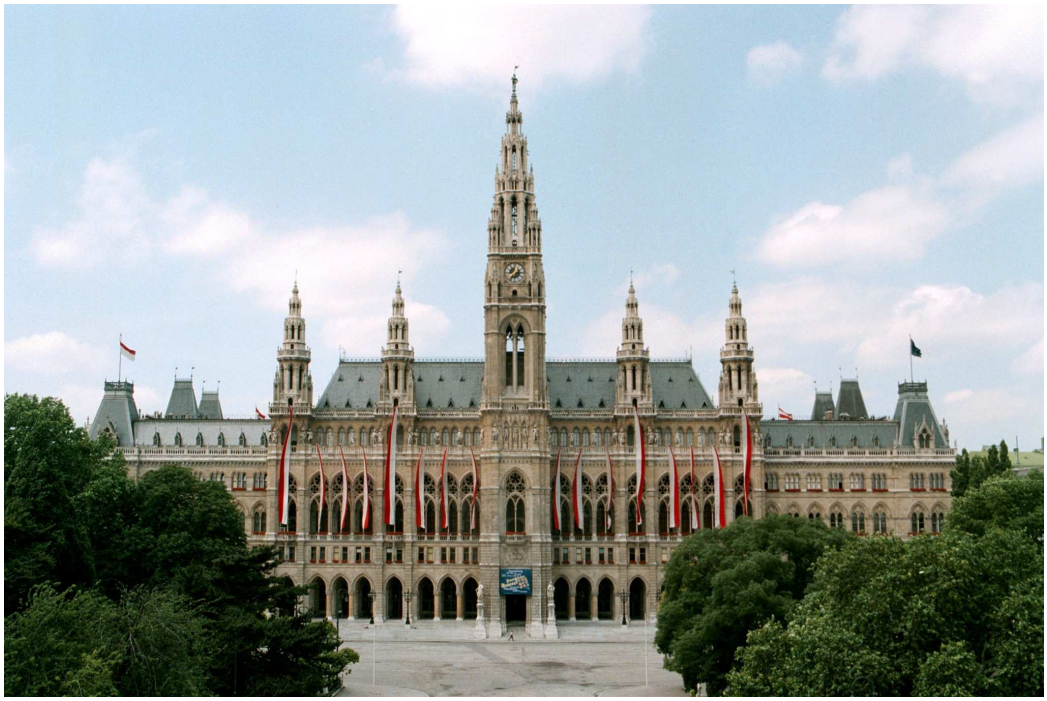
Europäische Charta
für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
auf lokaler Ebene



Gleichstellungsaktionsplan für Wien

StaDt Wien
Wien ist anders.

Vorwort von Bürgermeister Dr. Michael Häupl

Wien nimmt bei der Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich bereits eine Spitzenposition ein. Dennoch haben Frauen und Männer in vielen Bereichen nach wie vor nicht die gleichen Chancen und Möglichkeiten.

Daher war die Unterzeichnung der vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) erarbeiteten „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ besonders wichtig. Denn Wien hat mit der Unterzeichnung nicht nur ein weiteres öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung abgelegt, sondern sich auch verpflichtet, konkrete Maßnahmen zur Erreichung der in der Charta festgelegten Ziele zu setzen. Denn Bekenntnisse alleine bewirken noch keine Veränderung.

Der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan wurde gemeinsam von allen Dienststellen, Unternehmungen und Fonds der Stadt Wien erarbeitet. Damit sollen der Gleichstellungsgedanke in den unterschiedlichsten Politikfeldern, wie beispielsweise Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Bildung, Gesundheit, soziale Sicherheit usw., aber auch im internen Bereich noch deutlicher verankert und bereits laufende Bestrebungen verstärkt werden.

In den kommenden Jahren erfolgt die flächendeckende Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans, im Jahr 2012 wird eine erste Bilanz gezogen und darauf aufbauend ein überarbeiteter Aktionsplan erstellt.

Ich bin stolz, dass Wien als erste österreichische Stadt einen konkreten Gleichstellungsaktionsplan vorgelegt hat. Damit ist ein weiterer Schritt gesetzt worden, den erfolgreichen Wiener Weg zur tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern fortzusetzen. In diesem Sinne möchte ich Sie alle einladen, sich auch weiterhin mit Ihrem Engagement für Wien als Stadt mit hoher Lebensqualität für alle Bewohnerinnen und Bewohner einzusetzen.

Vorwort von Frauenstadträtin Sandra Frauenberger

Immer wieder wird der Wiener Weg in Richtung Gleichstellung der Geschlechter als beispielgebend für andere Verwaltungen genannt.

Als Frauenstadträtin freut es mich besonders, dass der vorliegende Gleichstellungsaktionsplan auf Basis von Beiträgen aller Dienststellen, Unternehmungen und Fonds der Stadt Wien erstellt wurde. Denn Gleichstellung kann nur erfolgreich sein, wenn die Verantwortung für die Umsetzung nicht nur bei den Gleichstellungsexpertinnen gesehen wird, sondern wenn sich alle in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen des Themas annehmen.

Zentrale Schwerpunkte des Aktionsplans sind neben dem Kampf gegen Gewalt und die Sicherstellung gendergerechter kommunaler Dienstleistungen die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, um die Wienerinnen in ihrer Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit zu unterstützen. Darüber hinaus zieht sich die Frage der Rollenbilder als roter Faden durch den gesamten Gleichstellungsaktionsplan. Denn ein Schlüssel zur Veränderung ist die Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype. Die Stadt Wien setzt hier wie etwa mit dem Töchtertag und der geschlechtssensiblen Pädagogik in den Wiener Kindergärten bereits vielfältige Angebote und wird diese noch verstärken.

Ganz herzlich möchte ich mich schon vorab bei allen bedanken, die an der Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplans mitwirken und damit wesentlich zur weiteren Steigerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Wien beitragen.

Einleitung

Die Stadt Wien setzt seit über 15 Jahren erfolgreich umfassende Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ durch Herrn Bürgermeister Dr. Michael Häupl hat die Stadt Wien ein weiteres öffentliches Bekenntnis zur Gleichstellung abgelegt und setzt damit ihren erfolgreichen Weg in Richtung tatsächlicher Gleichstellung konsequent fort.

Mit Unterzeichnung der Charta hat sich die Stadt Wien auch verpflichtet, einen Gleichstellungsaktionsplan zu erstellen und diesen einer formellen Beschlussfassung durch den Gemeinderat zuzuführen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan, der auf Beiträgen aller Magistratsabteilungen, Fonds und Unternehmungen sowie einer Vielzahl nachgelagerter Bereiche der Stadt Wien basiert, wird nun anhand der wesentlichen Leitziele und Indikatoren für die Erfolgsmessung ein Rahmen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung und Intensivierung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2010 – 2012 festgelegt. Ziel ist es, den Gleichstellungsgedanken in den für Wien wesentlichsten Handlungsfeldern „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“, „Kampf gegen Rollenstereotype“, „Bildung“, „Gesundheit und soziale Sicherheit“, „Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen“, „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“ sowie „Interne Gleichstellungsförderung“ noch deutlicher zu verankern und bereits laufende Bestrebungen besser zu koordinieren und gute Ansätze zu verstärken. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll damit, in Form einer gemeinsamen Strategie, deutlicher als Gesamtes sichtbar gemacht werden.

Um das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern in seiner Vielschichtigkeit abdecken zu können, wurde eine entsprechende, gut vernetzte Unterstützungsstruktur geschaffen: So wurde im Jahr 1992 in der Stadt Wien eine eigene Frauenabteilung mit über 30 Mitarbeiterinnen und entsprechenden finanziellen Ressourcen eingerichtet, die frauenspezifische Grundlagenstudien, Informationen und Expertise bereitstellt sowie über Förderungen und eigene Angebote ein dichtes Beratungsnetz für Frauen und Mädchen sicherstellt. Ergänzend dazu gibt es seit 1996 fünf Gleichbehandlungsbeauftragte für Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Stadtverwaltung, seit 1998 eine Wiener Frauengesundheitsbeauftragte und Genderexpertinnen in der

Stadtbaudirektion, gefolgt von der Einrichtung einer Projektstelle für die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Magistratsdirektion-Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit und der Ernennung von Gender Budgeting Beauftragten in der MA 5 - Finanzwesen sowie in jeder Geschäftsgruppe im Jahr 2005. Durch diese Unterstützungsstruktur wurden Genderanalysen im Budgetprozess und in der Legistik möglich, die in Kombination mit intensiver Informationsvermittlung durch Schulungen, Workshops und Veranstaltungen dazu geführt haben, dass das Gleichstellungsthema innerhalb der Stadt Wien nachhaltig verankert ist. Darüber hinaus bietet Wien eines der dichtesten Netze an Einrichtungen zum Schutz und zur Akutbetreuung von Gewaltopfern, genderspezifische Gesundheitsangebote und sorgt für die finanzielle Absicherung von Frauenvereinen. Erfolgreich und mehrfach international ausgezeichnet wurden auch die zahlreichen Maßnahmen zur Einbeziehung der unterschiedlichen Lebensrealitäten und Ansprüche von Frauen und Männern bei der Stadtplanung, bei der Freiraumgestaltung und beim geförderten Wohnbau. Dennoch bestehen auch in Wien nach wie vor unterschiedliche Chancen und Handlungsspielräume, die sich oft noch zum Nachteil von Frauen und Mädchen auswirken.

