Gleiche Rechte – Gleiche Chancen II

UGL-weites Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm für die Jahre 2014 bis 2019

Gleichbehandlungsbüro

Linz verändert

Der Magistrat, die Unternehmensgruppe der Stadt Linz und ihre Führungskräfte bekennen sich zur verbindlichen Umsetzung dieses Programms und werden alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die tatsächliche Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen. Vorhandene Benachteiligungen von Frauen werden Zug um Zug abgebaut, mit dem Ziel, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten zu schaffen.

VORWORT



PMPH
Patricia Kurz-Khattab

Magistrat Linz,
AKh Linz GmbH, SZL Linz GmbH

Gleichbehandlung, Gleichstellung- ein Thema, das vielfältiger, bewegender und diskutierter nicht sein könnte.
Von *belächelt bis das geht gar nicht und betrifft mich nicht* erstrecken sich oft die Kommentare und Meinungen.
Gleichbehandlung wird gerne mit Frauenquote um jeden Preis assoziiert und das Wesentliche – die Wertschöpfung für ein Unternehmen durch fähige weibliche und männliche Führungskräfte – leider nicht gesehen.

Gleichbehandlung umfasst viele Handlungsfelder wie Genderkompetenz, geschlechtergerechte Sprache, Einkommenstransparenz, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die gerechte Aufteilung der Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und den Schutz der Integrität der Person am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung).



Mag.ª Karin Weilguny
LINZ AG

Bei Gleichstellung geht es nicht nur um Fairness und die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben sondern um handfeste betriebliche Interessen.
Frauen stellen im Magistrat und in vielen Unternehmen der Unternehmensgruppe Linz bereits einen sehr hohen Anteil der MitarbeiterInnen dar.
Die Tendenz ist weiter steigend und damit auch der Anteil an qualifizierten Frauen.



Marion Thunhart

GWG - Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH



Martina Hofer

LIVA - Linzer Veranstaltungsgesellschaft m.b.H.



DI[in] Elke Achleitner

IKT Linz GmbH

EntscheidungsträgerInnen können es sich auf lange Sicht daher nicht leisten, Frauen geeignete berufsmäßige Entfaltungs- und Entwicklungschancen zu verwehren bzw. vor zu enthalten.

Bedauerlicherweise sind Frauen noch immer in den Führungspositionen unterrepräsentiert – und je höher die Führungsposition angesiedelt ist, umso kleiner ist der Frauenanteil.
Daher liegt der Schwerpunkt dieses Programms neuerlich bei der Hebung des Frauenanteils in Führungspositionen aller Ebenen.

Seit mehr als einem Jahrzehnt existieren im Magistrat Linz engagierte Programme zur Frauenförderung und Gleichstellung.
Diese beinhalten zum einen die Verpflichtung der Mitwirkung aller Führungskräfte an der Umsetzung der Maßnahmen und zeigen zum anderen auch die notwendigen Umsetzungsschritte auf.

Tatsächlich realisiert wurde der Papamonat-Modell Linz, die Väterkarenz, das Frauennetzwerk-Magnet sowie das PotenzialträgerInnennetzwerk Platin. Außerdem werden für den Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“ immer Plätze für Mitarbeiterinnen der UGL Linz zur Verfügung gestellt.

Trotzdem ist das Ziel – insbesondere ein ausgewogener Frauen- und Männeranteil in Führungspositionen – noch in weiter Ferne.

Es bedarf daher weiterer intensiver Anstrengungen aller AkteurInnen, um einen merkbaren Erfolg zu erreichen.

Für die meisten Unternehmen der UGL stellt das vorliegende Programm „ Gleiche Rechte - Gleiche Chancen II“ die erste verbindliche Vorgabe zur Gleichstellung bzw. zur Frauenförderung dar und soll allen Mitarbeiterinnen Mut machen und Unterstützung bieten.

Chancengleichheit betrifft jede und jeden und liegt daher auch in der Verantwortung der/des Einzelnen. Eine erfolgreiche Umsetzung braucht aber auch viele Persönlichkeiten, die sich aktiv zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bekennen und den Worten Taten folgen lassen.

Wir Gleichbehandlungsbeauftragten der UGL haben intensiv an der Erstellung des neuen Frauenförder- und Gleichstellungsprogramms „Gleiche Rechte - Gleiche Chancen II“ mitgewirkt und setzen uns aktiv für die Umsetzung ein.

Unterstützen Sie als Führungskraft und MitarbeiterIn der Unternehmensgruppe Linz dieses ambitionierte Programm und leisten Sie einen entscheidenden Beitrag für alle!

Die Gleichbehandlungsbeauftragten
(Magistrat und Unternehmensgruppe Linz)



Belkisa Scharf
IKT Linz Infrastruktur GmbH



Martina Bauer
OSL - Ordnungsdienst der
Stadt Linz GmbH



Michaela Wimplinger
Ars Electronica Linz GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

1	**EINLEITUNG**	**9**
1.1	Geltungsbereich	9
1.2	Verantwortlichkeiten	9
2	**FRAUENFÖRDERUNG**	**11**
2.1	Führungskräfteauswahl	11
2.2	Personalauswahl – Neuaufnahmen und Nachbesetzungen	12
2.3	Schulungsmaßnahmen	14
2.4	Vernetzung von Frauen	15
3	**GLEICHSTELLUNG**	**16**
3.1	Genderkompetenz	16
3.2	Geschlechtergerechte Sprache in Wort, Bild und Schrift	16
3.3	Kommissionen und Gremien	17
3.4	Einkommenstransparenz – Gleiche Entlohnung für Frauen und Männer	18
3.5	Information für Gleichbehandlung	19
3.6	Sexuelle Belästigung	20
4	**VEREINBARKEIT BERUFS- UND PRIVATLEBEN**	**21**
4.1	Wiedereinstieg nach der Karenz	21
4.2	Väterkarenz, Papamonat	22
4.3	Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle	23
5	**ALLGEMEIN**	**22**
5.1	Organisationsstruktur der Gleichbehandlung	24
5.2	Berichtspflichten	25
5.3	Unternehmenspräsentation durch Frauen	26
5.4	Baumaßnahmen für Frauen	26
6	**BESONDERER TEIL**	**27**
	Magistrat Linz	28
	AKh Linz – Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz GmbH	31
	SZL – Seniorenzentren Linz GmbH	34
	IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH	36
	LINZ AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	40
	Ars Electronica Linz GmbH	43
	GWG – Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH	45
	LIVA – Linzer Veranstaltungsgesellschaft mbH	48
	OSL – Ordnungsdienst der Stadt Linz GmbH	50
	ANPRECHPARTNERINNEN	**Rückseite**

1 EINLEITUNG

Die Organisationen und Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadt Linz (UGL) bekennen sich uneingeschränkt zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden:

- das Bundes-Verfassungsgesetz
- das Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz für MitarbeiterInnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen sowie
- das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt für MitarbeiterInnen in privatrechtlichen Dienstverhältnissen zu den Unternehmungen.

Der Magistrat Linz und in Folge die ausgegliederten Unternehmen (AKh Linz GmbH, SZL GmbH, IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH) haben mit dem Rahmen-Gleichbehandlungsprogramm aus dem Jahr 2000 und dem Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen“ aus dem Jahr 2007 den Anstoß für Maßnahmen zur Förderung von Frauen gesetzt.

Diese Programme haben zur Sensibilisierung der Führungskräfte und MitarbeiterInnen betreffend die Notwendigkeit der Frauenförderung beigetragen. Einige der gesetzten Ziele konnten verwirklicht werden. Wichtige weitere Umsetzungsschritte sollen mit dem vorliegenden Programm beschlossen und in Angriff genommen werden.

Durch die Evaluierungen hat sich insbesondere gezeigt, dass die Ziele in Bezug auf die Frauenquote nicht erreicht werden konnten: Im Magistrat Linz wurden die Vorgaben in den Führungsebenen Dienststellenleitung und Abteilungsleitung trotz hoher Fluktuation nicht erfüllt; der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt nur 29% (Stichtag 31.12.2012). In der AKh Linz GmbH ist in der Führungsebene Primariate der Frauenanteil auf Null Prozent gesunken.

Ziel des neuen UGL-weiten Frauenförder- und Gleichstellungsprogramms ist daher neben einer verstärkten Bewusstseinsbildung, die Verbesserung von Karrieremöglichkeiten der Frauen im Berufsleben, die Vorbereitung auf Führungspositionen sowie die Hebung des Frauenanteils in Führungsebenen.

1.1 Geltungsbereich

Dieses Programm gilt für den Magistrat Linz und alle Unternehmen, die im Allein- oder Mehrheitseigentum der Stadt stehen, das sind derzeit

- AKh Allgemeines Krankenhaus der Stadt Linz GmbH
- Ars Electronica Linz GmbH
- DCB Design Center Linz Betriebsgesellschaft m.b.H.
- GWG – Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH
- IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH
- ILG Immobilien Linz GmbH und Immobilien Linz GmbH & CoKG
- LILO Linzer Lokalbahn AG
- LINZ AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste
- LIVA Linzer Veranstaltungsgesellschaft m.b.H.
- OSL Ordnungsdienst der Stadt Linz GmbH
- SZL Seniorenzentren Linz GmbH
- TFL Tabakfabrik Linz Entwicklungs- und Betriebsgesellschaft mbH.

Die städtische Gleichbehandlungsbeauftragte ist zuständig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Linz, die im Magistrat Linz beschäftigt oder den seit 2006 ausgegliederten Unternehmungen (AKh Linz GmbH und SZL GmbH) zugewiesen sind. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der übrigen UGL-Unternehmungen sind jeweils für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig. Die KoordinatorInnen sind direkte AnsprechpartnerInnen in den einzelnen Untergruppierungen.

1.2 Verantwortlichkeiten

Alle Führungskräfte tragen im Rahmen ihrer Entscheidungsbefugnisse die Verantwortung für die Umsetzung sämtlicher Gleichstellungsaktivitäten und Gleichstellungsstrategien. Spezielle Verantwortlichkeiten für Einzelmaßnahmen sind bei den einzelnen Handlungsfeldern angeführt.

2 FRAUENFÖRDERUNG

Entsprechend den in der Einleitung genannten gesetzlichen Grundlagen sind Bewerberinnen, die für die gesuchte Funktion gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber so lange vorrangig zu bestellen, bis die Ausgewogenheit von Frauen und Männern gemäß den Zielsetzungen dieses Programmes gegeben ist.

2.1 Führungskräfteauswahl

Ziel:
Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungspositionen (Details und Vorgaben siehe besonderer Teil zu den jeweiligen Unternehmen).

Maßnahmen:

- ➢ Vor Ausschreibung einer Führungsfunktion ist durch die Personalabteilungen zu prüfen, ob diese Führungsfunktion auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Dabei sind zukunftsorientierte Arbeitszeitmodelle und Aufgabenverteilungen zu prüfen. In der Folge ist in der Ausschreibung mit „Die Funktion kann/kann nicht in Teilzeit ausgeübt werden, hinzuweisen.
- ➢ Bei (Nach-)Besetzungen von Führungspositionen ist die Gleichbehandlungsbeauftragte in folgender Form einzubinden:
  - Vorabinformation über beantragte/geplante Nach- und Neubesetzungen
  - Übermittlung des Anforderungsprofiles/Ausschreibungstextes und Begründung (falls die Funktion nicht in Teilzeit ausgeübt werden kann) mit der Möglichkeit zur Stellungnahme
  - Namentliche Bekanntgabe der BewerberInnen sowie Übermittlung der Bewerbungsunterlagen
  - Bekanntgabe der personellen Zusammensetzung der Hearing- bzw. Begutachtungskommission (im Sinne des Oö. Objektivierungsgesetzes 1994)
  - Information über die Reihung der Bewerberinnen und Bewerber mit der Möglichkeit der Stellungnahme
  - Beabsichtigte Auswahlentscheidung mit der Möglichkeit der Stellungnahme.

Alle Unterlagen sind an die jeweilige Gleichbehandlungsbeauftragte so zu übermitteln, dass eine Frist von 5 Arbeitstagen für jede Stellungnahme gewährleistet ist.

- Der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auf ihren Wunsch hin die Teilnahme (beobachtend) an Bewerbungsgesprächen zu ermöglichen (Verschwiegenheitspflicht).
  Bei Interessenskonflikten in der Organisation kann die städtische Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen werden.
- Wenn sich auf eine Ausschreibung für eine Führungsposition keine Frau beworben hat, werden von den Personalabteilungen mögliche Gründe analysiert, mögliche Maßnahmen für folgende Ausschreibungen erarbeitet und in den zuständigen Gremien berichtet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte wird zu diesem Bericht beigezogen.
- Die Ausschreibung einer Führungsposition hat den Hinweis zu enthalten, dass insbesondere die Bewerbung von Frauen erwünscht ist
- Im Hinblick auf das allgemeine Anforderungsprofil (soziale Kompetenz, Genderkompetenz) ist von den Personalabteilungen gemeinsam mit der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten ein Kriterienkatalog für Führungskräfte zu erarbeiten. Diese Kriterien haben in das Auswahlverfahren Eingang zu finden.

Verantwortlichkeit:
BürgermeisterIn für Dienststellenleitungen und Gruppenleitungen,
MagistratsdirektorIn für Abteilungsleitungen,
EigentümervertreterInnen für GeschäftsführerInnen,
GeschäftsführerInnen für sonstige Führungspositionen in den Unternehmen

2.2 Personalauswahl – Neuaufnahmen und Nachbesetzungen

Durch diese Maßnahmen ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Funktionslaufbahnen bzw. Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen, insbesondere aber in den Führungspositionen langfristig auf 50 % zu erhöhen. Entsprechend den Vorgaben im besonderen Teil dieses Programms sind Frauen bei Leitungspositionen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentation von Frauen besteht, vorrangig zu bestellen.

Ziel:
Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten in allen Funktionslaufbahnen bzw. Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen, insbesondere aber in den Führungspositionen, langfristig auf 50 %.

Maßnahmen:

➢ Bei Neuaufnahmen von MitarbeiterInnen in höhere Funktionen - nähere Ausführungen dazu im besonderen Teil - ist die Gleichbehandlungsbeauftragte in folgender Form einzubinden:
- Vorabinformation über beantragte/geplante Nach-/Neubesetzungen.
- Übermittlung des Anforderungsprofils/Ausschreibungstextes mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.
- Namentliche Bekanntgabe der BewerberInnen sowie Übermittlung der Bewerbungsunterlagen.
- Bekanntgabe der beabsichtigten Auswahlentscheidung mit der Möglichkeit zur Stellungnahme.

Alle Unterlagen sind an die jeweilige Gleichbehandlungsbeauftragte so zu übermitteln, dass eine Frist von 5 Arbeitstagen für jede Stellungnahme gewährleistet ist.

➢ Der Gleichbehandlungsbeauftragten ist auf ihren Wunsch hin die Teilnahme (beobachtend) an Bewerbungsgesprächen zu ermöglichen (Verschwiegenheitspflicht). Bei Interessenskonflikten in der Organisation kann die städtische Gleichbehandlungsbeauftragte einbezogen werden.

➢ Vor der Bestellung von Stellvertretungen für Führungspositionen ist die jeweilige Gleichbehandlungsbeauftragte von der beabsichtigten Besetzung zu informieren und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

➢ Das Auswahlprozedere bei der Besetzung von Führungspositionen (siehe besonderer Teil) und Bestellung von Stellvertretungen ist im Vorfeld festzulegen, um ein transparentes Verfahren zu gewährleisten.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen
GruppenleiterInnen für stellvertretende DienststellenleiterInnen
DienststellenleiterInnen für stellvertretende AbteilungsleiterInnen

Ziel:
Förderung des Zugangs für Frauen in bisher männerdominierten Bereichen.
Förderung des Zugangs für Männer in bisher frauendominierten Bereichen.

