositionen, zu ergreifen.

Darüber hinaus wurde am 10. Juli 2013 eine Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats zum Thema »Gleichstellung und Medien« verabschiedet.

Auszeichnung für ORF-Gleichstellungsplan

Das Europäische Institut für Gleichstellung hat 111 Maßnahmen in Medienunternehmen und Organisationen in den Ländern der Europäischen Union inklusive Kroatien untersucht, die zu einer höheren Beteiligung von Frauen in der europäischen Medienbranche beitragen sollen.

Als eine von 14 Good Practices ist der ORF mit seinem seit 2012 geltenden Gleichstellungsplan ausgezeichnet worden. Der Plan umfasst Ziele, Maßnahmen und konkrete Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern im ORF bis 2018. Der Gleichstellungsplan wurde von der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen in Abstimmung mit der ORF-Gleichstellungskommission erarbeitet. Die Arbeitsgruppe setzte sich aus den drei Gleichstellungsbeauftragten im ORF sowie deren Stellvertretungen zusammen.

Zu den maßgeblichen Zielen des Gleichstellungsplans zählen die Bereinigung von strukturellen Benachteiligungen von Frauen/Männern, ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Betreuungspflichten sowie Gleichstellungsmanagement als Führungskräftekompetenz.

In der Begründung führte EIGE an, dass die ORF-Gleichstellungsmaßnahmen das Potenzial haben, Frauen Zutritt zu allen Positionen zu ermöglichen sowohl im Management, als auch im Journalismus und im Bereich Technik. Als Ergebnis erwartet EIGE einen erhöhten Frauenanteil an der Unternehmensspitze des ORF. In einem Short Summary zur Studie charakterisiert EIGE den ORF-Gleichstellungsplan: »Currently, in the 27 EU Member

States and Croatia, there are no other state media broadcasters that implement such a measure. The Gender Equality Plan is a self-regulation tool safeguarding gender equality and is grounded in a clear, appropriate, and comprehensive definition of women's access to decision-making within media organisations as its expected outcome is to increase the share of women at top level positions and the highest editorial positions, charging them with responsibility in media policy-making and production«.

Weiterführende Informationen unter **ORF-Gleichstellungsplan**.

Ankündigungen/Veranstaltungshinweise

Seminar »Vergabe öffentlicher Aufträge unter Aspekten der Frauen- und Gleichstellungsförderung«

Das Seminar gibt einen Überblick und konkrete Anleitungen, wie Aspekte der Frauen- und Gleichstellungsförderung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge berücksichtigt werden können.

Zielgruppe: Führungskräfte und MitarbeiterInnen in den Ressorts und dem übrigen öffentlichen Sektor, die mit der Vergabe öffentlicher Aufträge befasst sind, Gender Mainstreaming-Beauftragte
Termin: 11. Oktober 2013, 9.00–12.30 Uhr
Ort: Verwaltungsakademie des Bundes (Schloss Laudon)

Weiterführende Informationen unter **Seminar BS 935**.

Kontakt: Mag.^a Irina Viola Kappel, irina-viola.kappel@bka.gv.at, Tel. +43 1 531 15-207513.

Veranstaltungsreihe »Gleichstellung im Gespräch«

Am 8. Oktober 2013 findet die dritte Veranstaltung zum Thema »**Gender Statistik – Der Beitrag der Statistik Austria zur geschlechtsspezifischen Datenerhebung**« statt. Als Vortragende steht **Mag.^a Tamara Geisberger**, Bundesanstalt Statistik Austria, zur Verfügung.

Termin: 8. Oktober 2013, 17.00–18.30 Uhr
Ort: Haus-, Hof- und Staatsarchiv, Dachfoyer, Minoritenplatz 1, 1010 Wien

Nähere Informationen finden Sie in der **Einladung zur 3. Veranstaltung**.

Impressum

Medieninhaberin und Herausgeberin: Bundesministerin für
Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Text und Gesamtumsetzung: Abteilung II/1 – Gleichstellungs-
politische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

Grafische Gestaltung: BKA I ARGE Grafik

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zum vorliegenden Newsletter
übermitteln Sie bitte an karin.maurer@bka.gv.at.

Abonnement des Newsletters

Sollten Sie noch nicht auf unserer VerteilerInnenliste stehen,
können Sie unseren Newsletter gerne per E-Mail über die
Adresse bettina.heimbucher@bka.gv.at bestellen.

Wenn Sie unsere Zusendung nicht erhalten möchten, senden
Sie bitte ein E-Mail an bettina.heimbucher@bka.gv.at.