Der Gleichstellungsaktionsplan ist eine Zusammenstellung von beispielhaften, zum Teil bereits laufenden, zum Teil neuen Maßnahmen entlang der wesentlichen Handlungsfelder, wodurch Zusammenhänge und die Gesamtstrategie deutlicher sichtbar werden.

Über die Umsetzungserfolge wird 2012 berichtet. Der Bericht wird auch die Basis für zweckmäßige Überarbeitungen bzw. die Aufnahme neuer Ziele und Maßnahmen in den fortzuschreibenden Gleichstellungsaktionsplan darstellen.

Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

Die gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben ist die grundlegende Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und Selbstständigkeit. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hält sich in Wien mit rund 76 Prozent auf konstant hohem Niveau. Gleiche Chancen bestehen für Frauen und Männer aber noch nicht. Die Einkommensunterschiede sind in Wien im österreichweiten Vergleich am geringsten, dennoch verdienen Frauen im Schnitt um 22,5% weniger als Männer. Frauen sind nach wie vor in den klassischen, vergleichsweise schlecht bezahlten Pflege-, Bildungs- und Servicebranchen übermäßig stark vertreten, Männer in den technisch bzw. wirtschaftlich orientierten Dienstleistungsbranchen. Auch die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich überwiegend für Frauen.

Zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsmarkt setzt die Stadt Wien daher eine Vielzahl an Maßnahmen. Zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Zahl der Kinderbetreuungsplätze laufend erhöht, die Öffnungszeiten von Serviceeinrichtungen wurden den Ansprüchen berufstätiger Frauen und Männer angepasst. Im Bereich der Beschäftigungsförderung und Höherqualifizierung werden vom Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) eine Vielzahl gleichstellungsorientierter Maßnahmen angeboten. Der Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) vergibt Förderboni bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in geförderten Projekten, das Zentrum für Innovation und Technologie (zit) trägt durch die explizite Förderung von Projekten mit Projektleiterinnen dazu bei, dass Frauen die gleichen Aufstiegschancen geboten werden wie Männern und damit Frauen der Einstieg in die klassisch männerdominierte Forschungs- und Technologiebranche erleichtert wird.

In den kommenden Jahren wird die gleichstellungspolitische Arbeit in diesen Bereichen weiter fortgeführt, auch um auf neue Herausforderungen, wie die zunehmende Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und demografische Veränderungen, reagieren zu können.

Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Die Stadt Wien setzt sich für gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer zu allen Berufen, unabhängig von bestehenden Rollenstereotypen, ein.	• Frauen- und Männeranteil in jeweils untypischen Berufen in Wien • Verteilung der Frauen und Männer nach Wirtschaftssektoren in Wien • Anzahl der städtischen Fördermaßnahmen zur Bewerbung geschlechtsuntypischer Berufe • Halten der hohen Anzahl der sich am Wiener Töchtertag beteiligenden Betriebe • Anzahl der Mädchen, die am Wiener Töchtertag teilnehmen • Anzahl der Burschen, die am „Boysday“ (des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) teilnehmen • Selbstständigenrate von Frauen im Verhältnis zur Selbstständigenrate von Männern in Wien	• Teilnahme zahlreicher Magistratsdienststellen und Unternehmen, vorwiegend aus dem technischen Bereich, am Wiener Töchtertag • Angebot einer Frauenberatungsstelle des Wiener Wirtschaftsförderungsfonds (WWFF) für Unternehmerinnen • Aufforderung an Frauen, sich in unterrepräsentierten Bereichen bei den Wiener Stadtwerken zu bewerben • Bildungsangebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff), z.B. NOVA: Orientierung/Beratung vor und während der Karenz • Publikationen und Leitfäden zur innerbetrieblichen Frauenförderung und zu Arbeitsmarktmaßnahmen (z.B. durch die MA 57 – Frauenabteilung) • Sprachkurse für Frauen mit Migrationshintergrund
Die Stadt Wien setzt Sensibilisierungsmaßnahmen, damit Betriebe gleiche Aufstiegschancen für Frauen und Männer schaffen.	• Verhältnis von Frauen und Männern in leitenden Positionen bzw. Geschäftsführungen jener Unternehmen, die um Förderungen einreichen • Anzahl jener Wiener Betriebe, die Förderboni für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen bei Projekten erhalten	• Förderboni bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in vom WWFF geförderten Projekten • Bonus für Frauen als Projektleiterinnen bei der Vergabe von Fördermaßnahmen an Forschungs-, Entwicklungs- und Informationstechnologie-Unternehmen (F, E und I Unternehmen) durch das Zentrum für Innovation und Technologie GmbH (zit) • FemPower Calls des zit: Förderung von Projekten, die von Frauen geleitet oder überwiegend von Frauen umgesetzt werden • Bonus bei Förderungen durch departure wirtschaft, kunst und kultur gmbh (departure), wenn mehr als die Hälfte der Leitungspositionen mit Frauen besetzt sind • Informationsmaterialien der

Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		MA 57
Die Stadt Wien setzt sich für eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen und Männer und insbesondere für das Schließen der Einkommensschere ein („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“).	• Erwerbsquote von Frauen und Männern in Wien • Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Wien • Gendersyndex des waff	• Beobachtung durch den Gendersyndex des waff • Gender Pay-Gap Erhebungen bei FördernehmerInnen bei Förderungen durch das zit
Die Stadt Wien schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert.	• Anzahl der ganztägigen Kinderbetreuungsplätze in Relation zur Anzahl der Kinder im betreuungspflichtigen Alter • Anzahl der öffentlichen Pflichtschulen, die Tagesbetreuung anbieten, im Verhältnis zu allen öffentlichen Pflichtschulen • Vereinbarungsindikator für Beruf und Familie der Kammer für Arbeiter und Angestellte • Anzahl und Anteilsrate von Frauen und Männern bei von der Stadt Wien geförderten WiedereinsteigerInnenprogrammen • Erhöhung der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten	• Kinderbetreuungsangebote für Personen, die WWFF-Beratung in Anspruch nehmen • Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern durch ausgedehnte Öffnungszeiten, Ausbau des Betreuungsangebotes und beitragsfreier Kindergarten für 0 – 6 Jährige • Ausbau der Tagesbetreuung in öffentlichen Pflichtschulen • Auf der Ebene der Stadtteilplanung bzw. Flächenwidmungsplanung werden bei der Planung von Stadtentwicklungsprojekten ausreichend Flächen und adäquate Standorte für Bildungseinrichtungen sichergestellt
Es besteht gleicher Zugang zu Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung.	• Frauen- und Männerquote bei der Inanspruchnahme der Angebote • Frauen- und Männeranteil in Organisationen, die Förderungen der Stadt Wien erhalten	• Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Unternehmensförderungen durch den WWFF • Verankerung von Gender Mainstreaming in Förderrichtlinien • Entwicklung eines Katalogs zur Gleichstellungsorientierung bei der Errichtung gewerblicher Immobilien des WWFF • Genderkriterien kommen bei der Bewertung von Projektanträgen bei zit und departure zum Einsatz • Anwendung des Leitfadens des zit für F, E und I Unternehmen • Berücksichtigung von Genderaspekten im Fördermonitoring und Geschlechterparität bei Evaluierungsteams von zit und departure • Genderkriterien für die Auswahl

Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		der Fachhochschulförderung • Berufliche Frauenförderung als Input des Ökobusinessplans • Einsetzung des Genderindex im internen Controlling des waff • Projekte zur Förderung geringqualifizierter Frauen (z.B. FRECH – Frauen ergreifen Chancen, Beratungsprojekt des waff)
Die Stadt Wien fördert die Erhöhung des Anteils von Mädchen und Burschen in nicht-traditionellen Lehrberufen (TechnikerInnen, KindergärtnerInnen, Pflegepersonal,...).	• Anteil von Mädchen in typischen Berufen gegenüber dem Anteil von Mädchen in nicht typischen Berufen • Anteil von Burschen in typischen Berufen gegenüber dem Anteil von Burschen in nicht typischen Berufen	• Spezifische Förderungen und Kursangebote für junge Frauen und Mädchen – z.B. mit Vereinen, wie Sprungbrett und Amandas Matz, „Mädchen entscheiden“: Kurs zur Berufsorientierung für Mädchen mit dem Aspekt der Erweiterung des Berufswahlspektrums • Maßnahmen der Wiener Stadtwerke zur Mädchenförderung in Zusammenarbeit mit dem waff, dem Verein Sprungbrett und dem Arbeitsmarktservice Österreich
Die Stadt Wien erprobt die Verknüpfung von Frauenförderungsmaßnahmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge in ausgewählten Bereichen.	• Prozentsatz an mit Vergabefragen befassten MitarbeiterInnen, die über Gleichstellungsfragen informiert sind bzw. an Schulungen teilgenommen haben	• Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen für mit Vergabe befasste Dienststellen • Der waff berücksichtigt Gender Mainstreaming bei der Vergabe von Leistungen (Umsetzung von Programmen und Projekten) an seine KundInnen sowie bei Forschungsinhalten

Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

Rollenklischees sind in unserer Gesellschaft immer noch fest verankert, trotz aller gesetzlichen Bestimmungen, die gleiche Rechte und Pflichten seit Mitte der 70er Jahre festlegen. Sie stellen eine wesentliche Hürde auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft dar. Die Einteilung in „typisch weiblich“ und „typisch männlich“ bestimmt vielfach immer noch das Denken und schränkt die Handlungs- und Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen ebenso wie die von Männern ein. Denn es ist keineswegs naturgegeben, dass Frauen sich weniger für technische oder handwerkliche Berufe interessieren, Teilzeit und geringere Entlohnung in Kauf nehmen und weniger Führungspositionen einnehmen oder nur ein verschwindender Teil der Männer Eltern- oder Pflegekarenz in Anspruch nimmt.

Die Stadt Wien setzt vielfältige Maßnahmen, um für die Überwindung von Rollenstereotypen zu sensibilisieren. Etwa mit einem umfassenden frauenspezifischen Beratungsangebot, dem von der MA 57 - Frauenabteilung 2009 herausgegeben „Rollen.Bilder.Buch“, dem „Wiener Töchtertag“, Angeboten in der Jugendarbeit oder auch mit einer geschlechtergerechten Gestaltung der eigenen Öffentlichkeitsarbeit.

Der Schlüssel zur Veränderung von Rollenstereotypen liegt neben Angeboten zur Stärkung von Frauen und Mädchen auch bei einer intensiveren pädagogischen Arbeit mit jungen Burschen und der Entwicklung von Konzepten für neue Männerbilder. Besondere Bedeutung in der Arbeit mit Mädchen und Burschen kommt künftig einer geschlechtssensiblen Berufsorientierung in Schulen und der Sensibilisierung von PädagogInnen zu.

Denn ein breiter angelegtes Rollenverständnis soll letztlich dazu beitragen, dass sich alle Menschen frei entfalten, ihren Beruf und ihre Lebensform aus einem breiten Spektrum an Möglichkeiten, unabhängig von ihrem Geschlecht, wählen können.

Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Bei der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Wien werden geschlechtsspezifische Aspekte verstärkt berücksichtigt. Rollenstereotype Darstellungen werden nicht nur vermieden, sondern gezielt aufgebrochen. Das gilt für die interne genauso wie für die externe Informationsvermittlung und die Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und AuftragnehmerInnen.	• Einbeziehung von Genderaspekten in KundInnenbefragungen • Anteil der geschulten ÖffentlichkeitsarbeiterInnen an allen ÖffentlichkeitsarbeiterInnen	• Eintägige Gender-Workshops für alle ÖffentlichkeitsarbeiterInnen der Stadt Wien • Webseite „Eine Sprache für Frauen und Männer“ als Unterstützung für gendergerechtes Formulieren • Entwicklung von Maßnahmen gegen sexistische Werbung
Die Stadt Wien setzt Maßnahmen zum Erkennen und Beseitigen von Rollenstereotypen bei der Ausbildung und Berufswahl. Mädchen sollen auch für naturwissenschaftlich-technische Berufe und Burschen für Sozialberufe motiviert werden.	• Anteil der weiblichen bzw. männlichen MitarbeiterInnen in den jeweils geschlechtsuntypischen Tätigkeitsbereichen • Anzahl der Dienststellen der Stadt Wien, die am „Boysday“ (des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) teilnehmen • Halten des hohen Beteiligungsniveaus der Dienststellen der Stadt Wien, die sich am Töchtertag der Stadt Wien beteiligen • Anzahl der Zugriffe auf die Webseite des Töchtertags • Anzahl der Zugriffe auf die „jobs4girls“ Webseite	• Besondere Bestrebungen der MA 10 – Wiener Kindergärten, der MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung und des Wiener Krankenanstaltenverbunds (KAV) zur Erhöhung des Anteils der weiblichen bzw. männlichen MitarbeiterInnen in den jeweils geschlechtsuntypischen Bereichen • Erhöhung des Anteils der Sanitäterinnen in der MA 70 - Rettungs- und Krankenbeförderungsdienst der Stadt Wien • Sicherung der Qualität und der Nachhaltigkeit des Wiener Töchtertags durch die MA 57 • Bereitstellung von Informationen, z.B. mit den Webseiten „jobs4girls“ und „fun zone“ der MA 57
Die Stadt Wien bietet ein frauenspezifisches Beratungsangebot.	• Nachfrage nach Publikationen der MA 57 • Zugriffe auf die Webseiten der MA 57	• Rechts- und Sozialberatung mit den Schwerpunkten Ehe- und Familienrecht, Lebensgemeinschaften und Unterhalt am Frauentelefon • Vermittlung von frauenspezifischen Informationen durch die MA 57 • Spezifisches Beratungsangebot für AlleinerzieherInnen: z.B. mit der Informationsplattform „allein-

Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		erziehen in wien“ • Internationaler Austausch von best practise Beispielen über Frauen-Städte-Netzwerke • Förderung von Frauenberatungsvereinen als komplementäres Angebot zu eigenen Leistungen der Stadt Wien
Die Stadt Wien unterstützt die Erweiterung des Verhaltensrepertoires zur Überwindung von Rollenstereotypen, durch Informationen und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen.	• Anzahl der Teilnehmerinnen an Informationsveranstaltungen der MA 57	• Mädchentelefon, eine Info- & Beratungsstelle für ratsuchende Mädchen und Personen aus ihrem Umfeld • Positive Role Models sichtbar machen, z.B. mit der Verleihung des Frauenpreises durch die Wiener Frauenstadträtin • Erstellung von Studien und Vermittlung von Informationen an MultiplikatorInnen • Fortsetzung und Weiterentwicklung der Angebote einer mädchen- bzw. burschenspezifischen Kinder- und Jugendarbeit • Gemischtgeschlechtliche Betreuungsteams als Standard in der Kinder- und Jugendarbeit • Positive Vorbildwirkung durch eine gelebte Geschlechterdemokratie in den Teams der Kinder- und Jugendarbeit • Erstellung eines Konzepts für die Berücksichtigung einer emanzipatorischen Männerarbeit im Rahmen von Gender Mainstreaming • Konzeptionierung eines niederschwelligen Informationsangebots zu frauenrelevanten Themen durch die MA 57, z.B. „Open Rathaus“ oder mit Veranstaltungen vor Ort

Handlungsfeld „Bildung“

In den vergangenen 30 Jahren konnte eine generelle Steigerung des Bildungsniveaus verzeichnet werden, allerdings zeigen sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Entwicklungen: Bei Burschen zeigen sich häufiger Lernschwächen und eine zunehmende Bildungsdistanz, Mädchen holen gegenüber früher stark auf, 2007 wurden in Wien bereits 58% der Reifeprüfungen von Mädchen abgelegt. Entscheidungen über die Berufsausbildung bleiben weitgehend traditionell, was sich nachhaltig auf den weiteren Berufsweg und die Einkommenssituation auswirkt. Die Gründe sind vielfältig: neben der sozialen Schicht und der Einkommenssituation der Herkunftsfamilie und des jeweiligen Umfelds spielt das Angebot der Bildungsinstitutionen eine wesentliche Rolle.

Die wichtigste Zielsetzung einer geschlechtergerechten Pädagogik ist daher, Handlungsspielräume für Mädchen und Burschen zu erweitern und dadurch einerseits eine größere Vielfalt von Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu fördern sowie andererseits Mädchen und Burschen zu einem gleichberechtigten, partnerschaftlichen Umgang zu befähigen. Parallel zur Mädchenförderung ist aber auch eine gezielte Arbeit mit Burschen notwendig, um die gegenseitige Wertschätzung zu erhöhen.