Maßnahmen:

- ➢ Forcieren von hochwertigen Aus- und Weiterbildungen für Frauen durch frühzeitige Information mit dem Ziel, dass Frauen im gleichen Ausmaß wie Männer teilnehmen können.
- ➢ Lehrstellen für die Ausbildung von Frauen in technischen Berufen sowie von Männern in frauenspezifischen Berufen sind bspw. durch Anbieten von Praktika gezielt zu bewerben.
- ➢ Die Lehrlingsoffensive ist unter Einbeziehung von Social Media Aktivitäten wie facebook fortzusetzen und zu verstärken.
- ➢ Spezifische Strukturen für Frauen und Männer, die in männerdominierten bzw. frauendominierten Bereichen arbeiten, sind zu entwickeln und zu realisieren.
- ➢ Das Seminarangebot für weibliche und männliche Lehrlinge in männer-/frauendominierten Berufen ist auszubauen.
- ➢ Weibliche Vortragende sind bei Schulungen in männerdominierten Bereichen bzw. männliche Vortragende in frauendominierten Bereichen gezielt einzusetzen (Vorbildwirkung).

Verantwortlichkeit:

PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

2.3 Schulungsmaßnahmen und Förderung

Ziel:

Erhöhung des Anteils an weiblichen Nachwuchsführungskräften.
Bestmögliche Vorbereitung von Frauen auf eine Führungsfunktion.

Maßnahmen:

- ➢ Lehrgänge für Nachwuchsführungskräfte sind regelmäßig mit einer bevorzugten Teilnahme von Frauen durchzuführen.
- ➢ Zu Aus- und Weiterbildungen, welche zur Übernahme in höherwertige Verwendungen und Funktionen qualifizieren, sind vorrangig Frauen zu zulassen.
- ➢ Gezielte Förderung geeigneter Frauen für Führungspositionen durch Auswahl der zu fördernden Nachwuchsführungskräfte, Durchführung einer Potenzialanalyse und personalisierte Laufbahnplanung für einzelne Mitarbeiterinnen (TutorInnensystem).
- ➢ In der Vertretung der Organisation(sarbeit) nach innen und außen sind verstärkt auch weibliche Nachwuchsführungskräfte einzusetzen (Arbeitsgruppen, Präsentationen, Vertretungen, Informationsveranstaltungen etc.)

Verantwortlichkeit:

MagistratsdirektorIn, GeschäftsführerInnen

2.4 Vernetzung von Frauen

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind zuständig für die Einrichtung und Betreuung von Frauennetzwerken.

Ziel:
Es wird eine UGL-weite Vernetzung der Gleichbehandlungsbeauftragten ermöglicht.
Die Kommunikationsstrukturen werden institutionalisiert.

Maßnahmen:

- ➢ Die UGL-Gleichbehandlungsbeauftragten koordinieren unternehmensinterne und unternehmensübergreifende Vernetzungen für Frauen und die städtische Gleichbehandlungsbeauftragte koordiniert und unterstützt die Gleichbehandlungsbeauftragten der Unternehmen bei ihren Aktivitäten.
- ➢ Bereits vorhandene Netzwerke werden untereinander koordiniert.
- ➢ Die Zeit der Vernetzungstreffen gilt als Dienstzeit. Es ist jedenfalls dafür ein Rahmen zu geben, der von den Beteiligten eigenverantwortlich gestaltet werden kann.
- ➢ Jährliche Vernetzungstreffen für die Gleichbehandlungsbeauftragten, die städtische Gleichbehandlungskommission und die KoordinatorInnen sind abzuhalten.

Verantwortlichkeit:
Gleichbehandlungsbeauftragte

3 GLEICHSTELLUNG

Die Stadt Linz bekennt sich zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Chancengleichheit muss für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Unternehmensgruppe Linz verwirklicht werden. Ziel ist es, tradierte Rollen und Arbeitsbereiche aufzubrechen und in Berufssparten, die traditionell eher von Frauen oder Männern besetzt sind (Kinderbetreuung, Pflege, Technik …), ein zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.

3.1 Genderkompetenz

Ziel:
Kompetenz und Verständnis der Führungskräfte für „gendersensible“ Themen stärken.

Maßnahmen:
- ➢ Der/die Dienstgeber/in ist verpflichtet, jährlich mindestens eine Schulung zu Themen wie Frauenförderung, Gleichbehandlung, geschlechtergerechte Sprache etc. anzubieten.
- ➢ Jede Führungskraft hat im Zeitraum von 3 Jahren mindestens an einer dieser Schulungen verpflichtend teilzunehmen.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen, Gleichbehandlungsbeauftragte

3.2 Geschlechtergerechte Sprache in Wort, Bild und Schrift

In allen Publikationen und im Schriftverkehr, sowie in der internen und externen Kommunikation werden geschlechtergerechte Formulierungen verwendet.

Ziel:
Frauen können sich mit Darstellungen in Wort, Bild und Schrift identifizieren und die Leistung von Frauen und Männern ist gleichermaßen sichtbar.

Maßnahmen:

- ➢ Externe und interne Vortragende werden im Sinne der Genderkompetenz zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache verpflichtet. Eine entsprechende Beurteilung erfolgt auch in den Feedbackbögen. Bei Nichteinhaltung erfolgt keine erneute Beauftragung.
- ➢ Ein Leitfaden zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache, welcher verbindlich anzuwenden ist, ist zu erstellen.
- ➢ Besonderes Augenmerk liegt darauf, dass Sexismen und Geschlechterstereotype in bildlichen Darstellungen vermieden werden.
- ➢ Im internen und externen Schriftverkehr, insbesondere auch in Schulungsunterlagen, Projektberichten, Verträgen, Abschlussarbeiten, Presseaussendungen etc., ist die geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

Wird auf die Verwendung des Binnen-I oder der Doppelform (weiblich und männlich) verzichtet, ist aufgrund des hohen Frauenanteils an Beschäftigten ausschließlich die weibliche Form zu verwenden.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

3.3 Kommissionen, Gremien

Ziel:
Bei allen personal- und organisationsrelevanten Arbeitsgruppen und Gremien ist ein zahlenmäßig ausgeglichenes Frauen-Männer-Verhältnis herzustellen.
Insbesondere neu zu bestellende Kommissionen und Gremien sind paritätisch zu besetzen.
Der weibliche Anteil an AufsichtsrätInnen in den UGL-Gesellschaften ist auf 50% zu erhöhen.

Maßnahmen:

- ➢ Vor der definitiven Neubesetzung von Gremien ist der Gleichbehandlungsbeauftragten der Besetzungsvorschlag zu übermitteln. Wird eine Frauen-Männer-Ausgeglichenheit nicht eingehalten, ist dies im Bericht zu begründen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte hat die Möglichkeit, dazu eine Stellungnahme abzugeben.
- ➢ Prüfungsgremien sind paritätisch zu besetzen.

➢ Begutachtungs- bzw. Hearingkommissionen sind bezogen auf die stimmberechtigten Mitglieder paritätisch zu besetzen.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen, EigentümervertreterInnen

3.4 Einkommenstransparenz – Gleiche Entlohnung für Frauen und Männer

Die Maxime in den UGL-Gesellschaften ist eine gehalts- und entlohnungsmäßige Gleichstellung. Diese ist insbesondere bei der Bewertung von Tätigkeiten und damit verbundenen Entlohnungsanteilen (z.B. Zulagen, Nebengebühren, individuelle Gehaltserhöhungen und Incentives) über alle Entlohnungsschemata umzusetzen. Zur Bewusstseinsbildung bedarf es auch einer Sichtbarmachung bestehender Ungleichgewichte.

Ziel:
Sichtbarmachung und Abbau von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden.

Maßnahmen:
➢ Jährliche Einkommensberichte sind in allen Unternehmen der UGL auf Basis der gesetzlichen Grundlage von § 11a Gleichbehandlungsgesetz zu erstellen; wobei es sich bei diesen gesetzlichen Pflichtangaben um einen Mindeststandard handelt.
➢ Diese Einkommensberichte sind der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln.
➢ Der jährliche Einkommensbericht ist in jeder UGL-Gesellschaft unter Beiziehung des Betriebsrates und der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren.
➢ Die Analyse ist dem Aufsichtsrat jährlich zu berichten.
➢ Bei Stellenausschreibungen (externe und interne) ist die zukünftige Einstufung inklusive Verwendungszulage, Zulagen und sonstige Gehaltsbestandteile etc. bekannt zu geben.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

3.5 Information über Gleichbehandlung

Anlässlich von Einführungsveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen wird auch die Gleichbehandlung mit ihren Programmen und Aktivitäten vorgestellt.

Ziel:
Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter sind die Inhalte des Gleichbehandlungsprogrammes, die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme bekannt.

Maßnahmen:

- Jede neue Mitarbeiterin und jeder neuer Mitarbeiter bekommt Unterlagen zur Gleichbehandlung ausgehändigt.
- In den Einstiegsveranstaltungen für neue MitarbeiterInnen wird das unternehmensspezifische Gleichbehandlungsprogramm von den Gleichbehandlungsbeauftragten vorgestellt.
- In der Grundausbildung ist verpflichtend ein Modul zum Thema Gleichbehandlung aufzunehmen.
- Infomodule werden auch in der dienstlichen Aus- und Weiterbildung zu den Themen Gleichbehandlung und Frauenförderung vorgetragen.
- Im Intranet gibt es Informationen zur Gleichbehandlung.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

3.6 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das die Würde der Person beeinträchtigt, für sie unerwünscht ist und/oder ein einschüchterndes und/oder demütigendes Arbeitsumfeld für die betroffene Person schafft. Dazu gehören neben unerwünschten körperlichen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen.
Es ist ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Integrität der Personen schützt.

Ziel:
Schutz vor sexueller Belästigung.
Niemand darf sich durch Wort, Schrift oder Bild in seiner Würde herabgesetzt fühlen.

Maßnahmen:
- ➢ Führungskräfte schaffen für ihre MitarbeiterInnen Rahmenbedingungen, die sexuelle Übergriffe verhindern sollen.
- ➢ In allen Unternehmensbereichen sind keine Darstellungen geduldet, die die Würde des Menschen und speziell von Frauen herabsetzen (Poster, Pinup-Kalender, Bildschirmschoner etc.).
- ➢ Ein Leitfaden für Führungskräfte, wie im Anlassfall vorzugehen ist, ist zu erstellen.
- ➢ Für Führungskräfte gibt es zur Verhinderung von sexueller Belästigung verpflichtende Veranstaltungen.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

4 VEREINBARKEIT BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Für MitarbeiterInnen beiden Geschlechts wurden Rahmenbedingungen geschaffen, berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen. Im Sinne der gleichen Beteiligung von Frauen und Männern an der Betreuungs- und Familienarbeit und um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zu erzielen, ist der Anteil von Männern an der Teilzeitbeschäftigung ebenso wie die Vollzeitbeschäftigung von Frauen zu erhöhen.
Die Personalabteilungen informieren persönlich vor Antritt der Karenz oder des Mutterschutzes auch über rechtliche und interne Regelungen. Die allgemeinen Bestimmungen dazu sind darüber hinaus im Intranet abrufbar. Umfassende Informationen ermutigen und motivieren Männer, die dienstrechtlichen Möglichkeiten für Familienarbeit (Papamonat, Väterkarenz, Väterteilzeit) in Anspruch zu nehmen.
Die Führungskräfte sind verpflichtet, „ihre“ MitarbeiterInnen in Karenz oder Sonderurlaub zu berufsspezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten, Festen, Betriebsausflügen etc. einzuladen. Im Imag, Intranet, UGL-Intranet und in Publikationen (z.B. MitarbeiterInnenzeitung „Innenspiegel“) haben regelmäßige Informationen über Karenzmodelle und Förderungen durch den/die Dienstgeber/in zu erfolgen.

4.1 Wiedereinstieg nach der Karenz

Ziel:
MitarbeiterInnen ist der Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern.

Maßnahmen:
- ➢ Bei anstehenden Änderungen im Arbeitsverhältnis (z.B.: Änderung des Arbeitsausmaßes, Karenzregelungen etc.) bietet der/die DienstgeberIn eine kompetente Beratung an (extern/intern) und hat die Inanspruchnahme zu ermöglichen.
- ➢ Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sind zu entwickeln.
- ➢ Die Teilnahme an allen Weiterbildungsmaßnahmen ist auch für MitarbeiterInnen in Karenz möglich. Darüber hinaus ist die Teilnahme an abteilungsinternen Veranstaltungen zu ermöglichen.
- ➢ Die geringfügige Beschäftigung während der Karenz bzw. des Kindergeldbezugs ist zu ermöglichen.
- ➢ Besprechungszeiten, Seminare etc. sind in der Kernzeit zu terminisieren.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

Ziel:
Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Kinderbetreuung.

Maßnahmen:

➢ Bedarfserhebung und gegebenenfalls Umsetzung notwendiger Maßnahmen zur Kinderbetreuung für die MitarbeiterInnen der UGL.

Verantwortlichkeit:
BürgermeisterIn

4.2 Väterkarenz, Papamonat – Gleichstellung von Vätern in der Kinderbetreuung

Männer sollen verstärkt ihre Betreuungspflichten gegenüber ihren Kindern wahrnehmen. Frauen sollen verstärkt ihre Partner/ihre Männer in die Verantwortung der Kinderbetreuung holen. Der/die DienstgeberIn fördert diesen Zugang der Gleichstellung durch konkrete Maßnahmen.

Ziel:
Väter nehmen verstärkt ihre gesetzlichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten auf Papamonat und Väterkarenz in Anspruch.
Die Unterbrechung des Karriereverlaufs von Frauen wird dadurch abgefedert.

Maßnahmen:

➢ Der Papamonat Modell Linz wird für das Ausmaß von vier Wochen gewährt, zusammengesetzt aus einer Woche Sonderurlaub mit Bezügen und drei Wochen Sonderurlaub ohne Bezüge. Die drei Wochen Sonderurlaub ohne Bezüge können durch einen Gebührenurlaub (auch nur zum Teil) ersetzt werden, um so den entgeltsfreien Zeitraum zu verkürzen. Der Papamonat kann nur für den Zeitraum von der Geburt des Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter beansprucht werden.

➢ Der Papamonat Modell Linz ist auf die anderen UGL-Unternehmen auszuweiten.

➢ Die Personalentwicklungsabteilungen haben die betroffenen Bereiche bei der Neuorganisation der Aufgabenstellungen vordringlich zu servicieren.

➢ Für die „Welcome-Mappe“ ist auch ein Infoblatt zur Elternkarenz, zur Väterkarenz und zum Papamonat Modell Linz zu erstellen.

- UGL-Infoveranstaltung für werdende Eltern und Eltern in Karenz u. a. zum Themenbereich der gleichberechtigten Verteilung von Kinderbetreuungspflichten von Mann und Frau im Hinblick auf die Organisation der Karriereplanung und der Kinderbetreuungsarbeit (Organisation durch die städtische Gleichbehandlungsbeauftragte gemeinsam mit den GBB der UGL).
- Die UGL-Unternehmen entwickeln Angebote und bieten diese aktiv an (z.B.: sofortige Kinderbetreuungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen der UGL, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsplätze), damit Frauen und Männer nach der Karenz möglichst rasch (vollzeitnahe) in den Beruf zurückkehren können.
- Die UGL-Unternehmen entwickeln Anreizsysteme für Frauen, deren Partner Väterkarenz im Ausmaß von mindestens sechs Monaten in Anspruch nehmen.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

4.3 Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Ziel:
Ein Recht für Eltern auf Rückkehr zur Vollzeit. Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, wie bspw. auch Telearbeit, unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Maßnahmen:
- MitarbeiterInnen, welche in Elternteilzeit oder in Elternkarenz sind, ist eine nachzubesetzende Stelle vor Ausschreibung in der Jobbörse anzubieten.
- Bei jeder nachzubesetzenden Führungsposition ist vor der Ausschreibung zu prüfen, ob diese auch in Teilzeit ausgeübt werden kann. Siehe auch Punkt 2.1
- Der/die DienstgeberIn bekennt sich zu flexiblen Arbeitsmodellen (z.B.: flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Jobsharingmodelle). Daher sind auf Wunsch der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters verschiedene alternative Arbeitszeitmodelle zu prüfen.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

5 ALLGEMEIN

5.1 Organisationsstruktur der Gleichbehandlung

Ziel:
Die Gleichbehandlungsbeauftragten aller UGL-Unternehmungen und des Magistrates sind in ihrer Tätigkeit im Rahmen der Gleichbehandlung ex lege weisungsfrei. Der Dienstposten der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Linz ist zur Gewährleistung der Weisungsfreiheit und der Unbeeinflusstheit aus der Linienorganisation herauszulösen und in die Magistratsdirektion einzugliedern. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der einzelnen Unternehmen haben unterschiedliche Zeitbudgets für ihre Funktion zur Verfügung, weshalb die Festlegung einer Mindestzeit erforderlich ist. Jede Gleichbehandlungsbeauftragte der UGL hat ein angemessenes jährliches Budget zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben (Rechte und Pflichten) zur Verfügung.

