

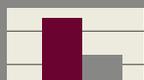
IMAG GMB

# Gender Mainstreaming

Newsletter 08 / Dezember 2012



› Gender Mainstreaming im Bundesministerium  
für Inneres: 20 Jahre Frauen in der Polizei



› Gender Index 2012



› Frauen in Führungspositionen



› Europäische Konferenz zu Gender Training  
in Vilnius



› Gender Mainstreaming bei Direktvergaben:  
Schulung im Bundeskanzleramt

## Zwanzig Jahre Frauen in der Polizei

Vor zwanzig Jahren wurden erstmals Frauen als vollwertig ausgebildete und ausgerüstete Polizeibedienstete aufgenommen. Vorher waren sie entweder unbewaffnet, nur für den ruhenden Verkehr zuständig oder sie wurden im Kriminaldienst ausschließlich für »frauenspezifische« Tätigkeiten eingesetzt, etwa für die Vernehmung von Frauen und Kindern, die Opfer von Sexualdelikten geworden waren.

In den letzten Jahren konnte das Ziel, den Frauenanteil in der Polizei kontinuierlich zu steigern, erfolgreich umgesetzt werden. Dieser erfolgreiche Weg soll weiter gegangen werden. Dahinter steht nicht zuletzt das Ansinnen, dass die Polizei ein Abbild der Gesellschaft darstellt, für die sie tätig ist. Frauen sind seit mittlerweile 20 Jahren in der Polizei vertreten und mit fast 13 Prozent ein fixer Bestandteil der Exekutive. Diese Tendenz ist weiter steigend. Sie absolvieren dieselbe Exekutivausbildung wie die männlichen Kollegen, haben dieselben Rechte und Pflichten und verdienen dasselbe Gehalt.

---

### Studie »Frauen und Männer in der Polizei 2011«

Die Studie »Frauen und Männer in der Polizei« aus dem Jahr 2011 hatte das konkrete Ziel, die aktuelle Rolle von Frauen in der Polizei im Rahmen eines wissenschaftlichen Forschungsprojektes zu untersuchen.

Es sollte unter anderem der Frage nachgegangen werden, ob eine höhere Frauendichte an Dienststellen Auswirkungen auf den Dienstbetrieb hat und – sollte dem so sein – darauf aufbauend entsprechende Handlungsoptionen zu erarbeiten. Außerdem stand die Frage im Raum, ob der Einsatz weiblicher Bediensteter in der Polizei (v. a. im Außendienst) eine grundsätzliche, über den Einzelfall hinausgehende, Herausforderung darstellt. In Folge sollte der Frage nachgegangen werden, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um

ein für alle Bediensteten möglichst angenehmes Arbeitsumfeld mit den Erfordernissen des ordentlichen Dienstbetriebs bestmöglich zu vereinen.

Etwa 10.000 Exekutivbedienstete haben sich an der Studie beteiligt, darunter ein relativ höherer Anteil an Frauen (in Relation zum Geschlechterverhältnis im Personalstand).

### Jobprofile und Arbeitssituationen

Positiv aufgenommen wurden die Aspekte Job-Sicherheit und die interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit, interessante Einsatzgebiete (Kriminaldienst, gefolgt von Streifendienst und Tatorteinheit; Prävention, Jugendarbeit, Kriminaldienst, sensible Befragungen interessiert Frauen mehr), positives Image im Kollegenkreis und in der Bevölkerung, sowie gute Verdienstmöglichkeiten. Negativ bewertet wurden das Aufkommen von Stress, Belastungen und Überstunden, sowie die Gefährdung und die schlechte Vereinbarkeit mit dem Privatleben.

### Genderaspekte

- Die Mehrheit fühlt sich als Person im KollegenInnenkreis akzeptiert. 95 % der Männer und 92 % der Frauen.
- Frauen denken weniger geschlechtsspezifisch als Männer, wenn sie Qualifikationen und Eignungen für Jobprofile werten.
- Frauen zeigen eine höhere Akzeptanz für Männer in der Exekutive als für die Geschlechtsgenossinnen, denn immerhin ein Fünftel glaubt daran, dass ihr Job nichts für Frauen wäre, während es so gut wie überhaupt nicht vorkommt, dass jemand denkt, der eigene Job wäre eigentlich nichts für Männer.
- Vorlieben in der Diensterteilung: mehr als zwei Drittel der Frauen und mehr als die Hälfte der Männer betonte es käme nicht auf das Geschlecht, sondern die Person an, aber trotzdem werden Männer von beiden Geschlechtern bevorzugt, vor allem wenn Gewalt im Spiel ist (67 % der Männer,

55 % der Frauen) oder Gewalt droht (64 % der Männer, 50 % der Frauen).