Die Stadt Wien bietet und fördert seit Jahren ein breites Spektrum an geschlechtergerechten Angeboten für Kinder und Jugendliche, zahlreiche Informationsmaterialien und Leitfäden für PädagogInnen wurden entwickelt und Pilotprojekte unterstützt.

Geschlechtssensibles Arbeiten soll noch stärker als bisher als fixer Bestandteil der pädagogischen Arbeit bereits im Kindergarten, in der Schule aber auch bei den von der Stadt Wien geförderten Angeboten der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Erwachsenenbildung und bei Qualifizierungsangeboten zur beruflichen Weiterbildung verankert werden.

Handlungsfeld „Bildung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Bei Planung und Bau von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen werden gendergerechte Qualitätskriterien gezielt berücksichtigt (Gestaltung und Ausstattung der Räumlichkeiten und der Freiflächen).	• Anteil der Wettbewerbe für Bildungseinrichtungen mit Genderexpertise an allen relevanten Wettbewerben im Bildungsbereich	• Berücksichtigung von Genderkriterien bei der Beurteilung von Wettbewerbsbeiträgen – Einbeziehung von Gender-Expertise in Jurys • Gendergerechte Ausführung der PPP-Projekte Campus Nordbahnhof und Campus Donaufeld Nord • Verankerung von Genderaspekten im Raum- und Funktionsprogramm der MA 10
Die Stadt Wien setzt die geschlechtssensible Pädagogik im Kindergarten standardmäßig um.	• Anteil der Kindergärten, die geschlechtssensible Pädagogik anwenden an allen Kindergärten	• Bei allen städtischen Kindergärten fließen die Kriterien einer gendergerechten Pädagogik ein • Verstärkte Bemühungen zur Gewinnung männlicher Kindergarten- und Hortpädagogen • Umsetzung der geschlechtssensiblen Pädagogik laut Wiener Bildungsplan der MA 10
Die Stadt Wien setzt Maßnahmen zur Erhöhung der Gendersensibilität und -kompetenz des Personals in allen städtischen bzw. von der Stadt geförderten Bildungseinrichtungen.	• Anzahl der Kindergarten- und HortpädagogInnen der MA 10 sowie der NachmittagsbetreuerInnen der „offenen Schulen“, die an Schulungen zu gendergerechter Pädagogik teilgenommen haben • Anzahl der MitarbeiterInnen und LeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit, die an Gendertrainings teilgenommen haben • Anteil der Schulen im Pflichtschulbereich, die Workshops zu Gender und Gleichstellung anbieten an allen Schulen im Pflichtschulbereich	• Anhebung des Anteils an männlichen Betreuungspersonen in Kindergärten und Pflichtschulen durch Öffentlichkeitsarbeit und verstärkte Werbung • Gendertraining für MitarbeiterInnen und LeiterInnen in der Kinder- und Jugendarbeit • Gendergerechte Formulierung der Ausbildungs-Curricula im KAV • Vernetzungsprojekte und Expertise der MA 57 zur Verankerung der geschlechtssensiblen Pädagogik in der Ausbildung von Lehrenden
Genderkompetenz soll innerhalb und außerhalb des Magistrats verstärkt aufgebaut, vermittelt und sichtbar gemacht werden (z.B. Vortragstätigkeiten,...).	• Anteil Frauen/Männer an Vortragenden bei von der Stadt Wien organisierten Tagungen und Fachkonferenzen	• In schriftlichen Artikeln und bei Vorträgen innerhalb und außerhalb des Magistrats wird auf Genderthematik und die geschlechtergerechte Sprache geachtet • Anonyme Befragung aller MitarbeiterInnen der Stadt Wien zur Genderkompetenz • Vertiefung der Thematik Menschen und mehrere Diversity-

Handlungsfeld „Bildung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		Dimensionen (sexuelle Orientierung/Identität und Alter), zu der 2009 die öffentliche Veranstaltungsreihe "Queeres Stadtgespräch" durchgeführt wurde sowie Aufbereitung des Themas für unterschiedliche Bildungsinstitutionen durch die Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (WAST) • Seminare zum Thema Orientierung – Geschlechtskonstruktion und Diskriminierung allgemein, angeboten von der WAST
Die von der Stadt Wien geförderten Aus- und Weiterbildungsangebote sollen verstärkt für Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen und Belastungssituationen zugänglich gemacht werden.	• Anzahl der Veranstaltungen der Stadt Wien, bei denen Kinderbetreuung angeboten wird, im Verhältnis zu relevanten Veranstaltungen der Stadt Wien • Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Angeboten des waff Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung • Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit migrantischem Hintergrund an Angeboten des waff Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung	• Berücksichtigung spezifischer Lebenssituationen bei Sprachkursen für MigrantInnen (z.B. Angebot von Kinderbetreuung während der Kurszeiten) • Genderkriterien bei der Fachhochschulförderung (z.B. Förderung von Kinderbetreuungsangeboten und E-Learning) • Angebote des waff Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung
In allen städtischen Bildungseinrichtungen und bei allen von der Stadt Wien geförderten Bildungsangeboten wird auf eine geschlechtergerechte Sprache und den standardmäßigen Einsatz geschlechtergerechter Unterrichtsmaterialien und Methoden geachtet.	• Anteil der Wiener Pflichtschulen mit Genderprojekten an allen Wiener Pflichtschulen • Anzahl der Veranstaltungen und Kurse zum Thema Gleichstellung und Gender Mainstreaming an Wiener Volkshochschulen	• Screening der Unterrichtsmaterialien auf Genderthematik in der MA 10, der MA 13, im KAV und durch den Stadtschulrat • Beim Ankauf von neuen Unterrichtsmedien für den Pflichtschulbereich wird von der Media Wien auf geschlechtergerechte Rollenbilder geachtet, Durchsicht und Bereinigung von Altbeständen • Fortsetzung, Evaluierung und ev. Ausweitung des Projektes P.L.U.S. an der Kooperativen Mittelschule Johann-Hoffmann Platz (eine Genderklasse pro Schulstufe) • Gendergerechte Pädagogik bei Informations- und Bildungsangeboten von Magistratsdienststellen • Durchführung spezifischer Grundlagenstudien, Entwicklung

Handlungsfeld „Bildung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		von Leitfäden, Begleitung von Modellprojekten und Aufbereitung von Informationsmaterialen durch die MA 57
Die Stadt Wien fördert ein für beide Geschlechter attraktives und zeitgemäßes Angebot im schulischen wie außerschulischen Bildungsbereich.	• Anteil der männlichen Nutzer bzw. Schüler im Bereichen Bücherei, Volkshochschulen, Modeschule Hetzendorf und an den von der MA 56 geführten Fachschulen für wirtschaftliche Berufe und der Fachschule für Mode und Bekleidungstechnik • Anteil der Mädchen und Burschen, die in der Musik- und Singschule Wien für das jeweilige Geschlecht nicht typische Instrumente lernen • Mädchenanteil und Burschenanteil an Angeboten der außerschulischen Jugendbetreuung (Parkbetreuung, Streetwork, Jugendzentren,...)	• Verstärkte Information für Burschen über das Ausbildungsangebot an den von der MA 56 – Wiener Schulen geführten Fachschulen für wirtschaftliche Berufe und an der Fachschule für Mode und Bekleidungstechnik sowie an der Modeschule Hetzendorf • Entwicklung von Checklisten zur Gendergerechtigkeit bei den von der MA 13 geförderten Kinder- und Jugendeinrichtungen • Umsetzung von Gender Mainstreaming als Subventionsbedingung für Kinder- und Jugendarbeit • Verstärktes Augenmerk auf Ankauf von Medien die dem Interessensschwerpunkt männlicher Jugendlicher entsprechen • Weiterentwicklung der geschlechterbewussten Kinder- und Jugendarbeit mit besonderer Berücksichtigung der Burschenarbeit

Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

Frauen und Männer haben unterschiedliche Anforderungen an die medizinische Betreuung, sie weisen unterschiedliche Symptome und Krankheitsverläufe auf und haben oft nicht den gleichen Zugang zu medizinischen Leistungen. Der traditionelle „geschlechtsneutrale“ Blick hat diese Tatsachen lange vernachlässigt und etwa bei Studien oder klinischen Tests zur Medikamentenzulassung Frauen großteils als Probandinnen ausgespart. Die Gender Medizin greift genau diese Notwendigkeit auf und setzt auf einen integrierenden Ansatz, der neben biologischen Faktoren auch die Umwelt-, Erfahrungs- und Gesellschaftsfaktoren berücksichtigt. Denn internationale Studien belegen deutlich, dass Armut, gesellschaftliche Benachteiligungen und sexuelle Gewalterfahrungen krank machen. Dies trifft Frauen in weit höherem Ausmaß. Sozial benachteiligende Lebensbedingungen von Frauen führen etwa überproportional zu schlechterer psychischer Gesundheit und einer häufigeren Verschreibung und Konsum von Psychopharmaka. In den vergangenen Jahren hat sich auch ein spezieller Fokus auf Männergesundheit entwickelt, Schwerpunkte sind neue Zugänge zur Förderung des Gesundheitsbewusstseins, insbesondere für sozial benachteiligte Männer und Migranten.