Maßnahmen:
- ➢ Der städtischen Gleichbehandlungsbeauftragten stehen 40 Wochenstunden für ihre Tätigkeit zur Verfügung.
- ➢ Für die städtische Gleichbehandlungsbeauftragte wird eine der Magistratsdirektion zugeordnete Stabstelle eingerichtet.
- ➢ Jeder UGL-Gleichbehandlungsbeauftragten steht ein gewisses Ausmaß an Wochenstunden für ihre Tätigkeit zur Verfügung. Von 1 bis 99 MitarbeiterInnen 3 Stunden, von 100 bis 499 MitarbeiterInnen 5 Stunden, ab 500 bis 999 MitarbeiterInnen 10 Stunden; bei mehr als 1000 MitarbeiterInnen des jeweiligen Unternehmens stehen pro weitere angefangene 1000 MitarbeiterInnen 5 zusätzliche Wochenstunden zur Verfügung.
- ➢ Die Gleichbehandlungsbeauftragten arbeiten in Abstimmung mit der Personalvertretung und mit dem Betriebsrat. KoordinatorInnen, BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und Gleichbehandlungsbeauftragte unterstützen sich gegenseitig.
- ➢ Den Gleichbehandlungsbeauftragten sind angemessene Ausstattungen (Räume, IT etc.) zur Verfügung zu stellen. Das Budget der Gleichbehandlungsbeauftragten ergibt sich aus einem Beitrag der UGL-Unternehmen an die städtische Gleichbehandlung in Höhe von € 5,- pro MitarbeiterIn des Unternehmens. Die städtische GBB setzt diese Mittel in Abstimmung mit den GBB der UGL für die Zwecke der Frauenförderung und Gleichstellung ein.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

5.2 Berichtspflichten

Ziel:
Die Wirksamkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsprogrammes und Entwicklungspotenziale in der UGL sind durch periodische Berichte darzustellen.

Maßnahmen:

- Von den Führungskräften ist der von den Gleichbehandlungsbeauftragten jährlich ausgeschickte Fragebogen zu beantworten, welcher als Grundlage für vergleichende Auswertungen und daraus abgeleitete Maßnahmen herangezogen wird. Ein darauf aufbauender Bericht enthält Prognosen zur Zielerreichung.
- Dieser Bericht wird den GeschäftsführerInnen, dem/der Bürgermeister/in, dem für Personalangelegenheiten und dem für Frauenangelegenheiten zuständigen StS-Mitglied, dem Personalbeirat und dem Frauenausschuss vorgelegt; anschließend erfolgt von den Gleichbehandlungsbeauftragten eine Aussendung an alle Führungskräfte und eine Veröffentlichung im Imag und UGL-Intranet.
- Dieser Bericht ist als fixer TO-Punkt durch die Geschäftsführung der jeweiligen Unternehmung dem Aufsichtsrat bzw. Beirat (der IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH) zur Kenntnis zu bringen. Den Gleichbehandlungsbeauftragten steht ein Recht zur Teilnahme an der Aufsichtsratssitzung bzw. Beiratssitzung (der IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH) bei Behandlung dieses Tagesordnungspunktes zu.
- Alle drei Jahre erfolgt ein UGL-weiter Evaluierungsbericht an den Gemeinderat, welcher zuvor in den beiden Ausschüssen Personalbeirat und Frauenausschuss vorberaten wird. Ebenso wird der Evaluierungsbericht in den Unternehmen in der zuvor beschriebenen Form präsentiert. Auch der Evaluierungsbericht wird im Intranet und UGL-Intranet veröffentlicht.

Verantwortlichkeit:
Gleichbehandlungsbeauftragte hinsichtlich der Berichterstellung
MagistratsdirektorIn, GeschäftführerInnen, Aufsichtsratsvorsitzende

Nicht-Erfüllung der vorgegebenen Frauenquote:
Im Falle der Nichteinhaltung der Vorgaben hinsichtlich Frauenquote zu den Stichtagen 31.12.2016 und 31.12.2019 haben die jeweiligen Personalabteilungen bis zum 31.1. des folgenden Jahres (erstmals bis 31.1.2017) einen Bericht über die (vermuteten) Ursachen und geplanten Gegenstrategien zu erstellen und der jeweiligen Gleichbehandlungsbeauftragten sowie bezogen auf den Magistrat Linz und die städtischen Unternehmen AKh Linz GmbH

und SZL GmbH auch der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission zu übermitteln. Sollte beispielsweise die (vermutete) Ursache (zum Teil) in fehlenden Bewerbungen von Frauen liegen, sind in diesem Bericht gleichzeitig Überlegungen und geplante Maßnahmen darzustellen, die zu einer vermehrten Bewerbung von Frauen führen sollen.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

5.3 Unternehmensrepräsentation durch Frauen

Ziel:
Frauen nehmen vermehrt an Kongressen und ähnlichen nationalen und internationalen Veranstaltungen teil – Verstärkung der Präsentation durch Frauen.

Maßnahmen:
- ➢ Gezielte Information der weiblichen Beschäftigten über solche Veranstaltungen.
- ➢ Zu den Veranstaltungen werden in gleichem Ausmaß Frauen und Männer entsandt, wobei Frauen vermehrt und bevorzugt die Möglichkeit dazu geboten wird.
- ➢ Die Vortragstätigkeit von Frauen als Repräsentantinnen der einzelnen Unternehmen wird gefördert.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

5.4 Baumaßnahmen für Frauen

Ziel:
Geschlechtergerechtes Planen, Bauen und Gestalten unter besonderer Beachtung der Frauenförderung wird gefördert.

Maßnahmen:
- ➢ Jede Mitarbeiterin findet ein bedarfsgerechtes Arbeitsumfeld (bspw. Arbeitsplatzausstattung, Sanitäranlagen, Umkleideräume) vor.

Verantwortlichkeit:
PräsidialdirektorIn, GeschäftsführerInnen

6 BESONDERER TEIL

Für alle UGL-Unternehmen gilt – sofern nicht bei den einzelnen Unternehmen speziell angeführt Folgendes:

1.1 Fluktuationsannahmen

Die Fluktuationsannahmen gehen davon aus, dass mit durchschnittlich 62 Jahren (Frauen und Männer einheitlich) das Dienstverhältnis beendet wird und daher diese Führungspositionen nachbesetzt werden. Die Auswertung wurde mit Stichtag 31.12.2012 durchgeführt. Im Hinblick auf das Inkrafttreten des neuen Frauenförderprogramms ab 1.1.2014 wurde erhoben, wie viele Positionen bis 31.12.2016 bzw. bis 31.12.2019 voraussichtlich zur Nachbesetzung anstehen. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben allerdings gezeigt, dass die tatsächliche Fluktuation weit über dem Pensionierungspotenzial lag, weshalb auch diese Erkenntnisse in die Berechnung der Fluktuation eingeflossen sind.

1.2 Vorgabe

Unter Vorgabe ist die Anzahl der Führungspositionen, die verpflichtend mit Frauen zu besetzen sind, zu verstehen.

Magistrat Linz



PMPH
Patricia
Kurz-Khattab



Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	1.391,7	1.183,3	2.575
Lehrlinge	64	91	
Honorarkräfte	312,4	57,3	
JobimpulsmitarbeiterInnen	105	67	
Freie Dienstverträge	0,3	0,1	

Der Anteil an weiblichen Beschäftigten bei BeamtInnen/Vertragsbediensteten beträgt 54%.

Berechnung nach Köpfen

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	1.641	1.212	2.853
Davon in Vollzeit	922	1.128	
Davon in Teilzeit	719	84	
Lehrlinge	64	91	
Honorarkräfte	565	103	
JobimpulsmitarbeiterInnen	105	67	
Freie Dienstverträge	25	10	

Von den insgesamt 1.641 weiblichen Beschäftigten (Beamtinnen/Vertragsbedienstete) arbeiten 44% in Teilzeit; lediglich 7% der Männer arbeiten in Teilzeit. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 43% bis zu 20 Wochenstunden und 57% mehr als 20 Wochenstunden; von den teilzeitarbeitenden Männern arbeiten 52% mit bis zu 20 Wochenstunden.




Führungsstruktur

Obwohl der Anteil der weiblich Beschäftigten 54% beträgt, sind nur knapp 29% der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Von den insgesamt 111 Führungspositionen sind 79 männlich und 32 weiblich besetzt. Die Frauen sind daher massiv unterrepräsentiert. Bemerkenswert ist: je höher die Führungsebene desto geringer der weibliche Anteil.

Führungsstruktur 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Summe
MagistratsdirektorIn	0	1 (100%)	1
GruppenleiterInnen	1 (17%)	5 (83%)	6
DienststellenleiterInnen/ DirektorInnen	6 (28%)	17 (72%)	23
AbteilungsleiterInnen	25 (31%)	56 (69%)	81

Besondere Frauenfördermaßnahmen

a) Neubestellung der städtischen Gleichbehandlungsbeauftragten und Gleichbehandlungskommission:

Bei der Neubestellung der Gleichbehandlungsbeauftragten und deren Stellvertretung ist die Gleichbehandlungskommission verpflichtend in das Besetzungsverfahren einzubinden. Die Bestellung ist an die Zustimmung der Gleichbehandlungskommission gebunden.
Weiters ist bei der Neubestellung der städtischen Gleichbehandlungskommission die bestehende Kommission, welche bis zur Neubestellung weiter wirkt, verpflichtend einzubinden.

b) Definition der höheren Funktionen im Sinne von Punkt 2.1.:

Neuaufnahmen ab FL 13 und Neuaufnahme von AkademikerInnen.

Magistrat Linz



Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
MagistratsdirektorIn/ GruppenleiterInnen	1	6	7	2	1 F
DienststellenleiterInnen/ DirektorInnen	6	17	23	5	4 F
AbteilungsleiterInnen	25	56	81	15	10 F

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
MagistratsdirektorIn/ GruppenleiterInnen	1	6	7	3	2 F
DienststellenleiterInnen/ DirektorInnen	6	17	23	10	8 F
AbteilungsleiterInnen	25	56	81	34	22 F



PMPH
Patricia
Kurz-Khattab



Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	1.729,7	697,7	2.427,4
Davon in Vollzeit	1.193	660	
Davon in Teilzeit	536,7	37,7	
Lehrlinge	16	23	
Honorarkräfte	16,13	15	

Der Anteil an weiblichen Beschäftigten bei BeamtInnen/Vertragsbediensteten beträgt 71%, daher soll dies auch in der Führungsstruktur Verwaltung entsprechend repräsentiert werden.

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	2.064	719	2.783
Davon in Vollzeit	1.193	660	
Davon in Teilzeit	871	59	
Lehrlinge	15	20	
Honorarkräfte	20	15	

Von den insgesamt 2.064 weiblichen Beschäftigten (Beamtinnen/Vertragsbedienstete) arbeiten 42% in Teilzeit; lediglich 8% der Männer sind teilzeitbeschäftigt. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 46% bis zu 20 Wochenstunden; von den teilzeitarbeitenden Männern arbeiten 35% mit bis zu 20 Wochenstunden.

Führungsstruktur

Führungsstruktur 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Summe
Verwaltung			
Geschäftsführung	0	3	3
Abteilungsleitung	1	6	7
Ärztlicher Bereich			
Abteilungsleitung/Primar/-ia	0	20	20
Oberarzt/-ärztin	60	128	188
Pflegebereich			
Pflegedienstleitung	4	2	6
Schulleitung von gesamten Gesundheits- und Krankenpflege (GuKPS)			
Direktor/in	1	0	1

Besondere Frauenfördermaßnahmen

a) Definition der höheren Funktionen im Sinne von Punkt 2.1.:
Neuaufnahmen ab FL 13.

b) Besetzung von Hearingkommissionen:
Alle Kommissionen sind bezogen auf die stimmberechtigten Mitglieder geschlechterparitätisch zu besetzen.

Anmerkung: Die Fluktuationsangabe beruht auf der Annahme, dass im ärztlichen Bereich mit 65 Jahren das Dienstverhältnis beendet wird und dann diese Führungsposition nachbesetzt wird. Diese Berechnung fließt bei den Oberärztinnen und Oberärzten ein. So sind in den letzen Jahren durchschnittlich 18,6 % OberärztInnen im Jahr nachbesetzt worden.



Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
VW/Geschäftsführung	0	3	3	1	1 F
VW/Abteilungsleitung	1	6	7	0	0
Primar/-ia	0	20	20	4	3 F
Oberarzt/-ärztin	60	128	188	50	30 F
Pflegedienstleitung	4	2	6	0	0
Direktor/in GuKPS	1	0	1	0	0

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
VW/Geschäftsführung	0	3	3	2	2 F
VW/Abteilungsleitung	1	6	7	4	3 F
Primar/-ia	0	20	20	6	5 F
Oberarzt/-ärztin	60	128	188	100	60 F
Pflegedienstleitung	4	2	6	1	1 F
Direktor/in GuKPS	1	0	1	0	0

SZL
Seniorenzentren
Linz GmbH



PMPH
Patricia
Kurz-Khattab

Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	650,6	156	806,6
Davon in Vollzeit	375	139	
Davon in Teilzeit	275,6	17	

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	813	165	978
Davon in Vollzeit	375	139	
Davon in Teilzeit	438	26	

Der Anteil an weiblich Beschäftigten bei BeamtInnen/Vertragsbediensteten beträgt 83%. Von den insgesamt 813 weiblichen Beschäftigten arbeiten 54% in Teilzeit; lediglich 16% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Führungsstruktur

Führungsstruktur 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Summe (100%)
Geschäftsführung	0	2	2
Pflegedirektion	1	0	1
Heimleitung	5	4	9
Pflegedienstleitung	8	1	9





Besondere Frauenfördermaßnahmen

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Pflegedirektion	1	0	1	0	0
Heimleitung	5	4	9	1	1 F
Pflegedienstleitung	8	1	9	0	0

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Pflegedirektion	1	0	1	1	1 F
Heimleitung	5	4	9	3	2 F
Pflegedienstleitung	8	1	9	2	2 F

IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH



DI[in] Elke Achleitner

Beschäftigungsdaten IKT Linz GmbH

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	14,9	41	55,9

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	18	43	61
Davon in Vollzeit	11	36	
Davon in Teilzeit	7	7	

Der Anteil an weiblich Beschäftigten bei BeamtInnen/Vertragsbediensteten beträgt 30%. Von den insgesamt 18 weiblichen Beschäftigten arbeiten 39%% in Teilzeit; lediglich 16% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Beschäftigungsdaten IKT Linz Infrastruktur GmbH

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	10,5	57,8	68,3

Belkisa
Scharf







Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
BeamtInnen / Vertragsbedienstete	14	60	74
Davon in Vollzeit	5	55	
Davon in Teilzeit	9	5	

Der Anteil an weiblich Beschäftigten bei BeamtInnen/Vertragsbediensteten beträgt 19%. Von den insgesamt 14 weiblichen Beschäftigten arbeiten 64% in Teilzeit; lediglich 8% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Führungsstruktur IKT Linz GmbH

Führungsstruktur 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Summe (100%)
Geschäftsführung	0	1	1
Abteilungsleitung	1	3	4

Führungsstruktur IKT Linz Infrastruktur GmbH

Führungsstruktur 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Summe (100%)
Geschäftsführung	0	2	2
Abteilungsleitung	2	2	4

IKT Linz GmbH und IKT Linz Infrastruktur GmbH

IKT Linz GmbH

Besondere Frauenfördermaßnahmen

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	1	1	0	0
Abteilungsleitung	1	3	4	0	0

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	1	1	0	0
Abteilungsleitung	1	3	4	1	1 F






IKT Linz Infrastruktur GmbH

Besondere Frauenfördermaßnahmen

Definition der höheren Funktionen im Sinne von Punkt 2.1.:
Neuaufnahmen ab FL 13 und Neuaufnahme von AkademikerInnen.