- konkrete Erfahrungen mit männlichen und weiblichen KollegInnen: Tendenz zur hierarchischen und traditionellen Wahrnehmung zu Gunsten von Männern (auch von Frauen)
- Voraussetzungen für einen optimalen Dienstbetrieb: gute Ausrüstung, gute Ausbildung, überschaubare Vorschriften und Erholungszeiten
- deutlich geringere Akzeptanz von frauenfördernden Maßnahmen bei Männern im Vergleich zu Frauen.
- Frauen glauben weniger oft als Männer daran, dass es »Männerjobs« gibt, die nichts für Frauen sind (20 % der Frauen im Vergleich zu 46 % der Männer).

#### **Frauenfördernde Maßnahmen**

- 71 % der Frauen, aber nur 37 % der Männer, also nur etwas weniger als die Hälfte, sind für frauenfördernde Maßnahmen für Kolleginnen der Exekutive. Auch die besonders ausgeprägten Meinungen derjenigen, die »sehr« dafür oder dagegen sind, verlaufen geschlechtsspezifisch: 25 % der Frauen, aber nur 3 % der Männer sind »sehr« dafür, aber umgekehrt sind 21 % der Männer »sehr« gegen Frauenförderung im Vergleich zu nur 7 % der Frauen.
- Auffällig negativer werden frauenfördernde Maßnahmen in einigen Tätigkeitsbereichen gesehen (vor allem Wega und Flugpolizei, sowie bei den Sondereinheiten, EKO Cobra, aber auch bei der Alpinpolizei, der Drogenermittlung und Tatorteinheiten).
- Die bekanntesten konkreten Maßnahmen für BM.I MitarbeiterInnen sind die Gleichbehandlungsbeauftragte, die Arbeitsgruppe für

Gleichbehandlungsfragen und die Kontaktfrauen, die neun von zehn Befragten kennen. Acht von zehn sind auch mit den Informationen und Angeboten von e-learning vertraut und der Strategie der gezielten Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen.

- Relativ am unbekanntesten sind dagegen die jährliche Befragung zur Situation von Frauen und Männern im Exekutivdienst in jedem LPD, von der nur etwas mehr als ein Fünftel weiß und dass flexible Kurszeiten bei Aus- und Weiterbildungen angeboten werden – davon hat weniger als ein Drittel Kenntnis.

---

#### **Zentralstelle für Gleichbehandlungsfragen und Frauenförderungsangelegenheiten (ZGF)**

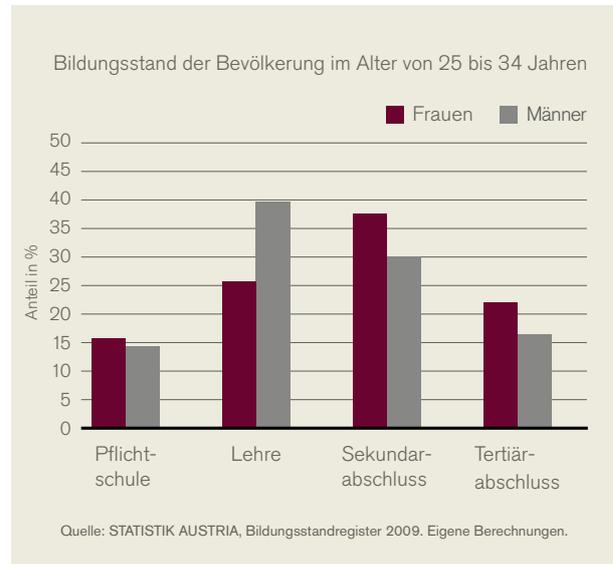
- Anlaufstelle bei Gleichbehandlungsfragen und Angelegenheiten der Frauenförderung.
- Rechtliche Stellungnahmen; Vertretung in Senaten und Kommissionen
- Internationale Kontakte, Mitwirkung an der EU-Ratsarbeitsgruppe Sozialfragen, Gender-Mainstreaming
- Administrative Unterstützung der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen bzw. deren Vorsitzende.
- Mitwirkung an Maßnahmen zur Umsetzung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des Frauenförderungsplans.
- Statistik und Analysen, Öffentlichkeitsarbeit.

Weitere Informationen unter **ZGF**

## Gender Index 2012

Frauen und Männern werden in der Gesellschaft verschiedene Rollen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Aufgaben zugeschrieben. Vieles davon sind Stereotypisierungen, Vermutungen, Vorurteile und Traditionen. Und damit keine Grundlage für konstruktive, lösungsorientierte Politik und zielgerichtetes, effizientes Verwaltungshandeln. Gerade für die Wirkungsorientierung, die künftig die Frage stellt, wie das Verhältnis zwischen eingesetzten Mitteln und erzielter Wirkung ist, sind Zahlen, Daten und Fakten eine unerlässliche Voraussetzung. Sie bilden die Grundlage für die Festlegung von Zielen, Maßnahmen und vor allem von Indikatoren, die die Wirkungen erst messbar machen.