Mit dem Beschluss des Wiener Frauengesundheitsprogramms, einem Männergesundheitsbericht, der Installierung einer Wiener Frauengesundheitsbeauftragten, von zwei Frauen- und einem Männergesundheitszentrum setzt die Stadt Wien seit den 90er Jahren Maßnahmen für eine genderspezifische Medizin. Um diese Ansätze querschnittsmäßig im Wiener Gesundheitswesen zu verankern, sind in einem ersten Schritt die genderspezifische Datenlage zu verbessern, ein Focus auf genderspezifische Ansätze in der Forschung zu legen, die Aus- und Fortbildung des Gesundheitspersonals und spezielle Maßnahmen zum Erreichen sozial benachteiligter Gruppen zu intensivieren.

Die Situation zum Thema soziale Sicherheit gestaltet sich ähnlich: Frauen sind auch in Wien stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen. Die Inanspruchnahme der Sozialleistungen der Stadt Wien differiert zum Teil nach den Geschlechtern stark, wobei Ursachen und Hintergründe aufgrund der bisherigen Datenlage nicht hinreichend analysierbar sind. Bei den SozialhilfebezieherInnen hält sich der Frauen- und der Männeranteil die Waage, ein deutlicher Überhang an Frauen ist bei der Un-

terstützung von AlleinerzieherInnen und bei den MietbeihilfenbezieherInnen zu verzeichnen. Dies trifft auch auf die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen zu. Einen überproportionalen Männeranteil weisen dagegen die Wiener Wohnungslosenhilfe, die Angebote für Menschen mit Behinderung und die Sucht- und Drogenhilfe auf.

Damit die Angebote auch wirklich zielgerichtet alle Betroffenen erreichen, wird verstärkt an Genderanalysen, der Überarbeitung von Betreuungskonzepten und der Entwicklung von genderspezifischen Richtlinien gearbeitet.

Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Die Stadt Wien achtet auf eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung sowie auf geschlechtergerechte Angebote im Gesundheitswesen. Spezifische Beratungseinrichtungen für Frauen und Männer werden sichergestellt.	• Umsetzung von mindestens einem Gender Medizin-Pilotprojekt im KAV • Anzahl der Frauen und Männer, die an frauen- und männerspezifischen Veranstaltungen teilnehmen • Anzahl der Frauen und Männer, die genderspezifische Beratungen in Anspruch nehmen • Anzahl der Frauen und Männer, die mit frauen- und genderspezifischen Maßnahmen und Projekten der Gesundheitsförderung erreicht werden • Anzahl der Frauen, die an „fem vital“ Veranstaltungen teilnehmen	• Entwicklung von Gender Medizin-Pilotprojekten im KAV • Genderspezifische Gesundheitsmaßnahmen werden in Kooperation mit der MA 15 – Büro der Wiener Frauengesundheitsbeauftragten, der Wiener Gesundheitsförderung (WiG), dem Frauengesundheitszentrum (FEM), dem Männergesundheitszentrum (MEN) und dem Fonds Soziales Wien (FSW) weiterentwickelt • Entwicklung eines Konzepts für einen männerspezifischen GM-Gesundheitsmasterplan • Modellprojekt „Gendergerechte Planung Krankenhaus Nord“ • Fortsetzung und Evaluierung der Umsetzung der GM-Guidelines in der Sucht- und Drogenarbeit • Entwicklung von Informationsmaterialien und Maßnahmen, die zur Stärkung eines positiven Körperbewusstseins von Kindern, speziell von Mädchen, beitragen • Veranstaltungen im Rahmen des Wiener Frauengesundheitsprogramms
Die Gesundheitsziele werden gendergerecht und unter besonderer Berücksichtigung von mehrfach diskriminierten Gruppen (Behinderung, Migrationshintergrund,...) entwickelt.	• Anzahl der Frauen und Männer, die die zielgruppenspezifischen Angebote in Anspruch nehmen	• Entwicklung von genderspezifischen Leitzielen und Betreuungsstandards • Fortsetzung der migrantInnenspezifischen Projekte im Rahmen des Wiener Frauengesundheitsprogramms z.B. „Ich bleib gesund“

Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Ein Schwerpunkt soll u.a. auf die Verringerung der Zugangsbarrieren für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund zum Gesundheitswesen gelegt werden.		• Angebote zur gynäkologischen Vorsorge und Versorgung von Frauen mit Behinderung
Alle Einrichtungen des Wiener Gesundheitswesens achten verstärkt auf eine gendergerechte Datenlage und entsprechende Auswertungen unter besonderer Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen.	• Anteil der gendergerechten Auswertungen und Analysen der relevanten Datenbanken	• Einbeziehung des Genderaspekts in alle Analysen, Bedarfsplanungen und Studien
Bei der Vergabe von Forschungsförderungsmitteln für den Gesundheitsbereich wird verstärkt auf eine gendergerechte Mittelvergabe geachtet, die Förderrichtlinien werden gegendert.	• Förderrichtlinien bei Vergaben im Zuge der Wiener Gesundheitsförderung sind gegendert - Ja/Nein • Frauen- und Männeranteil in Vereinen und Einrichtungen, die Förderungen beziehen	• Auf eine gendergerechte Besetzung der Fördergremien wird geachtet • Entwicklung von Genderkriterien bei der Vergabe von Forschungsmitteln • Einbeziehung von Genderkriterien bei der Vergabe von Fördermitteln durch die WiG
Die Stadt Wien setzt Maßnahmen zur Erhöhung der Gendersensibilität der MitarbeiterInnen im Gesundheits- und Sozialbereich. Auf die Zusammenarbeit mit bereits bestehenden genderspezifischen Programmen und Know How-TrägerInnen wird dabei besonders geachtet (Frauengesundheitsprogramm, Vorarbeiten von FEM und MEN).	• Anzahl der Angebote an genderspezifischen Fortbildungen • Anteil der Frauen und Männer in allen Berufsgruppen im Gesundheitswesen, die an genderspezifischen Weiterbildungsangeboten teilgenommen haben	• Gender Mainstreaming und Diversity Management sind Teil des Personalentwicklungskonzepts in der MA 70 und im KAV • Einrichtung eines Gendergremiums im KAV als zentrale Struktur aller Bereiche sowie Ernennung von Ansprechpersonen für das Thema „Gender“ in Krankenhäusern und Geriatriezentren • Genderspezifische Fortbildungsangebote im KAV
Die Stadt Wien achtet auf eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung innerhalb des Magistrats.	• Zahl der zielgruppenspezifischen Veranstaltungen und Beratungen	• frauen- und männerspezifische Gesundheitsangebote für MitarbeiterInnen der Stadt Wien

Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Die Stadt Wien achtet bei der Prüfung und Zuerkennung von sozialen Leistungen und Unterstützungsmaßnahmen gezielt auf die spezifische Situation von Frauen und Männern. Einbezogen werden dabei auch Faktoren der Mehrfachdiskriminierung. Voraussetzung dafür ist eine verbesserte genderspezifische Datenerfassung und Analysemöglichkeit.	• Arbeitslosenquote von Frauen und Männern • Feedback durch KundInnenbefragung • Frauen- und Männeranteil an den BezieherInnen von Sozialleistungen (Sozialhilfe, Wohnbeihilfe, Pflegegeld, Mobilpass,...) • Frauen- und Männeranteil an allen Obdachlosen • Angebot der Plätze in sozial betreuten Wohnhäusern; davon Anteil der Plätze in frauenspezifischen Einrichtungen • Frauen- und Männeranteil in Betreuungseinrichtungen der Stadt Wien bzw. von der Stadt geförderten Einrichtungen • Anteil der Frauen und Männer mit Behinderung, die Pflegedienste in Anspruch nehmen • Armutsrate, aufgeschlüsselt nach Gender- und Diversitätskriterien (Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, Alter)	• Bereitstellung mehrsprachiger, gendergerechter Informationsmaterialien und Beratungen • Volkshochschul-Projekt zum verbesserten Bildungszugang von MobilpassbesitzerInnen • Verbesserung der genderspezifischen Datenlage und Analysemöglichkeit • Umsetzung des Gendermanifests des FSW in der Arbeit mit obdachlosen Frauen und Männern
Die Stadt Wien schafft Rahmenbedingungen für einen gendergerechten geförderten Wohnbau.	• Frauen- und Männeranteil an allen Personen, die von Obdachlosigkeit bedroht sind • Anteil der Substandardwohnungen an der Gesamtwohnungszahl • Anzahl der Personen, die in Substandardwohnungen und in prekären Wohnverhältnissen leben, weiter differenziert nach dem Frauen- und Männeranteil • Anteil der weiblichen und der männlichen AlleinerzieherInnen, die in Substandardwohnungen und in prekären Wohnverhältnissen leben	• Einbeziehung von Genderaspekten bei der Wohnbauförderung und Sicherstellung eines ausgewogenen Frauen- und Männeranteils bzw. Einsatz von GenderexpertInnen im Grundstücksbeirat • Überprüfung aller zur Förderung eingereichten Wohnbauprojekte bezüglich gendergerechter Gestaltung • Entwicklung eines Konzepts zur Überprüfung der Umsetzung von im Zuge der Förderungseinreichung bzw. eines Wettbewerbsverfahrens dargestellten Qualitäten punkto gendergerechter Gestaltung

Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen“

Frauen und Männer finden in unserer Gesellschaft nach wie vor unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vor. Die Gestaltung von Handlungsspielräumen hängt wesentlich von Alter, Bildung, Familiensituation, der sozialen und ökonomischen Situation, der ethnischen Herkunft, dem Gesundheitszustand, der Verantwortung für die Haushaltsorganisation, aber vor allem auch von der Geschlechtszugehörigkeit – als strukturell bedeutendstes Unterscheidungsmerkmal in unserer Gesellschaft – ab. Für eine kundInnorientierte Verwaltung wird es daher entscheidend sein, diese unterschiedlichen Ausgangsbedingungen bei der Planung und Gestaltung ihrer Dienstleistungen zu berücksichtigen.

Damit Frauen und Männer die Produkte und Dienstleistungen auch tatsächlich im erforderlichen Ausmaß nutzen können und Informationen alle gleichermaßen erreichen, ist die Stadt Wien mit der Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie bestrebt, die unterschiedlichen Lebensrealitäten systematisch zu berücksichtigen. Sei es beim Straßenbau und der Gestaltung der öffentlichen Verkehrsmittel, der öffentlichen Beleuchtung, bei Sport- und Freizeiteinrichtungen, der sozialen Infrastruktur und der Vergabe von Sozialleistungen, dem Wohnbau, den Gesundheitsdiensten und der Altenpflege bis hin zur Wirtschafts- und Kunstförderung und der Öffentlichkeitsarbeit.

Die bisherige Erfahrung zeigt, dass sich durch eine systematische Einbeziehung der Genderperspektive und damit einer genaueren Erfassung der Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer von öffentlichen Dienstleistungen die Planungsgenauigkeit und die Qualität der Leistungen erhöht.

Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu öffentl. Dienstleistungen und Förderungen“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Die Grundlagenforschung der Stadt Wien wird unter Einbeziehung von Genderaspekten durchgeführt. Die Ergebnisse bezüglich der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenssituationen werden in den Planungs- und Entscheidungsprozessen, sowie in den Leitbildern für städtische Dienstleistungen berücksichtigt.	• Anteil der Forschungsprojekte, die Genderaspekte berücksichtigen an allen relevanten Forschungsprojekten (stichprobenartige Überprüfung bei umfassenderen, besonders genderrelevanten Forschungsprojekten)	• Ausbau von Genderdaten in allen Publikationen • Entwicklung von Gleichstellungsindikatoren • Durchführung von Befragungen zu frauenspezifischen Themenfeldern, z.B. Frauenbarometer
Die öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Wien sind für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv. Die Stadt ist bestrebt, unabhängig vom Geschlecht bzw. sonstiger Diskriminierungsfaktoren (wie z.B. Alter, Herkunft, Behinderung etc.) gleichen Zugang und eine gerechte Ressourcenverteilung zu ermöglichen.	• Frauen- und Männeranteil in Vereinen und Institutionen, die von der Stadt Wien Förderungen beziehen • Gender Budgeting Beiträge aller Dienststellen im Budget – Voranschlag und Rechnungsabschluss – vorhanden? Ja/nein	• Fortsetzung und Optimierung der Gender Budgeting Beiträge • Durchführung des „Gender Checks“ nach den Vorgaben der MD-Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit, Projektstelle Gender Mainstreaming • Verankerung von Gender als Qualitätsstandard • Unterstützung der Aktionswoche „Chancengleichheit“ von frauenspezifischen MigrantInnenvereinen durch die MA 17 - Integrations- und Diversitätsangelegenheiten • Maßnahmen zur besonderen Förderung von MigrantInnenvereinen • Aktive Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU
Die Stadt Wien berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Gestaltung der Dienstleistungen, insbesondere auch hinsichtlich der zeitlichen Organisation	• gegenderte KundInnenbefragung • Anteil der barrierefrei und mit Genderexpertise gestalteten Amtshäuser an allen Amtshäusern (bei Neu- und Umbauten)	• Erhöhung des Anteils an barrierefrei zugänglichen Wahllokalen • Pilotprojekte zur gendergerechten Gestaltung von Amtshäusern • Gendergerechte Amtsraumgestaltung • Gleichberechtigte Partizipationsmöglichkeiten für Frauen und Männer bei Behördenwegen in

Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu öffentl. Dienstleistungen und Förderungen“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
(Öffnungszeiten, Betriebszeiten,...).		der MA 35 – Einwanderung, Staatsbürgerschaft, Standesamt, vor Ort Veranstaltungen, Kinderbetreuung • Möglichkeit bedarfsgerechter Terminvereinbarung • MultiplikatorInnenpool der MA 17 • Genderspezifische Niederlassungsbegleitung „Startcoaching“
Die Stadt Wien gewährleistet den gleichberechtigten Zugang zu Informationen über das Dienstleistungsangebot. Bei der Gestaltung von Publikationen, Informationsmaterialien, Webseiten etc. wird neben der Verständlichkeit auch auf eine geschlechtergerechte Sprache und eine geschlechtergerechte Bildauswahl geachtet.	• gegenderte KundInnenbefragung	• Gendergerechte Willkommensinformationen für NeuzuwanderInnen • Geschlechtergerechter und mehrsprachiger Zugang zu Informationen und Beratungsleistungen • Sprachkurse für Frauen mit Migrationshintergrund • Durchführung genderspezifischer Veranstaltungen und Ausstellungen • Analyse der Akzeptanz und Nutzung des Internetangebotes • Gendergerecht aufbereitete Informationen und Öffentlichkeitsarbeit im Planungsbereich • Entwicklung von Informationsmaterialien zur Erhöhung der Sensibilität von Männern für das Thema Lebensmittelqualität • Aufbau genderspezifischer Rechtsinformationen (z.B. Namensrecht) durch die MA 35 • Frauenspezifische Beratung am Frauentelefon
Im Sinne der Strategie „Stadt fair teilen“ berücksichtigt die Stadt Wien die unterschiedlichen Mobilitätsmuster von Frauen und Männern in der Verkehrsplanung.	• Modal Split – gendergerecht erhoben und ausgewertet • gegenderte KundInnenbefragungen • Stand der Umsetzung der im Masterplan Verkehr 03 und dessen Fortschreibung festgelegten Leitsätze • Exemplarische Dokumentation der Berücksichtigung von FußgängerInneninteressen bei 10 Straßenprojektierungen	• Durchführung exemplarischer Modellprojekte für eine gendergerechte Planung und Projektierung neuer Linien des öffentlichen Verkehrs • Umsetzung der im Masterplan Verkehr 03 und dessen Fortschreibung festgelegten Leitsätze • Systematische Berücksichtigung der Interessen von FußgängerInnen bei Straßenprojektierun-

Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu öffentl. Dienstleistungen und Förderungen“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		gen • Exemplarische Dokumentation der Berücksichtigung von FußgängerInneninteressen bei Straßenprojektierungen
Die Stadt Wien ermöglicht eine geschlechtergerechte Zugänglichkeit und Nutzung öffentlicher Räume (Straßen, Plätze, Parks,...) und von Bauten der Stadt Wien. Berücksichtigung finden auch Mehrfachdiskriminierungen.	• Gegenderte KundInnenbefragungen • Erhöhung der Anzahl der barrierefrei und geschlechtergerecht gestalteten Parkanlagen • Anteil der städtebaulichen Wettbewerbe mit Genderexpertise an allen städtebaulichen Wettbewerben • Anzahl geschlechtssensibel gestalteter BürgerInnenbeteiligungsverfahren/Partizipationsprozesse • Erhöhung der Nutzung des öffentlichen Raums (Parks, Spiel- und Sportplätze, etc.) durch Frauen und Mädchen	• Genderaspekte als verpflichtender Inhalt bei der Vergabe von Planungsleistungen • Durchführung von Pilotprojekten zum Thema Sozialraumanalyse im Zuge von größeren Planungsvorhaben • Erprobung eines Genderkapitels im Bericht zum Flächenwidmungsplan im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben • Standardmäßige Berücksichtigung der Grundlagen für eine gendergerechte Parkgestaltung - im Parkleitbild bereits umgesetzt; Perspektive: Erweiterung um seniorInnengerechte Gestaltungskriterien • Genderbewusste Unterstützung der Kinder und Jugendlichen in der Aneignung des öffentlichen Raums
Die Stadt Wien setzt sich dafür ein, dass Kunst von Frauen sichtbarer wird.	• Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien (Jurys), erhoben im Frauenkulturbericht	• Paritätisch besetzte Jurys im Kunst- und Kulturbereich in von der Stadt Wien eingesetzten Gremien • Fortsetzung Frauenkulturbericht
Die Stadt Wien setzt sich verstärkt für die Förderung von Frauen im Sport ein.	• Anteil der Mädchen in Sportvereinen • Anteil der Mädchenteams, die den MeisterInnentitel gewinnen, im Verhältnis zu Burschenteams	• Einbeziehung von Genderaspekten bei der Nachwuchssportförderung (höhere Förderungen für Mädchen-MeisterInnentitel, um vermehrt Mädchen für Sport zu gewinnen) • Genderspezifische Schwerpunktsetzung bei der Vergabe von Sportförderungen, explizite Berücksichtigung von Frauen- und Mädchensport • Information der Sportdach- und -fachverbände zu genderrelevanten Themen der Sportförderung und -ausübung

Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

Gewalt an Frauen in all ihrer Vielschichtigkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Problem, das – unabhängig von Herkunft, sozialer Schicht, Kultur oder Bildungsstand - Frauen und Mädchen jeden Alters betreffen kann. Sexualisierte, körperliche und psychische Gewalt kommt im sozialen Nahraum genauso vor wie im Arbeits- und Ausbildungsbereich oder durch Fremdtäter. Zwangsverheiratung, weibliche Genitalverstümmelung und Frauenhandel sind Gewaltformen, von denen auch Frauen und Mädchen in Wien betroffen sind, und denen auf verschiedenen Ebenen und mit vielfältigen Angeboten begegnet wird.

Im Sinne der Prävention setzt die Stadt Wien seit Jahren auf die Einbeziehung von Sicherheitsaspekten, insbesondere auf die Berücksichtigung des subjektiven Sicherheitsempfindens bei der Stadtplanung, der öffentlichen Beleuchtung und der Gestaltung von Grünflächen. Wien bietet zudem österreichweit über eines der dichtesten Netze zum Schutz und zur Betreuung von Gewaltopfern. Eine wesentliche Grundlage dafür ist die finanzielle und personelle Sicherstellung von qualitativ hochwertigen Beratungs- und Unterstützungsangeboten, etwa mit dem 24-Stunden Frauennotruf, der seit 1996 rund um die Uhr anonym und kostenlos telefonische, persönliche und online Krisenhilfe und Beratung anbietet und mit dem Verein Wiener Frauenhäuser, der eine Beratungsstelle, vier Frauenhäuser und zur Zeit 40 Nachbetreuungswohnungen betreibt. Wien liegt mit diesem Angebot sogar über der Empfehlung des Ausschusses des Europäischen Parlaments für die Rechte der Frau, wonach pro 10.000 EinwohnerInnen ein Platz für eine misshandelte Frau in einem Frauenhaus zur Verfügung stehen soll.

Stärker Beachtung findet mittlerweite auch der sexuellen Missbrauch von Burschen und Männern, entsprechende Beratungen und Selbsthilfegruppen werden vom Männergesundheitszentrum MEN angeboten. Auch die Perspektive der Täterarbeit wird zunehmend als wichtiger Teil der Gewaltprävention und als Unterstützung der Opferarbeit erkannt.

Künftig wird neben der Fortsetzung des bisherigen Weges besonderes Augenmerk auf einer möglichst breit angelegten Sensibilisierung der Bevölkerung gegenüber jeglicher Form der sexuellen Gewalt an Frauen liegen.

Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Die Stadt Wien setzt Rahmenbedingungen, damit sich Frauen und Männer im privaten und im öffentlichen Raum frei und sicher bewegen können.	• Anzahl der Beschwerden zu Beleuchtungsausfällen und zu fehlender Beleuchtung • Anteil jener Beleuchtungsprojekte, bei denen die Checkliste zum subjektiven Sicherheitsempfinden verwendet wird • Durchführung von gegenderten KundInnenbefragungen	• Standardmäßige Berücksichtigung von Aspekten der Sicherheit und des subjektiven Sicherheitsempfindens bei Beleuchtungsplanungen und bei Grünflächenplanungen • Genderschulungen für PlanerInnen mit dem Schwerpunkt Vermeidung von Angsträumen
Die Stadt Wien setzt aktiv Maßnahmen gegen Gewalt gegen Frauen und stellt ein angemessenes Angebot an Leistungen zum Schutz, zur Unterstützung und zur Beratung von Betroffenen sicher.	• Anzahl der sexuell motivierten Gewalttaten, Anteil der Übergriffe auf Frauen, Anteil der Übergriffe auf Männer • Anzahl der Beratungen durch den 24-Stunden Frauennotruf • Zahl der Nachbetreuungswohnungen der Wiener Frauenhäuser • Anzahl der geförderten Beratungs- und Betreuungsprojekte • Inanspruchnahme der Angebote nach Geschlecht und Migrationshintergrund	• 24-Stunden Frauennotruf der Stadt Wien, Anlaufstelle für Frauen und Mädchen ab 14 Jahren, die von sexueller, körperlicher oder psychischer Gewalt betroffen sind • Förderungen von Beratungseinrichtungen für Frauen zur Gewaltprävention • Entwicklung und Sicherung von gendersensiblen Angeboten für Frauen und Männer in ausreichender Anzahl • Ausbau der Nachbetreuungswohnungen der Wiener Frauenhäuser • Entwicklung eines Konzepts für einen verschränkten Zugang zum Schutz vor Gewalt und Sichtbarmachen der Bedeutung der Täterarbeit als Unterstützung der Opferarbeit und der Erhöhung der Sicherheit der Opfer • Arbeitsgruppen und Vernetzungstreffen zu Themen, wie z.B. „Zwangsheirat“ und „Häusliche Gewalt gegen ältere Frauen“ • Einheitliche Erfassung von Fällen drohender und vollzogener Zwangsheirat bei zuständigen Magistratsabteilungen, dem 24-Stunden Frauennotruf, der Kinder- und Jugendanwaltschaft, dem Stadtschulrat für Wien - Schulpsychologischer Dienst • Schulungen von MultiplikatorInnen und relevanten MitarbeiterInnen zum Thema Zwangsheirat, Unterstützung durch Handlungsleitfäden in den unter-

Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		schiedlichen Tätigkeitsbereichen • Opferschutzgruppen in Einrichtungen des KAV werden (re)aktiviert oder neu eingerichtet • Umfassende Sensibilisierungskampagnen, z.B. „Der richtige Standpunkt gegen Gewalt“ • Verstärktes Aufgreifen des Themas sexuelle Gewalt, z.B. Bereitstellung von Informationsmaterialien, Tagungen • Anwendung eines einheitlichen Spurensicherungssets in den Wiener Schwerpunktspitälern nach einer akuten Gewalterfahrung von Frauen und Kindern

Handlungsfeld „Interne Gleichstellungsförderung“

Die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist einer der zentralen Bausteine zur tatsächlichen Gleichstellung im Berufsleben. Die Stadt Wien hat als große öffentliche Dienstgeberin eine besondere Vorbildfunktion und hat sich mit dem 1996 in Kraft getretenen Wiener Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und Frauen gezielt zu fördern. Denn ohne gesetzliche Grundlagen, das Festlegen einer Frauenquote von 50% und ohne flankierende Maßnahmen sind nachhaltige Veränderungen nicht möglich. Vor allem aber braucht es entsprechend sensibilisierte Führungskräfte, die diese Rahmenbedingungen in ihrem Verantwortungsbereich engagiert umsetzen.