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	0	0
Abteilungsleitung	2	2	4	1	1 F

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	0	0
Abteilungsleitung	2	2	4	1	1 F

LINZ AG

LINZ AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste



Mag.ª Karin Weilguny

Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	395,9	2.152,7	2.548,6
Davon in Vollzeit	285,0	2.073,0	2.358,0
Davon in Teilzeit	110,9	79,7	190,6
Lehrlinge	23,0	53,0	76,0
Honorarkräfte		-	-

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im LINZ AG Konzern inkl. Donaulager GmbH beträgt auf Basis Vollzeitäquivalent rund 15,5%.

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt *	456	2.190	2.646
Davon in Vollzeit *	285	2.073	2.358
Davon in Teilzeit *	171	117	288
Lehrlinge	23	53	76
Honorarkräfte	-	-	-

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im LINZ AG Konzern inkl. Donaulager GmbH beträgt auf Basis Arbeitsverträge rund 17,2%.






Führungsstruktur

Im Gesamtkonzern der LINZ AG inkl. Donaulager GmbH sind im Detail von insgesamt 107 Führungspositionen 96 männlich und 11 weiblich besetzt. Das bedeutet, rund 10% aller Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen kann, gemessen am Anteil der weiblichen Beschäftigten, als unterrepräsentiert interpretiert werden. Auffällig ist der Umstand, dass der weibliche Anteil an Führungskräften mit dem Ansteigen der Hierarchieebene stark abnimmt.

Führungsstruktur per 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Vorstand, Geschäftsführung	1	6	7
Bereichsleitung	1	22	23
Abteilungs- /Referatsleitung	9	68	77
GESAMT LINZ AG	11	96	107

Fluktuationsannahmen

Die Auswertung wurde für den gesamten LINZ AG Konzern mit Stichtag 31.12.2012 durchgeführt. Es wurde erhoben, wie viele Stellen bis 31.12.2016 bzw. bis 31.12.2019 voraussichtlich zur Nachbesetzung anstehen. Hierbei wurde das Lebensalter zum Stichtag 31.12.2012 bei Männern > = 60 Jahre herangezogen, bei Frauen (ausgenommen Beamte) wurde zum selben Stichtag ein Lebensalter > = 55 Jahre herangezogen.

LINZ AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste

Besondere Frauenfördermaßnahmen

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016						
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016	
	F	M	Gesamt	Gesamt	F	M
V / Geschäftsführung	1	6	7	2	1	1
Bereichsleitung	1	22	23	5	3	2
Abteilungsleitung	9	68	77	13	7	6
LINZ AG / FK Gesamt	11	96	107	20	11	9

Ziel bis 31.12.2019						
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019	
	F	M	Gesamt	Gesamt	F	M
V / Geschäftsführung	1	6	7	6	2	4
Bereichsleitung	1	22	23	9	4	5
Abteilungsleitung	9	68	77	31	16	15
LINZ AG / FK Gesamt	11	96	107	46	22	24

Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten:

Rechtliche Grundlage in Gleichstellungsfragen bei der LINZ AG bildet einerseits das Bundesgesetz für Gleichbehandlung (GlBG) BGBl Nr. 100/1993 einschließlich aller Novellierungen und andererseits das Arbeitsverfassungsgesetz § 92 b (ArbVG), jeweils in der letztgültigen Fassung. Die LINZ AG hat in Ergänzung des gesetzlichen Rahmens für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns eine unternehmensinterne Ansprechstelle in Gleichstellungsfragen eingerichtet. Die Stelle für Gleichstellungsfragen wird intern von einer Person besetzt, welche in der Linie ungebunden und weisungsfrei agiert, und in der Ausübung ihrer Tätigkeit einem eignen internen Regulativ unterliegt.



Michaela Wimplinger



Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte	81	109	190
Davon in Vollzeit	30	65	
Davon in Teilzeit	51	44	

Der Anteil an weiblich Beschäftigten beträgt 43%. Von den insgesamt 81 weiblichen Beschäftigten arbeiten 63% in Teilzeit; lediglich 41% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Führungsstruktur

Führungsstruktur 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Geschäftsführung	0	2 (100%)	2
Tätigkeitsgruppe 7 Bereichsleitung der vier strategischen GF-Bereiche	0	6 (100%)	6
Tätigkeitsgruppe 6 Stv. Bereichsleitung und Leitung Managementservice	1 (33%)	2 (67%)	3
Tätigkeitsgruppe 5 Abteilungsleitung und Stv. Leitung Managementservice	6 (32%)	13 (68%)	19

Besondere Frauenfördermaßnahmen

Definition der höheren Funktionen im Sinne von Punkt 2.1.:
Neuaufnahmen ab Tätigkeitsgruppe 4 und Neuaufnahme von AkademikerInnen

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	0	0
Tät.gruppe 7	0	6	6	0	0
Tät.gruppe 6	1	2	3	0	0
Tät.gruppe 5	6	13	19	0	0

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Tät.gruppe 7	0	6	6	0	0
Tät.gruppe 6	1	2	3	0	0
Tät.gruppe 5	6	13	19	0	0

GWG - Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH



Marion Thunhart



Beschäftigungsdaten ohne HausbesorgerInnen

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	43,3	59,2	102,5
Davon in Vollzeit	31	58	
Davon in Teilzeit	12,3	1,2	
Lehrlinge	3	1	4

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	48	60	108
Davon in Vollzeit	31	58	
Davon in Teilzeit	17	2	
Lehrlinge	3	1	4

Der Anteil an weiblich Beschäftigten beträgt 44%. Von den insgesamt 48 weiblichen Beschäftigten arbeiten 35% in Teilzeit; lediglich 3% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Beschäftigungsdaten der HausbesorgerInnen

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	165	9	174

Führungsstruktur

Führungsstruktur per 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Geschäftsführung	0	2	2
Abteilungsleitung	2	5	7
Abteilungsleitung-stellvertretung	0	4	4
Bereichsleitung	2	2	4

Besondere Frauenfördermaßnahmen

a) Definition der höheren Funktionen im Sinne von Punkt 2.1.:

Neuaufnahmen ab Tätigkeitsgruppe 4 und Neuaufnahme von AkademikerInnen

b) Zuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten:

Da es sich bei den HausbesorgerInnen, auch um MitarbeiterInnen der GWG handelt und es dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen würde, einzelne Gruppen von MitarbeiterInnen auszuschließen; erweitert sich die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsbeauftragten auch auf diese Beschäftigte.

c) Ausschreibung von Dienstposten:

Sämtliche Nachbesetzungen sind zeitgleich verpflichtend auch intern auszuschreiben.



Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Abteilungsleitung	2	5	7	0	0
Abteilungsleitung-stellvertretung	0	4	4	2	2 F
Bereichsleitung	2	2	4	2	2 F

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Abteilungsleitung	2	5	7	2	2 F
Abteilungsleitung-stellvertretung	0	4	4	3	3 F
Bereichsleitung	2	2	4	3	2 F

LIVA Linzer Veranstaltungs-gesellschaft m.b.H.



Martina Hofer

Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	30,25	66,25	96,50

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	35	68	103
Davon in Vollzeit	22	64	
Davon in Teilzeit	13	4	
Lehrlinge	2	1	

Der Anteil an weiblich Beschäftigten beträgt 34%. Von den insgesamt 35 weiblichen Beschäftigten arbeiten 37% in Teilzeit; lediglich 6% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Führungsstruktur

Führungsstruktur per 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Vorstand	0	2	2
Abteilungsleitung	2	7	9




Besondere Frauenfördermaßnahmen

Definition der höheren Funktionen im Sinne von Punkt 2.1.:
Neuaufnahmen ab FL 13 und Neuaufnahme von AkademikerInnen

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Abteilungsleitung	2	7	9	0	0

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	0	2	2	1	1 F
Abteilungsleitung	2	7	9	1	1 F

OSL Ordnungsdienst der Stadt Linz GmbH



Martina Bauer

Beschäftigungsdaten

Berechnung nach Vollzeitäqivalenz:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	6,9	17,6	24,5
Davon in Vollzeit	6	17	
Davon in Teilzeit	0,9	0,6	

Berechnung nach Köpfen:

Beschäftigungsdaten 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Gesamt
Beschäftigte gesamt	7	18	25
Davon in Vollzeit	6	17	
Davon in Teilzeit	1	1	

Der Anteil an weiblich Beschäftigten beträgt 28%. Von den insgesamt 7 weiblichen Beschäftigten arbeiten 14% in Teilzeit; lediglich 6% der Männer arbeiten in Teilzeit.

Führungsstruktur

Führungsstruktur per 31.12.2012			
	Weiblich	Männlich	Summe (100%)
Geschäftsführung	1 (50%)	1 (50%)	2
Teamleitung	1 (33%)	2 (67%)	





Besondere Frauenfördermaßnahmen

Vorgabe Frauenquote:

Ziel bis 31.12.2016					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 3 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2016
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	1	1	2	0	0
Teamleitung	1	2	3	0	0

Ziel bis 31.12.2019					
	Stand 31.12.2012			Fluktuation 6 Jahre	Vorgabe bis 31.12.2019
	F	M	Gesamt	Gesamt	
Geschäftsführung	1	1	2	1	1 F
Teamleitung	1	2	3	1	1 F

ANSPRECHPARTNERINNEN

Patricia Kurz-Khattab PMPH
Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Linz
Tel: 0732/7070-1266
E-Mail: patricia.kurz-khattab@ mag.linz.at

Mag.ª Brigitta Schmidsberger
Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission der Stadt Linz
Tel: 0732/7070-2800
E-Mail: brigitta.schmidsberger@mag.linz.at

Impressum:
Für den Inhalt verantwortlich:
Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragten der Unternehmensgruppe Linz

Titelseite: G. Plöchl

Koordination, Gestaltung und Herstellung:
KOMM - Druckerei Durstberger Edith

Druckerei: Kontext Druckerei GmbH



Frauenprogramm der Stadt Linz

2015

Frauenbüro

Linz verändert

Frauenprogramm der Stadt Linz 2015

Die inhaltliche Grundlage für das vorliegende Frauenprogramm wurde unter Beteiligung von 120 LinzerInnen in einem partizipativen Prozess von Dr.in Birgit Buchinger und Mag.a Renate Böhm entwickelt.
Darauf aufbauend wurde das Frauenprogramm von einer interfraktionellen Arbeitsgruppe ausgearbeitet. Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus:

Mag.a Eva Schobesberger/Vorsitzende, Stadträtin (Die Grünen)
Karin Hörzing, Vizebürgermeisterin (SPÖ)
Maria Mayr, Gemeinderätin (ÖVP)
Ute Klitsch, Gemeinderätin (FPÖ) (bis 27.11.2013)
Anita Neubauer, Gemeinderätin (FPÖ) (seit 30.1.2014)

Projektleitung – Grundlage zum Frauenprogramm:
Institut für Frauen- und Geschlechterforschung
Johannes Kepler Universität Linz
Univ.Prof. Dr. Johann Bacher (Institutsvorstand 2011–2013,
Institutsvorständin seit Juli 2013: Univ.Prof.in Dr.in Doris Weichselbaumer)

Autorinnen – Grundlage zum Frauenprogramm:
Dr.in Birgit Buchinger
Mag.a Renate Böhm
Solution Sozialforschung und Entwicklung

Frauenbüro ♀ | LINZ verändert

INSTITUT FÜR FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG
Johannes Kepler Universität Linz

Impressum:
Herausgabe, Eigentum und Verlag:
Magistrat der Stadt Linz, Frauenbüro
Hauptplatz 1, 4041 Linz
www.linz.at/frauen

Für den Inhalt verantwortlich:
Frauenbüro der Stadt Linz

Autorinnen:
Mag.ª Jutta Reisinger, Frauenbeauftragte
Grundlage zum Frauenprogramm:
Mag.ª Renate Böhm, Dr.in Birgit Buchinger MSc
Solution, Sozialforschung und Entwicklung

Gestaltung: Gertrude Plöchl
Umschlagimage: „Business as usual“
Astrid Esslinger 2010 (überarbeiteter Ausschnitt)

Erscheinungsjahr: 2015

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier, nach der Richtlinie
„Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens,
TRAUNER DRUCK GmbH & Co KG, UW-Nr. 962TR





Liebe Leserin, lieber Leser!

Erstmals hat die Landeshauptstadt Linz ein Frauenprogramm auf den Weg gebracht, um zukünftige Schwerpunkte der kommunalen Frauenpolitik und konkrete Handlungspakete festzulegen.

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Frauenprogramms war der Erste Linzer Frauenbericht 2011, der vor allem eines belegte: In Sachen Geschlechtergerechtigkeit besteht auch in Linz ein massiver Handlungsbedarf, denn Frauen sind überall dort unterrepräsentiert, wo es um gesellschaftliches Ansehen, Macht und Vermögen geht.

Ein Herbeiführen von Veränderung war daher Handlungsauftrag des Frauenberichts für uns EntscheidungsträgerInnen. In welche Richtung Frauenpolitik in Zukunft in Linz wirken soll, sollte aber nicht alleine von Seiten der Politik festgelegt werden. Deswegen waren die Linzerinnen aufgerufen, sich in einem partizipativen Prozess an der Programmentwicklung zu beteiligen.

In einer interfraktionellen Arbeitsgruppe wurde auf Grundlage des ersten Programmvorschlags jede einzelne Maßnahme diskutiert und um bestehende Angebote ergänzt. Hauptkriterium war dabei die kommunale Kompetenz und Umsetzbarkeit, denn das vorliegende Frauenprogramm soll nicht nur allgemeine Zielrichtungen vorgeben, sondern auch ein echter Arbeitsauftrag für die Linzer Frauenpolitik in den nächsten Jahren sein.

Mit dem vorliegenden Programm bekennt sich die Stadt Linz erstmals umfassend zu ihrer Verantwortung, im eigenen Wirkungsbereich dazu beizutragen, eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu ermöglichen. Somit ist das vorliegende Frauenprogramm ein Meilenstein in der Linzer Frauenpolitik.

Unser Dank gilt allen, die sich an diesem Prozess aktiv beteiligt haben: Den über hundert Linzerinnen in den Workshops, den Wissenschaftlerinnen Dr.in Birgit Buchinger und Mag.a Renate Böhm für die Erstellung des Erstentwurfs, den Mitgliedern der Arbeitsgruppe zum Frauenprogramm, den Mitgliedern des Ausschusses für Frauen, Umwelt, Naturschutz und Bildung, dem gesamten Team des Frauenbüros und hier vor allem der Frauenbeauftragten Mag.a Jutta Reisinger!

Wir freuen uns zusammen mit allen Akteurinnen und Akteuren in der Stadt, das Frauenprogramm nun mit Leben zu füllen und mit der Umsetzung zu beginnen!

Mag.a Eva Schobesberger
Frauenstadträtin

Klaus Luger
Bürgermeister der Stadt Linz

Einleitung 7

I. Linz hat die Frauen im Blick 13

1. Linzerinnen sind sichtbar. 14

2. Linzerinnen bestimmen mit. 16

3. Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe handelt geschlechtergerecht. 18

4. Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe ist eine vorbildliche Dienstgeberin. 22

5. Linzerinnen als Vorbilder. 25

II. Linz schafft „(Frei-)Raum“ für Frauen 27

1. Leistbares und qualitätsvolles Wohnen und Zusammenleben. 28

2. (Frei-)Räume schaffen Lebensqualität für Mädchen und Frauen – in allen sozialen Lagen in allen Stadtteilen. 28

3. Frauen in spezifischen Lebenssituationen stärken. 30

III. Linz vernetzt Frauen 31

1. Wissen über soziokulturelle Angebote in verschiedenen Lebenslagen. 32

2. Die Linzerinnen sind gut vernetzt. 33

IV. Linz stärkt Strukturen für Frauen 35

1. Wissenschaftliche Forschung von und für Linzerinnen. 36

2. Sicherheit und Schutz vor Gewalt für alle Linzerinnen. 36

3. Gesunde Linzerinnen. 38

4. Care-Arbeit gerecht verteilen. 39

5. (Aus-/ Weiter-)Bildung und Erwerbstätigkeit. 40

6. Frauen in besonderen Situationen werden besonders unterstützt. 41

Maßnahmenvorschläge 43

Maßnahmenvorschläge für das Sozialprogramm. 44

Maßnahmen, bei denen die Stadt Linz den Bund ersucht, im Rahmen seiner Kompetenzen tätig zu werden. 45

Anhang 47

Das Frauenbüro der Stadt Linz Rückblick 1992–2014. 48

EINLEITUNG

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur."

> Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. (Verfasst im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern)

„Trotz vielfältiger formaler Anerkennung und zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag noch immer nicht Realität geworden. Frauen und Männer genießen in der Praxis nicht dieselben Rechte. Gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten bestehen weiterhin, etwa bei Löhnen und Gehältern sowie bei der politischen Vertretung, in der Frauen unterrepräsentiert sind.
Diese Ungleichheiten sind das Ergebnis sozialer Konstrukte, die auf zahlreichen Stereotypen in den Bereichen Familie, Bildung, Kultur, Medien, Arbeitswelt, gesellschaftliche Organisation usw. beruhen. Es existieren nach wie vor viele Felder, in denen Handlungsbedarf besteht, in denen neue Ansätze und strukturelle Veränderungen eingeführt werden können. Als die den BürgerInnen am nächsten stehende Regierungsebene sind Lokal- und Regionalbehörden am besten geeignet, die Fortdauer und Neubildung von Ungleichheiten zu bekämpfen und eine wahrhaft egalitäre Gesellschaft zu fördern."

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

Kämpferische Frauen haben über Jahrhunderte eine rechtliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern erstritten. Von einer tatsächlichen gesellschaftlichen Gleichstellung sind wir aber noch weit entfernt: Frauen verdienen noch immer um rund ein Viertel weniger als Männer und leisten ungleich mehr unbezahlte (Betreuungs-/Versorgungs-/Pflege-/Erziehungs-)Arbeit als ihre Partner. Strukturelle Probleme wie Beschäftigung in schlechter bezahlten Branchen, niedrigeres Einkommen durch Teilzeit und unterbrochene Erwerbsbiographien (z.B. durch Karenzzeiten) führen u. a. zu vielfachen Abhängigkeiten und dazu, dass Frauen etwa doppelt so oft armutsgefährdet sind wie Männer.

Forderungen nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, mehr Frauen in Führungs- und Entscheidungsfunktionen und partnerschaftlicher Teilung von Haus-, Betreuungs- und sonstiger Versorgungsarbeit sollten im Jahr 2015 eigentlich schon längst selbstverständlich sein.

Die Benachteiligung von Frauen ist in unserer Gesellschaft allerdings tief verankert. Um Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis zu erreichen, braucht es einen langen Atem. Großen Erfolgen der Frauenpolitik (Frauenwahlrecht, das Recht auf bezahlte Arbeit, Fristenlösung, rechtliche Gleichstellung, Karenzzeiten etc.) steht gegenüber, dass viele der zentralen Themen wie beispielsweise Einkommensgerechtigkeit (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) oder das Recht auf ein Leben ohne Gewalt über Jahrhunderte aktuell blieben und noch immer wichtige Forderungen moderner Frauenpolitik darstellen.

Die Politik kann für gesellschaftliches Umdenken die Rahmenbedingungen vorgeben: Nach der rechtlichen Gleichstellung gilt es, die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen und Rollenstereotype abzubauen. Schließlich wird das Leben von Frauen wie von Männern maßgeblich von Stereotypen beeinflusst und geprägt. Um selbst zu entscheiden und heraus zu finden, wie man das eigene Leben gestalten will, bedarf es einer Erweiterung gesellschaftlicher Rollenbilder.

Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft. Nicht zuletzt geht es dabei um die gerechte Umverteilung ökonomischer und sozialer Ressourcen.

Obwohl sämtliche Studien belegen, dass sich Chancengleichheit positiv auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eines Landes/einer Kommune ebenso wie eines Unternehmens auswirkt, erweisen sich überholte Geschlechterrollen und patriarchale Bündnissysteme gerade hier als besonders resistent gegen Veränderungen.

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene macht deutlich, dass gerade auch kommunale Politik eine zentrale Rolle einnimmt, um eine tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Die Stadt Linz bekennt sich zu dieser Verantwortung und setzt mit dem Ersten Linzer Frauenprogramm konkrete frauenpolitische Ziele, die es in den nächsten Jahren zu verwirklichen gilt.

Der Weg zum Frauenprogramm

Erhebung des Status Quo in Linz: Der Erste Linzer Frauenbericht

Politische Entscheidungen und Schwerpunktsetzungen setzen ein Wissen über die Lage der Linzer Frauen voraus. Um eine gesicherte qualitative und quantitative Datenbasis zu schaffen und Problemlagen identifizieren zu können, wurde der Erste Linzer Frauenbericht erarbeitet und 2011 veröffentlicht.

Neben der Recherche, Aufarbeitung und Analyse von bereits vorhandenen Daten, wurden ExpertInnenworkshops initiiert. Im Oktober 2010 wurden fünf themenspezifische Workshops mit 65 Linzer ExpertInnen (56 Frauen und 9 Männer) aus Verwaltung, Politik, Infrastruktureinrichtungen und Vereinen durchgeführt.
Als Schwerpunkte wurden folgende Themen ausgewählt und in den Workshops behandelt:

- Junge Frauen
- Frauenspezifische Gesundheiten und Sexualitäten
- Bildung und Arbeitsmarkt
- Politische und soziokulturelle Partizipation (zwei Workshops)

Nach der Diskussion der themenspezifischen Datenlage diente ein wichtiger Teil der Workshops dem Zweck, vertiefende Erkenntnisse über jene Gruppen von Frauen zu gewinnen, mit denen die ExpertInnen arbeiten und über die es wenig sonstiges Informationsmaterial gab: Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, Frauen mit Migrationshintergrund oder bildungsbenachteiligte Frauen. Es wurden jeweils gemeinsam Maßnahmenvorschläge entwickelt, die im Frauenbericht Eingang fanden.

Zentrale Ergebnisse des Frauenberichts[1]

Der Frauenbericht zeigt vielfach und umfassend auf, dass in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit in Linz Handlungsbedarf besteht.

Frauen verdienen rund ein Viertel weniger als Männer. 41% der erwerbstätigen Linzerinnen sind teilzeitbeschäftigt. Frauen sind grundsätzlich in atypischen Beschäftigungen überrepräsentiert, die eine eigenständige Existenzsicherung oftmals nicht ermöglichen. Im Gegenzug sind Frauen überall dort, wo es um gesellschaftliches Ansehen, Macht und Vermögen geht, unterrepräsentiert.

1 Magistrat der Stadt Linz/Frauenbüro (Hrsg.) (2011): Erster Linzer Frauenbericht. Für den Inhalt verantwortlich: Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Gabriella Hauch/ Institut für Frauen- und Geschlechterforschung; Autorinnen: Mag.a Renate Böhm, Dr.in Birgit Buchinger MSc /Solution, Sozialforschung und Entwicklung

Das Bildungs- und Qualifikationsniveau der Linzerinnen wie der Linzer Gesamtbevölkerung ist hoch. Ungebrochen ist allerdings die traditionelle Ausbildungswahl junger Frauen, die nicht zuletzt durch fehlende Genderkompetenz in den Bildungseinrichtungen reproduziert wird. Rollenklischees werden durch die geschlechterunsensible Haltung in Schul- und anderen Bildungseinrichtungen verfestigt.

Frauen im erwerbsfähigen Alter sind so gut ausgebildet wie nie zuvor. Das hohe Qualifikationsniveau rechnet sich für Frauen bislang aber kaum. Viele sind überqualifiziert beschäftigt und Bildungsabschlüsse schlagen sich oftmals nicht in entsprechendem Einkommen und erwartbaren Karrieren nieder. Nach wie vor sind Bildungs- und Ausbildungswahl traditionell geschlechtsspezifisch geprägt.

Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Verteilung von unbezahlter Arbeit und Reproduktionsarbeit verhindert die gleiche Teilhabe und Teilnahme von Frauen an der Erwerbsarbeit. Traditionelle Rollenzuschreibungen bestimmen nach wie vor das Verhalten und schlagen sich in Form unterbrochener Erwerbsbiographien, langer Auszeiten und Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung nieder. Als Folge dessen sind Frauen im Alter ungleich öfter von Armut und Abhängigkeitsverhältnissen betroffen.

In Österreich ist die geringe Entlohnung von Frauen gegenüber Männern im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders stark ausgeprägt. Diese Lohn- und Gehaltsunterschiede sind z. T. durch beobachtbare Faktoren – etwa Berufsbranche, Erwerbsbiographien, Auszeiten, Wochenarbeitszeit – erklärbar. Der große Rest (10–15%) des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles lässt sich aber nicht erklären und ist ein reiner Diskriminierungseffekt.

Gesellschaftliche Belastungs- und Benachteiligungsstrukturen, in denen Frauen leben, haben gesundheitsgefährdende Auswirkungen.

Strukturell bedingte Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, mangelnde ökonomische Sicherheit sowie fehlende Zeitressourcen sind auch wesentliche Zugangsbarrieren zum soziokulturellen Leben in der Stadt Linz.

Linz bietet eine reiche und bunte soziokulturelle Infrastruktur mit den unterschiedlichsten Angeboten für verschiedene Zielgruppen. Viele dieser Einrichtungen weisen allerdings keine oder eine lediglich mangelhafte Gendersensibilität bzw. -kompetenz auf. Die Inanspruchnahme der jeweiligen Angebote durch KundInnen wird oftmals nicht nach Geschlecht ausgewertet und analysiert.

Dramatische Konsequenzen für ihre Gesundheiten, ihre psychische Integrität und ihre Lebenschancen insgesamt hat die Ausübung von Gewalt für die davon betroffenen Frauen. Insbesondere Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit, aber auch in Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialsystem ist hier wesentlich.

Hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in politischen Funktionen sowie in Entscheidungsfunktionen in verschiedenen Interessensvertretungen und NGO's etc. besteht weiterhin großer Nachholbedarf. Ein niederschwelliger Zugang zu politischen Organisationen und Funktionen kann hier ebenso wie eine veränderte Gesprächskultur ein wichtiger Ansatzpunkt sein. Allerdings fehlt es vielen Frauen aufgrund ihrer Lebenslagen an den entsprechenden Ressourcen (Zeit, Geld, Netzwerke), um sich zu beteiligen.

Insgesamt ist der Erste Linzer Frauenbericht also nicht nur ein weiterer Beleg für die massive Schieflage der Geschlechterverhältnisse, sondern vor allem auch dafür, dass die Herbeiführung von Veränderungen eine Herausforderung ist, die alle EntscheidungsträgerInnen in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft auf allen Handlungsebenen wahrnehmen müssen. Somit ist der Frauenbericht Handlungsauftrag und Arbeitsgrundlage gleichermaßen.

Das Linzer Frauenprogramm
Partizipativ entwickelt

Aufbauend auf dem Ersten Linzer Frauenbericht wurde die Erstellung des Frauenprogramms für die Stadt Linz initiiert. Unter der Projektleitung von Herrn Univ.Prof. Dr. Johann Bacher der Johannes Kepler Universität und der wissenschaftlichen Begleitung der Autorinnen des Linzer Frauenberichts, Mag.ª Renate Böhm und Dr.in Birgit Buchinger MSc, wurde ein umfangreicher Prozess zur Entwicklung des Frauenprogramms gestartet. Als Auftakt der Programmentwicklung wurden alle Linzerinnen eingeladen, sich im Rahmen von stadtteilorientierten Workshops aktiv an dessen Entwicklung zu beteiligen. Partizipativ – in Summe haben sich rund 120 Personen beteiligt – wurde unter Einbindung von ExpertInnen und Vertreterinnen der diversen Gruppen von Linzerinnen, aber auch mit breiter Beteiligung von Linzerinnen, die als Privatpersonen dieser Einladung gefolgt sind, schließlich ein Erstentwurf für das Frauenprogramm erstellt.

Die darin vorgeschlagenen Maßnahmen wurden am 21. Mai 2013 in einer öffentlichen Veranstaltung von den Wissenschaftlerinnen Mag.ª Renate Böhm und Dr.in Birgit Buchinger MSc präsentiert. In einer interfraktionellen Arbeitsgruppe wurden die im Erstentwurf angeführten Maßnahmen daraufhin intensiv diskutiert. Die Arbeitsgruppe, unter dem Vorsitz von Frauenstadträtin Mag.ª Eva Schobesberger, bestand aus folgenden Vertreterinnen der im Linzer Gemeinderat vertretenen Fraktionen:

Frau Stadträtin Mag.ª Eva Schobesberger/Vorsitzende (Die Grünen)
Frau Vizebürgermeisterin Karin Hörzing (SPÖ)
Frau Gemeinderätin Maria Mayr (ÖVP)
Frau Gemeinderätin Ute Klitsch (FPÖ) (bis einschließlich 27. November 2013)
Frau Gemeinderätin Anita Neubauer (FPÖ) (seit 30. Jänner 2014)

Die interfraktionelle Arbeitsgruppe trat zu insgesamt vier Sitzungen zusammen und analysierte jede einzelne der vorgeschlagenen Maßnahmen. Da das Frauenprogramm die Grundlage für die konkrete Linzer Frauenpolitik in den nächsten Jahren bilden soll, wurde bewusst darauf geachtet, dass nur Maßnahmen in die Endfassung Eingang finden, die auch im Kompetenzbereich der Stadt liegen und somit umsetzbar sind. Gemeinsam brachten die Mitglieder der Arbeitsgruppe und in der Folge der Ausschuss für Frauen, Umwelt, Naturschutz und Bildung (FUNBA) das vorliegende Frauenprogramm auf den Weg. Die Struktur des Erstentwurfs wurde dabei weitgehend beibehalten und ein Teil der dort vorgeschlagenen Maßnahmen wurde in die Endfassung übertragen. Maßnahmen, die außerhalb des Kompetenzbereichs der Stadt Linz liegen, wurden herausgefiltert, während bereits in Umsetzung begriffene bzw. bereits erprobte und erfolgreiche Aktivitäten ergänzt wurden.

Das Frauenprogramm stützt sich also zum einen auf die Ideen, die die Linzerinnen selbst eingebracht haben. Zum anderen führt es vorhandene Aktivitäten und Maßnahmenvorschläge zusammen: Bereits laufende bzw. geplante Maßnahmen und Aktivitäten des Frauenbüro der Stadt Linz und des Ausschusses für Frauen, Umwelt, Naturschutz und Bildung wurden ebenso aufgenommen wie Maßnahmenvorschläge aus dem Ersten Linzer Frauenbericht, aus dem Linzer Sozialprogramm und dem Kulturentwicklungsplan.

Das Frauenprogramm der Stadt Linz peilt große Ziele an, besteht durch die vielen konkreten Wünsche und Ideen, die die Linzerinnen selbst eingebracht haben, aber auch aus kleinen Etappenzielen, die sukzessive das Lebensumfeld und die Lebenslagen der Linzerinnen verbessern helfen.

Im Frauenprogramm steht der kommunalpolitische Handlungsspielraum im Vordergrund. Maßnahmen, die außerhalb dieses Handlungsspielraums und Kompetenzbereichs liegen, werden erwähnt und finden sich als Maßnahmenvorschläge am Ende des Programms.

Aufbau des Programms

Vier Bereiche haben sich bei der Programmentwicklung als zentral für die Lebenswelten von Frauen herauskristallisiert, denen jeweils Themenfelder und in weiterer Folge konkrete Maßnahmen zugeordnet wurden:

I. Linz hat die Frauen im Blick

Die bessere Sichtbarkeit der Linzerinnen im Handeln und in der Kommunikation von Politik und Verwaltung, sowie die Optimierung von Mitbestimmungsmöglichkeiten und die verstärkte Positionierung als vorbildliche Dienstgeberin und Kommune wird angestrebt.

II. Linz schafft (Frei-)Raum für Frauen

Die Verbesserung der Lebensqualität in den Stadtteilen und im öffentlichen Raum, die Nutzung öffentlicher Räume wie auch von „Entwicklungsräumen", die Stärkung von Frauen (Empowerment) und Unterstützungsmöglichkeiten in besonderen Lebenslagen werden hier schwerpunktmäßig beleuchtet.

III. Linz vernetzt Frauen

Behandelt werden die verschiedenen Optionen, Frauen durch umfassende Vernetzung und tragfähige Netzwerke zu stärken/unterstützen.