Um die kontinuierliche geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und Datenauswertung in Österreich weiter voranzutreiben wird jährlich der »Gender Index« zur Verfügung gestellt. Er gibt einen Überblick über geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten in wesentlichen Bereichen wie Bildung, Einkommen und Erwerbstätigkeit und beleuchtet das Geschlechterverhältnis aus unterschiedlichen Perspektiven. Einerseits indem Unterschiede und Gemeinsamkeiten in den Lebensrealitäten von Frauen und Männern aufge-



zeigt werden. Zum anderen, indem unterschiedliche Situationen von Frauen – wie beispielsweise von Alleinerzieherinnen, Pensionistinnen oder Frauen in Führungspositionen – sichtbar gemacht werden.

Den aktuellen **Gender Index 2012** finden Sie unter <http://www.frauen.bka.gv.at/site/5645/default.aspx>

## Frauen in Führungspositionen



Die Europäische Kommission hat im November 2012 einen Vorschlag vorgelegt, der die »gläserne Decke« durchbrechen soll, die qualifizierten Frauen den Weg zu Top-Positionen in Europas größten Unternehmen noch immer versperrt.

Angestrebt wird ein Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den Aufsichtsräten aller börsennotierten Unternehmen – mit Ausnahme der kleinen und mittleren Unternehmen – von 40%. Die Leitungsorgane der Unternehmen werden

derzeit von einem Geschlecht beherrscht: 85% der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder und 91,1% der geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitglieder sind Männer, während Frauen in diesen Positionen nur zu 15% bzw. 8,9% vertreten sind.

Weitere Informationen sowie zwei Webclips finden Sie unter **Europäische Kommission**

## Europäische Konferenz zu Gender Training in Vilnius



Von 13. – 14. November fand in Vilnius eine vom Europäischen Institut für Gleichstellung (EIGE) organisierte internationale Konferenz unter dem Titel »Advancing Gender Training to Support Effective Gender Mainstreaming« statt. Es war dies nach der »International Conference on Good Practices in Gender Mainstreaming: Towards Effective Gender Training« am 28. November 2011 in Brüssel die zweite Großveranstaltung des EIGE zum Themenbereich Gender Training.

Ziel der Konferenz war es

- eine Plattform auf europäischer Ebene zum Netzwerken und Austausch von guten Beispielen zu schaffen
- einen Beitrag zur Entwicklung von Qualitätsstandards für Gender Trainings zu leisten
- Möglichkeiten aufzuzeigen, um die Genderkompetenz von AkteurInnen in den EU-Institutionen und Mitgliedstaaten zu erhöhen.

Die Konferenz war Teil des laufenden Forschungsprojekts des EIGE zu Gender Trainings in der EU, in dessen Verlauf eine Datenbank mit EU-weiten Gender Trainings und TrainerInnen eingerichtet, Online-Diskussionen zum Thema Gender Trainings durchgeführt und gute Beispiele veröffentlicht werden.

Österreich beteiligte sich aktiv an der Konferenz: in Workshop I »Gender training in the EU: Challenges and successes« gab Dr.<sup>in</sup> Vera Jauk einen Überblick über die österreichischen Grundlagen von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting und stellte gute Beispiele aus der Schulungspraxis vor.

Eine Übersicht über das Programm und die ReferentInnen sind auf der Website des **EIGE** verfügbar.

## Gender Mainstreaming bei Direktvergaben: Schulung im Bundeskanzleramt

Am 29. November 2012 fand im Bundeskanzleramt eine Schulung zum Rundschreiben »Auftragsvergaben im Bundeskanzleramt – Berücksichtigung von Aspekten der Frauen- und Gleichstellungsförderung« statt, an der 15 TeilnehmerInnen aus den Sektionen des Bundeskanzleramtes teilgenommen haben.

Vortragende waren Mag. Andreas Heindl (BKA, Abteilung I/8) und Mag.<sup>a</sup> Irina Viola Kappel (BKA, Abteilung II/1). Neben den rechtlichen und politischen Grundlagen wurde das Rundschreiben eingehend präsentiert, Musterbeispiele erläutert und konkrete Fragen beantwortet. Besonderes Interesse der SchulungsteilnehmerInnen galt auch der

Vertreterin der Stadt Wien, Mag.<sup>a</sup> Marion Häfner-Wittenberger (MA 63), die über den Erlass »Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge« der Stadt Wien berichtete. Dieser wird in zwei Abteilungen der Stadt Wien seit 2010 angewandt. Die vorläufigen Ergebnisse der Evaluierung sind sehr positiv, die Verpflichtung wird von den Unternehmen gut angenommen. 2013 ist daher die Ausdehnung des Anwendungsbereiches des Erlasses auf weitere Abteilungen der Stadt Wien geplant.

Die Schulung brachte die gute Kooperation sowohl zwischen den Sektionen im Bundeskanzleramt als auch mit der Stadt Wien zum Ausdruck.

### **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](mailto: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](mailto: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](mailto:bettina.heimbucher@bka.gv.at).