Die vielfältigen Angebote wie etwa Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, ein offensives Eintreten gegen jede Form der sexuellen Belästigung, Mentoring in technischen Abteilungen, neue Arbeitszeitmodelle für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben und die Beiziehung von Gleichstellungsexpertinnen bei Personalauswahlverfahren haben die beruflichen Möglichkeiten für Frauen jedenfalls deutlich erweitert. Frauen sind inzwischen in traditionellen Männerdomänen, wie der Wiener Rettung, der Feuerwehr und im technischen Bereich tätig. Weiters konnte der Anteil an Frauen in Führungspositionen von 5% im Jahr 1996 auf 31% im Jahr 2008 erhöht werden. Zusätzlich finden auch die vielfältigen, sich zum Teil gegenseitig verstärkenden Diskriminierungsfaktoren über eine Vernetzung, etwa mit der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, der Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und der Magistratsabteilung 17 – Integrations- und Diversitätsangelegenheiten Berücksichtigung.

Für eine nachhaltige Verankerung sind aber noch weitere Anstrengungen nötig. Künftig wird daher zum einen der Austausch über besonders erfolgreiche Maßnahmen in einzelnen Abteilungen intensiviert. Zum anderen soll in der Personalentwicklung noch stärker auf eine gezielte Unterstützung von Frauen bei der Karriereplanung geachtet werden. Denn mehr Gleichstellung wirkt sich nicht nur motivierend auf die MitarbeiterInnen sondern insgesamt positiv auf das Betriebsklima und die Arbeitsproduktivität aus.

Handlungsfeld „Interne Gleichstellungsförderung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
Die Stadt Wien achtet auf ein gendergerechtes Personalmanagement.	• Anteil der Frauen in Führungspositionen • Anzahl der Abteilungen bzw. Fonds, die an Wettbewerben und Prämierungen zum Thema innerbetriebliche Gleichstellung teilnehmen • Anzahl der Beratungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragten	• In vielen Dienststellen wird auf die paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen bzw. Einbeziehung der jeweiligen Gleichstellungsexpertin zur Qualitätssicherung hinsichtlich Gleichbehandlung geachtet • Mentoring für Frauen in ausgewählten Dienststellen • Spezielle Förderungen für weibliche Führungskräfte und Ermutigung von Frauen zur Bewerbung für Führungspositionen • Spezielle Förderung von Frauen als Vertreterinnen der Stadt Wien in Beiräten und Aufsichtsgremien im Einflussbereich der Stadt Wien • Anwendung des Diversity-Checks der MA 17 • Aktive Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU • Information über dienstrechtliche Neuerungen im Gleichstellungsrecht durch die MA 1 – Allgemeine Personalangelegenheiten • Qualitätssicherung der dienstrechtlichen Gleichstellungsbestimmungen durch die MA 1 • Umsetzung des Konzepts zur Kontaktfrauenweiterbildung in der MD-Geschäftsbereich Personal und Revision, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung (Modulsystem, Zertifizierung) durch die Gleichbehandlungsbeauftragten • Gleichstellung wird als Zielvereinbarung für alle Dienststellen verankert • Beratung und Information durch die Gleichbehandlungsbeauftragten
Die Stadt Wien bietet Frauen und Männern gleichwertige berufliche Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegschancen in allen Berufsgruppen.	• Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten • Anteil der Frauen und Männer, die in nicht-traditionellen Berufen arbeiten • Anzahl der weiblichen und männ-	• Projekt Chancengleichheit: Zufriedenheitsanalyse (MitarbeiterInnenbefragung), Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen speziell für Frauen, Frauentreffs in ausgewählten Abteilungen • Aus- und Weiterbildungsveran-

Handlungsfeld „Interne Gleichstellungsförderung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
	lichen Lehrlinge, die in nicht-traditionellen Berufen arbeiten • Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Hierarchieebenen • Erhöhung des Frauenanteils an höherwertigen Dienstposten	staltungen speziell für Frauen • Sichtbar machen von best practice Beispielen zur Förderung von Gleichstellung im Personalmanagement, etwa mit der Verleihung des PFIFFIG Preises
Die Stadt Wien schafft Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf optimieren und fördern. Damit soll auch der Anteil der Väter, die Karenz in Anspruch nehmen, erhöht werden.	• Anteil der Dienststellen mit aktivem Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement an allen Dienststellen • Erhöhung des Anteils an Männern, die Karenz in Anspruch nehmen • Anzahl der karenzierten Väter im Verhältnis zu den karenzierten Müttern • Frauenanteil und Männeranteil an MitarbeiterInnen, die Hospizkarenz in Anspruch nehmen	• Aktives Karenz- und Wiedereinstiegsmanagement • Zur Verfügungstellung von Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen in elektronischer Form durch die MA 2 – Personalservice zur Erstellung einer WiedereinsteigerInnenmappe durch die Personalstellen • Mappen für WiedereinsteigerInnen nach der Elternkarenz in ausgewählten Dienststellen • Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit • Work-Family Balance Projekt der Wiener Stadtwerke • Planung neuer Betriebskindergärten bei den Wiener Stadtwerken und im KAV • Spezielle Berücksichtigung der Bedürfnisse von MitarbeiterInnen mit Kinderbetreuungspflichten bei der Schichtdiensteinteilung in der MA 67 - Parkraumüberwachung • Förderung von Väterkarenz in ausgewählten Abteilungen
Die Stadt Wien setzt Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und für die Sicherheit der MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz.	• Evaluierung geschlechtsspezifischer Sicherheitsbedürfnisse in der MA 62 ist durchgeführt • Anzahl der Beratungen durch die Gleichbehandlungsbeauftragten • Anzahl der Angebote • Interventions- und Beratungsstruktur zu Bekämpfung von sexueller Gewalt, sexuellen Übergriffen und Mobbing im KAV bzw. bei den Wiener Stadtwerken ist aufgebaut	• Evaluierung geschlechtsspezifischer Sicherheitsbedürfnisse in der MA 62 – Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten • Kursangebote zum Thema „Umgang mit schwierigen KundInnen“ • Angebote an Deeskalationstrainings werden ausgeweitet • Einrichtung einer Interventions- und Beratungsstruktur zu Bekämpfung von sexueller Gewalt, sexuellen Übergriffen und Mobbing im KAV und bei den Wiener Stadtwerken

Handlungsfeld „Interne Gleichstellungsförderung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		• Selbstbehauptungstrainings für Lehrlinge • Maßnahmen und Informationsangebote gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch die Gleichbehandlungsbeauftragten
Die Stadt Wien ist bestrebt, den Frauenanteil in technischen Berufen auf allen Hierarchieebenen zu erhöhen.	• Frauenanteil in technischen Abteilungen • Frauenanteil an Führungspositionen im technischen Bereich • Anteil an weiblichen IKT-Lehrlingen bei der Stadt Wien im Verhältnis zu allen IKT-Lehrlingen • Anzahl der Dienststellen, die an Wettbewerben und Prämierungen zum Thema Frauen und Mädchen in technischen Berufen teilnehmen	• Praktika für Frauen in der MA 14 - Automationsunterstützte Datenverarbeitung, Informations- und Kommunikationstechnologie • Technikerinnennetzwerk (alle Abteilungen der Geschäftsgruppe Stadtentwicklung und Verkehr und die MA 45 – Wiener Gewässer) • Bemühen um weibliche IKT-Lehrlinge • Berufspraktische Tage für Schülerinnen in ausgewählten Abteilungen • Frauenförderung in technischen Bereichen der Wien Holding • Förderung von Frauen im EDV-Bereich • MA 28 – Straßenverwaltung und Straßenbau: Gezieltes Anwerben von Frauen im technischen Bereich • Förderung der Aufnahme weiblicher Lehrlinge in handwerkliche Berufe
Die Vermittlung von Genderkompetenz wird weiter intensiviert. Eine besondere Zielgruppe stellen Führungskräfte dar.	• Anzahl der MitarbeiterInnen die Genderkompetenz-Workshops absolvieren • Anzahl der MitarbeiterInnen mit Personalverantwortung bei Gleichstellungs-Workshops	• Genderthema als Inhalt der NeueinsteigerInnenmappe in der MA 35 und im KAV • Sensibilisierungsworkshops für Führungskräfte aller Hierarchieebenen und MitarbeiterInnen im FSW und im KAV • Frauenspezifische Aus- und Weiterbildungsangebote • Gleichstellung als Thema bei der Führungskräfte- und Nachwuchsführungskräfteausbildung der MD-PR, Gruppe Verwaltungsakademie und Personalentwicklung • Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Antidiskrimi-

Handlungsfeld „Interne Gleichstellungsförderung“		
Gleichstellungsziele 2010 – 2012	**Indikatoren**	**Beispielhafte Maßnahmen**
		nierung (Handbücher, Führungsgrundsätze) bei den Wiener Stadtwerken • Erstellung eines Konzepts zur Erweiterung der Themenpalette bei Genderschulungen (männerspezifische Schulungen für Sozialkompetenz, Bewusstseinsbildung)