IV. Linz stärkt Strukturen für Frauen

Strukturen sollen die individuelle Lebensgestaltung bestmöglich unterstützen und Selbstbestimmung sowie ein Leben in Sicherheit und Gesundheit ermöglichen. Mobilität, Bildung, Erwerbstätigkeit, ein ausreichender Schutz vor Gewalt und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sind wichtige Themen dieses Schwerpunktes/Bereichs.

I. Linz hat die Frauen im Blick

Linzerinnen sind sichtbar.

Linzerinnen bestimmen mit.

Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe handelt geschlechtergerecht.

Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe ist eine vorbildliche Dienstgeberin.

Linzerinnen als Vorbilder.

1. Linzerinnen sind sichtbar.

Verantwortungsvolles politisches Handeln setzt fundiertes Wissen über das Leben von Frauen und Männern und ihre sozialen Merkmale voraus. Um valide und repräsentative Aussagen zu den Lebensrealitäten der Linzer Bürgerinnen treffen zu können, ist in Zukunft auf eine entsprechende und v. a. konsequente Datenerfassung und -auswertung nach Geschlecht zu achten.

Maßnahmen

➧ Statistiken und Erhebungen.

Es erfolgt eine regelmäßige Erfassung und Auswertung aller soziodemographischen Daten und ihrer Veränderungen nach Geschlecht, Herkunft, Alter und sozialer Lage (in allen Publikationen der Stadt Linz).
Von der Stadt Linz durchgeführte Erhebungen und Befragungen sollen sowohl hinsichtlich der Konzeption der Inhalte und Fragen als auch hinsichtlich ihrer Auswertung geschlechtergerecht sein.
Ein „Neuschreiben" der Statistik-Archive (1946–1985) der Stadt Linz aus Geschlechterperspektive wird angeregt. Im Falle einer erneuten Aufarbeitung ist zu prüfen, ob Informationen zur Kategorie Geschlecht vorhanden sind. Sofern möglich, sind diese Informationen einzubeziehen.
Bei der Publikation „Linz in Zahlen" soll auf die Kategorie „Frau" stärkeres Augenmerk gelegt werden. In Zukunft wird allen politischen AkteurInnen der Stadt jährlich eine geschlechtergerechte Statistik als Regelinstrumentarium mit dem Titel „Linzer Frauen auf einen Blick" zur Verfügung gestellt.
Soweit möglich, soll der Web-Auftritt der Stadt Linz um geschlechtergerechte Statistiken und Darstellungen ergänzt werden.
Die Stadt Linz ersucht den Städtebund, künftig die Publikation „Österreichs Städte in Zahlen" nach Geschlecht aufzuschlüsseln und eine entsprechende Interpretation der Daten vorzunehmen.
Das Institut für Gesundheitsplanung erstellt alle fünf Jahre einen Gesundheitsbericht für die Stadt Linz, der Grundlage für die Linzer Gesundheitspolitik ist. Dieser soll um soziale Merkmale (etwa Herkunft, soziale Lage, Behinderungen) sowie bisher fehlende Inhalte dem Österreichischen Frauengesundheitsbericht bzw. dem Ersten oberösterreichischen Genderbericht Gesundheit (2011) entsprechend ergänzt werden.

➧ Würdigung von besonderen Leistungen von Frauen durch die Stadt Linz.

Auszeichnungen und Ehrungen von Frauen für ihre Leistungen sind als wichtiger Beitrag zur Sichtbarmachung und Bewusstseinsbildung zu verstehen. In diesem Sinne ist verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten.

Als erste Stadt Österreichs vergibt Linz städtische Auszeichnungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Erweiterung der städtischen Auszeichnungen für außerordentliche Leistungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für das „Große Goldene Ehrenzeichen", das „Große Ehrenzeichen" und für Medaillen. Insgesamt ist anzustreben, dass städtische Ehrenzeichen verstärkt auch an Frauen vergeben werden.

Jährlich wird – alternierend – der Marianne.von.Willemer-Preis für digitale Medien bzw. der Marianne.von.Willemer-Preis für Literatur verliehen. Der Preis wurde im Jahr 2000 erstmals vergeben und ist eine direkte Förderung von Künstlerinnen, um sie in ihrem künstlerischen Schaffen zu unterstützen und sichtbar zu machen.
Wie im Linzer Kulturentwicklungsplan vorgesehen, ist eine Erweiterung des Preises um die Sparte „Zeitgenössische Musik“ anzustreben.
Der mit 3.600 Euro dotierte Frauenpreis der Stadt Linz wird seit 2012 jährlich an ein konkretes Projekt verliehen, das sich durch herausragende Aktivitäten und besonderes Engagement für Frauen und Mädchen auszeichnet.
Weiterhin sind Straßennamen verstärkt nach Frauen zu benennen. Dies gilt so lange, bis ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis erreicht ist.

➨ Öffentlichkeitswirksame Aktionen zur Sensibilisierung für Ungleichbehandlung, Diskriminierungen und Benachteiligungen.

Das Frauenbüro der Stadt Linz setzt – überwiegend mittels Kooperationen mit verschiedenen Einrichtungen – seit vielen Jahren auf öffentlichkeitswirksame Aktionen und Kampagnen, um auf spezifische Aspekte von Frauenleben sowie auf Benachteiligungen von Frauen hinzuweisen und dafür zu sensibilisieren.

Es werden *beispielsweise* folgende Aktionen durchgeführt bzw. unterstützt:

Die Wanderausstellung „Stille Heldinnen. 100 Jahre Linzer Frauengeschichte“ rund um die Geschichte der Frauenbewegung, sowie der Frauen in Linz und Österreich, steht u. a. Schulen, Sozial- sowie Fraueneinrichtungen zur Verfügung und kann im Frauenbüro der Stadt Linz ausgeliehen werden.
Im Rahmen der Sensibilisierungskampagne „Warum nicht gleich? Gleiche Bezahlung!“ am Equal Pay Day in Linz, dem Tag der Entgeltgleichheit, wird mittels animiertem Trailer in lokalen TV-Sendern, Kinos und verschiedenen Linzer Einrichtungen zum Thema Lohndiskriminierung sensibilisiert.
Anlässlich des Equal Pay Days in Linz wird seit 2011 vom Frauenbüro eine „–25%“Rabatt-Aktion initiiert. Verschiedene Linzer Einrichtungen und Betriebe beteiligen sich an der Rabattaktion des Frauenbüros und gewähren ihren Kundinnen am Equal Pay Day 25% auf einzelne Produktgruppen/Produkte. Sie setzen damit öffentlichkeitswirksam ein Zeichen gegen diese Lohndiskriminierung.
Anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März findet jährlich eine öffentliche Veranstaltung statt. Im Rahmen der Veranstaltung „talk of fem“ wird seit 2012 jedes Jahr der Frauenpreis der Stadt Linz an ein Projekt verliehen, das sich durch herausragende Aktivitäten und besonderes Engagement für Frauen und Mädchen auszeichnet. Diese Auszeichnung soll durch die öffentliche Aufmerksamkeit, finanzielle Unterstützung und politische Anerkennung helfen, die feministischen und frauenpolitischen Anliegen des ausgezeichneten Projektes voranzubringen.
Im Aktionszeitraum „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ (von 25. November bis 10. Dezember) wird jährlich mit verschiedenen Maßnahmen, Vorträgen und/oder Workshops das Thema Gewalt behandelt und werden spezialisierte Hilfseinrichtungen vorgestellt.

Das an NeulinzerInnen ausgehändigte „Willkommen in Linz“-Gutscheinheft soll in Zukunft gemeinsam mit der Fraueninfocard des Frauenbüros ausgegeben werden. Die Fraueninfocard enthält 42 Adressen von Linzer Fraueneinrichtungen und wichtigen Sozialeinrichtungen und gibt Aufschluss über die soziokulturellen Angebote und Einrichtungen der Stadt Linz – speziell für Frauen.

2. Linzerinnen bestimmen mit.

Maßnahmen

➨ Frauenpolitik wirkt. Auf allen Ebenen. In allen Gremien.

Frauen und ihre Leistungen in Politik und Gesellschaft werden in Linz im Rahmen vielfältiger Aktivitäten (Kampagnen, Öffentlichkeitsarbeit) des Frauenbüros der Stadt Linz – oft in Kooperationen mit Linzer (Frauen-)Einrichtungen – sichtbar gemacht.

Um die Partizipation von Frauen in Politik und Gesellschaft zu erhöhen, sind entsprechende Maßnahmen wie z. B. frauenpolitische Lehrgänge, Gender Mainstreaming-Schulungen für PolitikerInnen und Bedienstete zu intensivieren bzw. neu zu entwickeln.

Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe (UGL) bekennt sich zu einer Selbstbindung, – nach Maßgabe des eigenen Einflussbereichs – Gremien sowie Aufsichtsräte möglichst geschlechterparitätisch zu besetzen. Dem UGL-weiten Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm folgend, ist bei allen personal- und organisationsrelevanten Arbeitsgruppen und Gremien ein zahlenmäßig ausgeglichenes Frauen-Männer-Verhältnis herzustellen. Insbesondere neu zu bestellende Kommissionen und Gremien sind paritätisch zu besetzen. Überall dort, wo die Zusammensetzung von internen Gremien oder Arbeitsgruppen bislang an bestimmte Funktionen/Positionen geknüpft ist und dadurch keine Frau vertreten wäre, ist die Regelung zu ändern oder sind Gleichbehandlungsbeauftragte oder geeignete Mitarbeiterinnen (z. B. Frauenbeauftragte) als beratende Sachverständige beizuziehen.
Es erfolgt kontinuierlich eine regelmäßige Erfassung und Veröffentlichung der Repräsentanz der Geschlechter in Gremien der Stadt Linz und der Unternehmensgruppe Linz (UGL) (z. B. Aufsichtsratsfunktionen).
Gender Budgeting Aktivitäten der Stadt Linz werden fortgeführt.
Geschlechtergerechte Schulungs- und Coachingmaßnahmen für an Politik interessierte Frauen und überfraktionelle MentorInnenprogramme für junge Frauen, um ihnen Zugang zur Politik zu ermöglichen bzw. sie in ihren politischen Anfängen zu unterstützen, sollen z. B. über den Newsletter des Frauenbüros bekannt gemacht werden.
Jugendliche zeigen häufig ein eher geringes Politikinteresse bzw. beteiligen sich unterdurchschnittlich an politischen Entscheidungsprozessen. Aktivitäten wie z. B. das Pilotprojekt „Frau.Macht.Medien“, das die Teilhabe speziell junger Frauen an Entscheidungsprozessen fördert, sowie Einblick in die Arbeit von Politikerinnen gibt, sollen weiter ausgebaut und verstärkt werden.
Pilotprojekte zur Entwicklung einer geschlechtergerechten Kultur im politischen Feld sollen initiiert werden. Beispielsweise könnten RednerInnenlisten nach dem Reißverschlussprinzip geschlechtergerecht gestaltet werden oder frauenpolitische Themen in verschiedenen Sitzungen und Intervallen verbindlicher Fixpunkt auf der Agenda/Tagesordnung sein.

➨ Spezifische Angebote für Mädchen.

Um gesellschaftliche Veränderungen und vor allem die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben, setzt das Frauenbüro der Stadt Linz seit Jahren verschiedene Aktivitäten zum Aufbrechen traditioneller Rollenstereotypisierungen. Zentrale Zielgruppe der Maßnahmen sind dabei Mädchen und junge Frauen, aber auch MultiplikatorInnen wie etwa PädagogInnen und Eltern, welche z. B. bei Berufs- oder Studienwahlentscheidungen, aber auch bei Problemen und in belastenden Situationen, wichtige Ansprechpersonen sind bzw. sein können.

Einige Angebote und Aktivitäten wenden sich dabei gezielt an Mädchen und/oder Schülerinnen einer bestimmten Schul- oder Altersstufe (während verschiedene Aktivitäten wie z. B. die Heimwerkerinnen-Workshops Frauen unterschiedlichen Alters ansprechen).

Mädchen werden auf verschiedenste Weise ermutigt, Neues für sich zu entdecken und auszuprobieren. Möglichkeiten dazu bieten z. B. Heimwerk- und Rad-Reparatur-Workshops, Workshops in denen Frauen TV- oder Radio-Beiträge produzieren können, oder auch Breakdance-Kurse und andere Sport-Angebote. Die bereits existierenden Angebote sollen beibehalten und gegebenenfalls ausgebaut werden.
Der 2014 erstmals durchgeführte und sehr erfolgreiche Mädchen-Fußball-Aktionstag, an dem Linzer Schulen eingeladen werden, mit ihren Schülerinnen die Faszination des Sports (Frauen-)Fußball zu erleben, soll weitergeführt und gegebenenfalls ausgebaut werden. Eine Ausweitung auf weitere Sportarten, in denen Frauen und Mädchen unterrepräsentiert sind, ist wünschenswert.
Um Mädchen und junge Frauen für Technik zu begeistern und insbesondere für eine Berufs- und Studienwahl in einem technischen Bereich zu motivieren, werden vielfältige Angebote gesetzt. Diese reichen von Workshops (Technikkurse für Volksschülerinnen) über Ausflüge und Exkursionen (z. B. Projekt „PowerGirls“), das Programm „FIT – Frauen in die Technik“ mit Informationstagen, bis hin zu Schnuppermöglichkeiten in männerdominierten Berufen (z. B. girls‘ day, Aktionstag bei der Linzer Berufsfeuerwehr). Die Stadt Linz und ihre Unternehmen achten darüber hinaus bewusst darauf, Mädchen für die Ausbildung in technischen Berufen, sowie Mädchen und Frauen für nicht-traditionelle Berufe zu gewinnen. Weibliche Lehrlinge und Gesellinnen sollen in jenen Branchen/Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, von weiblichen Lehrlingsbeauftragten und Vertrauenspersonen besonders unterstützt werden.
Darüber hinaus verfolgt das Frauenbüro der Stadt Linz seit Jahren verschiedene Aktivitäten zum Aufbrechen von traditionellen Rollenstereotypisierungen bei Ausbildung und Erwerbsarbeit (z. B. MiT – Mädchen in die Technik, girls’ day, FIT – Frauen in die Technik, Technik-Workshops). Diese Aktivitäten sollen beibehalten und verstärkt werden.
Workshopangebote zu den Themen (sexualisierte) Gewalt und Grenzüberschreitungen, wie sie aktuell z. B. vom autonomen Frauenzentrum, dem Verein PIA oder auch dem Frauenhaus Linz angeboten werden, sollen ausgebaut werden. Sensibilisierungsmaßnahmen wie etwa durch die Ausstellung des Gewaltschutzzentrums OÖ „Hinter der Fassade“ zum Thema häusliche Gewalt oder Projekte wie z. B. „smash sexism“ im Jugendzentrum ann & pat sind weiter zu verstärken und vermehrt zu unterstützen.
Mädchen sollen altersgerecht Techniken und Methoden der Selbstverteidigung und Selbstbehauptung kennenlernen. Erfolgreiche Angebote wie der Mütter-Töchter-Selbstverteidigungskurs sind weiterzuführen.

Am Internationalen Mädchentag am 11. Oktober wird mit verschiedenen Aktionen auf die besondere Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen aufmerksam gemacht und Gleichberechtigung gefordert.
Über die rechtliche Situation in Bezug auf Partnerschaft und Beziehung sowie die individuellen Möglichkeiten der Einkommenssicherung können sich Mädchen und (junge) Frauen im Rahmen der kostenlosen (präventiven) Rechtsberatung des autonomen Frauenzentrums informieren. Dieses vom Frauenbüro der Stadt Linz ermöglichte Angebot soll weiterhin bestehen und ausgebaut werden.
In Workshops sollen Schülerinnen (v. a. der 4. Klassen der Neuen Mittelschulen) frühzeitig für die Bedeutung ökonomischer Unabhängigkeit und eines eigenen Einkommens sensibilisiert werden.
Ein gesundes Selbst- und Körperbewusstsein sind wichtige „Schutzfaktoren". Musik und Bewegung bieten eine Möglichkeit, Selbstsicherheit zu vermitteln und den Selbstausdruck zu trainieren. Entsprechende Angebote wie z. B. Breakdance-Kurse sowie andere Sport- und Bewegungsangebote sollen verstärkt werden.

3. Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe handelt geschlechtergerecht.

Maßnahmen

➨ Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen strategischen Programmen der Stadt Linz.

Die Stadt Linz hat verschiedene Programmatiken verabschiedet, in denen die Gleichstellung aller Menschen in ihren diversen Lebenslagen und Geschlechtergerechtigkeit ein zentrales Ziel darstellen. Beispielgebend sind in diesem Zusammenhang insbesondere der Kulturentwicklungsplan (KEP), das Sozialprogramm und der Sportentwicklungsplan (SEP) genannt, die diesbezüglich explizite Zielvorgaben enthalten.

Die entsprechenden bereichsübergreifenden Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Sportentwicklungsplan Linz (SEP 2.0 – Kapitel E.1.1.), im Kulturentwicklungsplan (KEP – Kapitel I.3) und im Sozialprogramm, gilt es umzusetzen. Eine jährliche Berichterstattung im Ausschuss für Frauen, Umwelt, Naturschutz und Bildung (FUNBA) des Gemeinderats ist – analog zum bereits bewährten Vorgehen „Für eine Symmetrie der Geschlechter" im Kulturbereich – anzustreben. Die entsprechenden Berichte werden dem Frauenausschuss zur Stellungnahme vorgelegt. Sowohl die Berichte wie auch die Stellungnahmen des Frauenausschusses werden dem Gemeinderat und gegebenenfalls den zuständigen AufsichtsrätInnen zur Kenntnis gebracht und veröffentlicht.
Der Gemeinderat hat am 24. Jänner 2013 den Kulturentwicklungsplan „neu" (KEP) der Stadt Linz beschlossen. Dieser schließt an den im Jahr 2000 beschlossenen Kulturentwicklungsplan an, dessen Maßnahmen und Ziele weiterhin einen Schwerpunkt bilden, die aber weiterentwickelt und ausgebaut werden sollen. Beispielsweise heißt es darin: „Das Ziel einer gendergerechten Parität bei der Vergabe von Förderungen, Preisen, Stipendien und Projektaufträgen sowie bei der Programmierung von Kulturformaten ist besonders dort, wo es noch nicht erreicht ist, aktiv zu fördern." (ebd., 25) Der Kulturentwicklungsplan „neu" besticht durch die flächendeckende Zielrichtung der Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit, die sich auch in den zahlreichen Maßnahmen – inkl. Berichtlegungserfordernissen – abbildet.

Der Kulturentwicklungsplan „neu“ könnte richtungsweisend für alle künftig in der Stadt Linz zu beschließenden Programmplanungsdokumente fungieren und ist eine konkrete Implementierungsmaßnahme von Gender Budgeting.

Darüber hinaus ist die Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ anzustreben.
Mit der Unterzeichnung der Charta verbunden ist die verpflichtende Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplans, der jeweils einen Zeitraum von 2 Jahren umfasst und danach evaluiert werden muss. Die Charta umfasst 7 Handlungsfelder: 1) Arbeit und Beschäftigung, Wirtschaft; 2) Kampf gegen Rollenstereotype; 3) Bildung; 4) Gesundheit und soziale Sicherheit; 5) Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen; 6) Sicherheit und Schutz vor Gewalt; 7) Interne Gleichstellungsförderung.
Das nun vorliegende Frauenprogramm der Stadt Linz sowie das UGL-weite Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm (GR-Beschluss am 10. April 2014) decken diese Felder weitgehend ab und sollen nach Unterzeichnung der Charta als Aktionsplan an den Rat der Europäischen Gemeinden übermittelt werden.

➨ Koppelung aller Förderungen/Subventionen der Stadt Linz an Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit.

Durch die zielgerichtete und an Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit gebundene Vergabe von Förderungen/Subventionen setzt die Stadt Linz gesellschaftspolitische Standards. Die Regelungen des KEP unter dem Titel „Für eine Symmetrie der Geschlechter“ mit verbindlichen Vorgaben zur Berichtslegung und Aufschlüsselung geschlechtsspezifischer Daten zu Beschäftigten, Ehrenamtlichen und den NutzerInnen von Leistungen etc. sind flächendeckend in alle Bereiche und Handlungsfelder der Stadt Linz zu integrieren. Dies unterstützt die Steuerung des Mitteleinsatzes der Stadt Linz zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Geschlechterparität ist im Personalbereich und insbesondere bei Führungspositionen eines der wesentlichen Ziele. Bei allen Ausschreibungen muss das Prinzip, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden, Gültigkeit haben. Grundlagen dafür sind das UGL-weite Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm der Stadt Linz in der jeweils gültigen Fassung. Darin sind Maßnahmen festgelegt, mit denen Unterrepräsentationen sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen bzw. von Männern beseitigt werden können.
Das Ziel einer gendergerechten Parität bei der Vergabe von Förderungen, Preisen, Stipendien und Projektaufträgen sowie bei der Programmierung von Kulturformaten und Bildungsangeboten sowie sonstigen Aktivitäten der Stadt Linz und der UGL ist besonders dort, wo sie noch nicht erreicht ist, aktiv zu fördern. Zentrale Grundlagen für diese Zielerreichung sind eine breite Bewusstseinsarbeit und die Verstärkung der Selbstreflexion aller in den jeweiligen Bereichen Schaffenden und Verantwortlichen.
Dies erfolgt über die Erhebung von entsprechendem Datenmaterial und über die Darstellung des Geschlechts von Beteiligten und Nutzenden der jeweiligen Angebote.
Geschlechtersensibilität ist generell eine zentrale Qualifikation, die vorausgesetzt wird bzw. erworben werden muss. Daher ist bei den Verantwortlichen in Vereinen und Einrichtungen, die von der Stadt Linz gefördert werden, für eine Erhöhung der Kompetenz und Bewusstseinsbildung im Bereich des Gender Mainstreamings zu sorgen. Weiterbildungsprogramme sind an Gleichstellungszielen auszurichten.
Die Stadt Linz kommuniziert über Antragsformulare an förderwerbende Personen und Vereine den klaren Wunsch der Verwendung geschlechtergerechter Sprache in den Unterlagen und Dokumentationen.

In den Allgemeinen Förderrichtlinien der Stadt Linz findet sich ein klares Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit und in den Förderanträgen werden entsprechende Angaben erhoben.
Beispielsweise werden unter anderem eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Darstellung des Anteils von Beteiligten, sowie eine Analyse der BesucherInnen-/NutzerInnen-/Mitglieder-Struktur eingefordert. Darüber hinaus sind gegebenenfalls gegensteuernde Maßnahmen bzw. auch spezielle Fortbildungen nachzuweisen.
Damit wird ein Anreiz für die flächendeckende Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Einrichtungen und Vereinen gegeben.

Die soziokulturellen Einrichtungen werden bei der Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit von der Stadt Linz unterstützt (durch Expertisen, Informationsmaterial etc.).
Zur Erhöhung der Kompetenz im Bereich des Gender Mainstreamings und Gender Budgetings wird ein entsprechendes Weiterbildungsangebot für Führungskräfte und MitarbeiterInnen der jeweiligen Einrichtungen angeboten.
Als besonders wegweisend und positiv hervorzuheben sind hier die Bemühungen von Linz Kultur, der Unterrepräsentation von Frauen in speziellen künstlerischen Sparten entgegenzuwirken:
Linz Kultur erweitert die Rubrik „Für eine Symmetrie der Geschlechter“ auf www.linzkultur.at um allgemeine Informationen, Dokumente und Services zum Thema „Frauen in Kunst und Kultur“ und stellt eine Vernetzung mit den in diesem Bereich agierenden Organisationen und Initiativen her. Dadurch entsteht mittelfristig ein vernetztes Online-Archiv, das die künstlerischen und kulturellen Leistungen von Frauen mit Linz-Bezug sichtbar macht.

➨ Koppelung der Auftragsvergabe der Stadt Linz und ihrer Unternehmensgruppe an Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit.

Die Stadt Linz bekennt sich mit dem Gemeinderatsbeschluss vom 7. März 2013 zur Berücksichtigung sozialer Belange in der öffentlichen Auftragsvergabe nach dem Bundesvergabegesetz 2006 und verknüpft – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (Beschäftigtenzahl, Jahresbilanzsumme und Art wie Dauer der Leistungserbringung) – die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Damit werden Unternehmen direkt in die Verantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern genommen.
Unternehmen erklären bereits mit der Angebotslegung beziehungsweise Preisauskunft, sich im Falle des Zuschlags zur Umsetzung innerbetrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen während der Auftragsausführung zu verpflichten. Sie können dabei aus einem Maßnahmenkatalog zu vier Themenfeldern auswählen: 1) Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg; 2) Frauenförderung bei Qualifizierung; 3) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer; 4) Strukturelle Maßnahmen.

Nach der ersten Umsetzungsphase (1. Juni 2013 bis 31. Dezember 2014) und erfolgter Evaluierung ist eine Ausweitung auf andere Arten von Vergabeverfahren anzustreben und eine Anpassung der erforderlichen Voraussetzungen vorzunehmen.

Mit dem Projekt „Koppelung von Auftragsvergaben an Frauenförderung“ setzt die Stadt Linz einen wichtigen Schritt zur Förderung innerbetrieblicher Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Bekämpfung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Evaluierung der ersten Umsetzungsphase der Koppelung der Aufträge der Stadt Linz und ihrer Unternehmensgruppe an Maßnahmen der Frauenförderung. In weiterer Folge soll ein Ausbau erfolgen.

➧ Geschlechtergerechte Bildungsveranstaltungen.

Geschlechtergerechtigkeit wird auch bei Bildungsveranstaltungen vorausgesetzt. Bei der Programmierung von Bildungsangeboten und Vorträgen ist explizit darauf hinzuweisen bzw. auch vertraglich darauf Bezug zu nehmen.
Bei Vortragenden, Lehrenden, TrainerInnen und KursleiterInnen wird Genderkompetenz als zentrale Qualifikation vorausgesetzt und ist gegebenenfalls nachzuweisen. Sofern erforderlich, kann die Stadt Linz hier unterstützend tätig sein und für bereits verpflichtete Vortragende etc. ein entsprechendes Weiterbildungsangebot setzen.
Um tradierte Rollenzuschreibungen weiter aufzubrechen, ist nach Möglichkeit darauf zu achten, Vortragende des im jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts einzusetzen.

Die durchgehende und in allen Bereichen konsequente Verwendung geschlechtergerechter Sprache macht Frauen und Männern gleichermaßen sichtbar.
Geschlechtergerechtigkeit in Wort und Bild ist in allen Publikationen wie Schulungsunterlagen und Präsentationen, Verträgen, sowie im Schriftverkehr (interne und externe Kommunikation) Grundvoraussetzung. Eine entsprechende Beurteilung erfolgt auch in Feedbackbögen etc.
Besonderes Augenmerk liegt darauf, dass Sexismen und Geschlechterstereotype in bildlichen Darstellungen vermieden werden.

Hinsichtlich der Nutzung von Bildungsveranstaltungen sind – sofern möglich – Aufzeichnungen über die geschlechtsspezifische Nutzung und Inanspruchnahme zu führen. Feedbackbögen etc. sind (auch) nach Geschlecht differenziert zu analysieren.
Vorbild kann hier beispielsweise die Initiative der Linzer Musikschulen sein, Mädchen und Buben einen geschlechtsunspezifischen Zugang zu Instrumenten zu ermöglichen.

Die VHS als wichtige städtische Bildungseinrichtung setzt mit oben genannten Maßnahmen neue Standards und etabliert sich als gendersensible Veranstaltungsorganisatorin.
Dies schlägt sich – dem UGL-weit geltenden Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm der Stadt Linz folgend – auch in der personellen Ausstattung und insbesondere der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nieder.

Informationsangebote wie z. B. Vorträge zum Themenbereich „geschlechtersensible Erziehung“, sowie spezielle Angebote für PädagogInnen wie z. B. regelmäßige Fortbildungen für KindergartenpädagogInnen sind anzubieten bzw. auszubauen.

➧ Flächendeckende Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Krabbelstuben, Kindergärten und Horten der Stadt Linz und Evaluierung.

Das Konzept der geschlechtersensiblen Pädagogik soll – wie im Linzer Sozialprogramm 2011 festgelegt – in den Linzer Kinderbetreuungseinrichtungen Anwendung finden.
Idealer Weise soll die Implementierung geschlechtersensibler Pädagogik entsprechend evaluiert werden.

4. Die Stadt Linz mit ihrer Unternehmensgruppe ist eine vorbildliche Dienstgeberin.

Maßnahmen

➨ Forcierte Umsetzung des UGL-weiten Frauenförder- und Gleichstellungsprogramms „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen II“.

Die Organisationen und Unternehmen der Unternehmensgruppe Stadt Linz (UGL) bekennen sich uneingeschränkt zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
Gleichbehandlung umfasst dabei viele Handlungsfelder wie Genderkompetenz, die konsequente Verwendung geschlechtergerechter Sprache, Einkommenstransparenz, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die gerechte Aufteilung der Kinderbetreuung, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und den Schutz der Integrität der Person am Arbeitsplatz (Schutz vor sexueller Belästigung).

Während im Magistrat Linz seit mehr als einem Jahrzehnt engagierte Programme zur Frauenförderung und Gleichstellung existieren, stellt das am 10. April 2014 im Linzer Gemeinderat beschlossene Programm „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen II“ für die meisten Unternehmen der UGL die erste verbindliche Vorgabe zur Gleichstellung bzw. zur Frauenförderung dar.

Der Magistrat, die Unternehmensgruppe der Stadt Linz und ihre Führungskräfte bekennen sich zur verbindlichen Umsetzung des Frauenförder- und Gleichstellungsprogramms. Vorhandene Benachteiligungen von Frauen werden Zug um Zug abgebaut, um allen Beschäftigten gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Nachdem in Führungspositionen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind, liegt der Schwerpunkt dieses Programms neuerlich bei der Hebung des Frauenanteils in Führungspositionen aller Ebenen.

Als bereits implementierte und besonders erfolgreiche Maßnahmen sind beispielweise der Papamonat „Modell Linz“, die Väterkarenz, das Frauennetzwerk „Magnet“ sowie das Potenzialträgerinnennetzwerk „Platin“ oder die Teilnahme von MitarbeiterInnen der UGL am Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“ zu nennen. Diese Maßnahmen sind entsprechend weiterzuführen bzw. zu verstärken.

Die Wirksamkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsprogramms (FFG-P) und Entwicklungspotenziale in der UGL sind durch periodische Berichte darzustellen.

Exemplarisch seien folgende Maßnahmen aus dem FFG-P angeführt:

Erhöhung des Anteils an weiblichen Beschäftigten in allen Funktionslaufbahnen bzw. Verwendungs- oder Entlohnungsgruppen, insbesondere in Führungspositionen. Die Ausübung einer Führungsfunktion soll beispielsweise auch in Teilzeit möglich sein, zukunftsorientierte Arbeitszeitmodelle und Aufgabenverteilungen erprobt werden.
Der Zugang für Frauen ist insbesondere in jenen Bereichen zu fördern, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Z. B. sollen durch das Anbieten von Praktika Frauen gezielt auf Lehrstellen in technischen Bereichen aufmerksam gemacht werden.
Die Erhöhung des Anteils an weiblichen Nachwuchsführungskräften soll u. a. durch die bevorzugte Teilnahme von Frauen an entsprechenden Lehrgängen sowie Aus- und Weiterbildungen, welche zur Übernahme in höherwertigen Verwendungen und Funktionen qualifizieren, erreicht werden. TutorInnensysteme sollen eingeführt und in der Vertretung der Organisation(sarbeit) nach innen und außen verstärkt auch weibliche Nachwuchsführungskräfte eingesetzt werden.

Durch die verpflichtende Teilnahme an entsprechenden Schulungen sollen Kompetenz und Verständnis der Führungskräfte für „gendersensible“ Themen gestärkt werden. Bei allen personal- und organisationsrelevanten Arbeitsgruppen und Gremien ist ein zahlenmäßig ausgeglichenes Frauen-Männer-Verhältnis herzustellen. Der weibliche Anteil an AufsichtsrätInnen in den UGL-Gesellschaften ist auf 50% zu erhöhen. Der Anteil von Frauen in Vollzeitbeschäftigung soll erhöht und familiär bedingte Unterbrechungen des Karriereverlaufs sollen reduziert werden. Dazu werden Angebote sowie Anreizsysteme für jene Frauen entwickelt, deren PartnerInnen (ebenfalls) Karenz in Anspruch nehmen. Das Recht für Eltern auf Rückkehr zur Vollzeit und unterschiedliche Arbeitszeit- und Jobsharingmodelle unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter.
Umsetzung des Gemeinderatsbeschlusses, alle städtischen Einrichtungen und Dienststellen geschlechtsneutral zu benennen (etwa BürgerInnenservice).
Die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand könnte auch in weiteren Feldern aktiv verfolgt werden, indem z. B. gezielt Vertreterinnen unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen angesprochen werden.

➨ Die Stadt Linz und die Unternehmensgruppe Linz als Vorbild zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Für MitarbeiterInnen beiden Geschlechts werden günstige Rahmenbedingungen geschaffen, berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang zu bringen.
Männer sollen verstärkt ihre gesetzlichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten auf Papamonat und Väterkarenz in Anspruch nehmen.

„Papamonat – das Linzer Modell“: Die „Linzer-Regelung“ orientiert sich grundsätzlich an der landesgesetzlichen Vorschrift, jedoch kommt die Stadt Linz den Vätern besonders entgegen. Die Mitarbeiter der Stadt Linz erhalten bei Inanspruchnahme des Papamonats eine zusätzliche Woche bezahlten Sonderurlaub. Mit der neuen Regelung wird der Sonderurlaub (2 Tage) zusätzlich um fünf Tage mit Bezahlung erhöht und dem Mitarbeiter steht eine zusätzliche Woche mit Bezügen zur Verfügung. Das Linzer Modell dient dazu, dass auch Väter die Chance und Möglichkeit haben, von Anfang an für ihre Kinder da zu sein und ihre Partnerinnen zu unterstützen.
Der Papamonat „Modell Linz“ ist – wie auch im UGL-weiten Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm festgelegt – auf die anderen UGL-Unternehmen auszuweiten.
Teilzeitbeschäftigung darf kein Ausschließungsgrund für Führungsfunktionen sein. Bei jeder nachzubesetzenden Führungsposition ist vor der Ausschreibung zu prüfen, ob diese auch in Teilzeit ausgeübt werden kann.
Angebote wie z. B. flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen der UGL, flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeitsplätze werden entwickelt und aktiv angeboten, damit Eltern nach der Karenz möglichst rasch und vollzeitnahe in den Beruf zurückkehren können. Darüber hinaus werden Anreizsysteme für Frauen geschaffen, deren PartnerInnen (Väter-) Karenz in Anspruch nehmen. Eltern haben ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeit.

Die Maxime in den UGL-Gesellschaften ist eine gehalts- und entlohnungsmäßige Gleichstellung. Diese ist insbesondere bei der Bewertung von Tätigkeiten und damit verbundenen Entlohnungsanteilen (z. B. Zulagen, Nebengebühren, individuelle Gehaltserhöhungen und Incentives) umzusetzen. Die Sichtbarmachung etwaiger Einkommensunterschiede erfolgt über jährliche Einkommensberichte. Einkommensunterschiede sind gegebenenfalls umgehend abzubauen.
Die Stadt Linz ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und erstellt (freiwillig) einen Einkommensbericht, der einer wissenschaftlichen Analyse von ExpertInnen unterzogen wird.
Die Stadt Linz unterzieht die Einstellungsbewertungen bzw. Jobprofile und Einreihungsverordnungen mittelfristig einer extern begleiteten Analyse und nimmt gegebenenfalls erforderliche Adaptierungen vor. Damit wird das Ziel einer nicht-diskriminierenden Arbeitsbewertung im Magistrat Linz und seiner Unternehmensgruppe angestrebt.
Die Besetzung von personal- und organisationsrelevanten Arbeitsgruppen und Gremien sowie Kommissionen erfolgt in der Regel geschlechterparitätisch. Der weibliche Anteil an AufsichtsrätInnen in den UGL-Gesellschaften ist auf 50% zu erhöhen.

➨ Spezielle Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen in untypischen Lehrberufen.

Seit Jahren werden verschiedene Aktivitäten zum Aufbrechen von traditionellen Rollenstereotypisierungen bei Ausbildung und Erwerbsarbeit gesetzt. Die Angebote für Mädchen und junge Frauen reichen von Workshops (Technik für Mädchen) über Ausflüge und Exkursionen (z. B Projekt „PowerGirls“), das Programm „FIT – Frauen in die Technik“ mit Informationstagen, bis hin zu Schnuppermöglichkeiten in männerdominierten Berufen (z. B. girls‘ day, Infotag für Frauen bei der Linzer Berufsfeuerwehr).

Die Projekte „MiT – Mädchen in die Technik“ sowie dessen Folgeprojekt „Mädchen in die Technik – Jungen in die Pädagogik“ wenden sich in erster Linie an PädagogInnen, die angeleitet von ExpertInnen der Johannes Kepler Universität über ihre persönlichen Rollenbilder sowie deren Wirkung im Unterricht reflektieren und zu geschlechterreflektiertem Arbeiten mit SchülerInnen angeleitet werden.
Diese Aktivitäten sollen verstärkt werden, solange sich viele Mädchen und Burschen nach wie vor für traditionell dem jeweiligen Geschlecht zugerechnete Lehrberufe entscheiden.

Die Stadt Linz und ihre Unternehmen achten bewusst darauf, Mädchen für die Ausbildung in technischen Berufen sowie Mädchen und Frauen für nicht-traditionelle Berufe zu gewinnen.

Limitierende Rollenzuschreibungen führen schließlich zu eingeschränkten Entscheidungs- und Handlungsspielräumen für beide Geschlechter. Um diese zu überwinden, sollen Identifikationsfiguren/Vorbilder in den unterschiedlichen Bereichen sichtbar gemacht werden. Insbesondere junge Frauen in Branchen und Berufssparten, in denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind, profitieren vom Austausch und der Unterstützung erfahrener MentorInnen/BeraterInnen besonders stark. Abgesehen von direkter Unterstützung in Form von Informationen und der individuellen Stärkung des Selbstbewusstseins der jungen Frauen werden über den Austausch etwaige Diskriminierungserfahrungen frühzeitig erkannt. Dies birgt wiederum die Möglichkeit, dass zeitnah und v. a. rechtzeitig auf die verschiedensten Diskriminierungsfaktoren z. B. im Zuge von Bewerbungsverfahren oder auch hinsichtlich des Verhaltens von Vorgesetzten und KollegInnen reagiert werden kann.

Im Sinne struktureller Unterstützung von weiblichen Lehrlingen und Gesellinnen sollen in jenen Branchen/Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weibliche Lehrlingsbeauftragte und Vertrauenspersonen eingesetzt werden. Dies ist als Pilotprojekt in städtischen Unternehmen durchzuführen und zu evaluieren.
Neben Schulungsangeboten für LehrlingsausbildnerInnen, um deren Gendersensibilität zu erhöhen, sollen Frauen/Mädchen verstärkt aktiv angesprochen werden. Rolemodels sollen entsprechend sichtbar und die gesetzten Maßnahmen und Bemühungen publik gemacht werden.

5. Linzerinnen als Vorbilder.

Maßnahmen

➨ Frauenleben in Bild und Schrift.

Dass die österreichische Geschichtsschreibung lange Zeit nicht nur in männlicher Hand lag, sondern auch dem männlichen Blick folgte, hat über die Jahrhunderte dazu geführt, dass die Sicht der Frauen bzw. auch deren Leistungen kaum bis gar nicht berücksichtigt wurden.

Mit der gesteigerten Sichtbarkeit von Frauen und deren Leistungen sowie Lebensgeschichten kann einerseits Aufklärungsarbeit geleistet werden und andererseits ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, welche herausragenden Frauenpersönlichkeiten die Stadt Linz (und darüber hinaus Österreich) geprägt haben.

Ein erfreuliches Beispiel für eine gewisse Rückbesinnung und den nunmehr verstärkten Fokus auf Frauen in der Geschichtswissenschaft stellt z. B. die wissenschaftliche Publikation „Frauen. Leben.Linz. Eine Frauen- und Geschlechtergeschichte im 19. und 20. Jahrhundert“ (Hrsg. Archiv der Stadt Linz, Autorin Univ.Prof.in Dr.in Gabriella Hauch, 2013) dar. Dieses beinahe 700 Seiten umfassende Werk wurde im Auftrag der Stadt Linz erstellt, welche anlässlich des 100. Internationalen Frauentags am 8. März 2011 einen entsprechenden Grundsatzbeschluss fasste. Wegbereitend dazu war u. a. die Ausstellung „Stille Heldinnen. 100 Jahre Linzer Frauengeschichte“, die viele spannende Erkenntnisse zutage brachte, aber auch offenkundige Mängel in der geschichtlichen Dokumentation aufzeigte.

Neben der nach wie vor existierenden und als Wanderausstellung konzipierten Schau „Stille Heldinnen. 100 Jahre Linzer Frauengeschichte“ leistet die Publikation „Frauen.Leben.Linz“ nun einen wesentlichen Beitrag zur Vervollständigung der Geschichtsschreibung und ist die erste umfassende Dokumentation zur Geschichte der Frauen in Linz.

Die Stadt Linz begrüßt und unterstützt ausdrücklich weitere Projekte und Aktionen, die einen wesentlichen Beitrag zur Darstellung und Sichtbarmachung interessanter Frauenpersönlichkeiten und deren Wirken leisten. Als bereits bestehende Initiativen und Projekte sind beispielsweise die Publikation „Stadtführerin“ des Künstlerinnenkollektivs LISA&CO, in der berühmte Frauen vorgestellt werden, verschiedene Publikationen der „Linzer Schriften zur Frauenforschung“ des Instituts für Legal Gender Studies an der Johannes Kepler Universität, Publikationen wie z. B. von Dr.in Ilona Horwath zum Thema „Frauen im Feuerwehrwesen“, oder auch Kunstprojekte wie z. B. „Mit feministischen Grüßen“, „Feministische Offensive“ oder das Videoprojekt „Feminismus für Dummies“, jeweils vom Verein „FIFTITU% – Vernetzungsstelle für Frauen* in Kunst und Kultur in OÖ“.

Besonders unterstützenswert sind u. a. die Ausstellung „Verborgene Frauen“ (Verein „FIFTITU% – Vernetzungsstelle für Frauen* in Kunst und Kultur in OÖ“) oder auch innovative (Kunst-)Projekte wie z. B. „Speech Karaoke. Reden von Linzer Frauen“, im Rahmen dessen beispielsweise Reden von Frauen zum Interpretieren und Anhören an- und dargeboten wurden.

Weiters sind Initiativen wie der „Gründerinnenaward“ der „VFQ Gesellschaft für Frauen und Qualifikation mbH“, um Frauen als Gründerinnen zu stärken und zu unterstützen, oder verschiedene Sendeformate und -reihen der Frauenradio-Redaktion „SPACEfemFM“, die im Rahmen der Reihe „listen to the female“ Frauen portraitieren und eine Stimme geben, als beispielgebend zu unterstützen.

➨ Vorbilder wirken.

Projekte und Initiativen, die sich der Sichtbarmachung von Frauen und deren Leistungen verschrieben haben bzw. Frauen vor den Vorhang holen, die abseits tradierter Rollenzuschreibungen agieren und als Identifikationsfiguren eine wichtige Vorbildfunktion einnehmen (können), werden begrüßt und aktiv unterstützt.

Abseits einer historischen Betrachtungsweise wie z.B. bei der frauengeschichtlichen Führung des Stadtarchivs bzw. in den beiden Ausstellungen „Stille Heldinnen. 100 Jahre Linzer Frauengeschichte“ (Frauenbüro der Stadt Linz) oder „Verborgene Frauen“ (Verein FIFTITU% – Vernetzungsstelle für Frauen* in Kunst und Kultur in OÖ) umgesetzt, sind Frauen aktuell insbesondere auch in jenen Bereichen zu unterstützen und fördern, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

Die Leistungen von „SPACEfemFM – Frauenradio“, Projekte wie der „Hörspielpreis für Frauen im Freien Radio“ (Verein MIRIAM) oder auch die Kooperation des Frauenbüros mit dem Programmkino Moviemento und der daraus entstandenen Frauen-Filmreihe, in der Regisseurinnen und Filmemacherinnen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden, sind gelungene Beispiele dafür.

Sehr zu begrüßen sind weiters Initiativen wie jene Workshops der VHS/Medienwerkstatt, in denen Frauen die Produktion von Filmen und/oder Videos vermittelt wird, oder umfassendere Initiativen wie z. B. www.machmut.at, welche Lebensgeschichten von Frauen jenseits stereotyper Zuschreibungen vorstellen.

II. Linz schafft „(Frei-)Raum“ für Frauen

Leistbares und qualitätsvolles Wohnen und Zusammenleben.

(Frei-)Räume schaffen Lebensqualität für Mädchen und Frauen – in allen sozialen Lagen in allen Stadteilen.

Frauen in spezifischen Lebenssituationen stärken.

1. Leistbares und qualitätsvolles Wohnen und Zusammenleben.

Maßnahmen

Schaffen von Wohnraum für Frauen in besonderen Lebenslagen.

ExpertInnenberichten zufolge ist der Bedarf an leistbarem und qualitativ angemessenem Wohnraum für Frauen enorm – insbesondere in konfliktbeladenen Lebenssituationen.
Dem gegebenen Bedarf an Wohnraum und Wohnmöglichkeiten von Frauen mit oder ohne Kindern soll begegnet werden.

In einer Arbeitsgruppe bestehend aus VertreterInnen spezialisierter (Frauen-)Vereine und der Wohnungsgenossenschaften sollen Maßnahmen entwickelt werden, um dem gegebenem Bedarf zu entsprechen.
Unter anderem ist dabei der Bedarf an Übergangswohnungen, Notschlafstellen nur für Frauen und Mädchen, Wohnprojekten für Seniorinnen, Studentinnen und Frauen mit Beeinträchtigungen, sowie Krisenpflegeplätzen für erkrankte Frauen mit Kindern oder einer (mehrsprachigen) Wohnungsbörse zu analysieren. Maßnahmen z. B. zur Unterstützung bei erforderlichen Kautionszahlungen (z. B. zinsfreier Kredit) sollen entwickelt werden.

Dem Linzer Sozialprogramm entsprechend wird es dort, wo die Mehrheit der MieterInnen von Wohnanlagen dies wünscht, angestellte HausbetreuerInnen geben. Diese HausbetreuerInnen fungieren neben verschiedenen anderen Tätigkeiten vor allem als VermittlerInnen zwischen den BewohnerInnen, verweisen diese gegebenenfalls an andere Stellen weiter und agieren mitunter wie KonfliktmediatorInnen.

Die HausbetreuerInnen sollen insbesondere für die unterschiedlichen Formen von Gewalt und die damit einhergehende Dynamik – insbesondere bei häuslicher Gewalt – sensibilisiert werden und die darauf spezialisierten Hilfseinrichtungen kennen, um gegebenenfalls dorthin verweisen zu können.

Das Projekt „Nachbarinnen“, getragen von der Volkshilfe und Migrare, verbessert nachhaltig die Lebensumstände von benachteiligten Familien, v. a. aber von Migrantinnen, deren Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe erhöht werden.
„Nachbarinnen“ gehen direkt in die Familien, geben relevante Informationen weiter und bieten Unterstützung, agieren als Prozessbegleiterinnen und schaffen Kontakt zu integrationsfördernden Dienstleistungen und Aktivitäten. Mit der Ausbildung zur „Nachbarin“ erwerben die Frauen eine anerkannte Ausbildung für den Sozialbereich, und erhalten darüber hinaus die Möglichkeit, bei Migrare bzw. Volkshilfe konkrete Berufserfahrungen zu sammeln. Dieses Projekt soll Vorbild und beispielgebend für weitere Initiativen sein.

2. (Frei-)Räume schaffen Lebensqualität für Mädchen und Frauen – in allen sozialen Lagen in allen Stadteilen.

Maßnahmen

➨ (Freizeit-)Räume für Mädchen und Frauen.

Belebte, barrierefreie und ohne Konsumzwang nutzbare Räume in den Stadtteilen sollen zur freien Verfügung stehen, damit Mädchen und Frauen aller Altersgruppen und sozialer Schichten miteinander in Austausch treten und einander unterstützen können.

Die Linzer Frauenorganisationen sind in den Stadtteilzentren bekannt und können sich, sowie ihre Angebote und Aktivitäten, sichtbar machen und präsentieren.
Darüber hinaus nehmen Frauen den öffentlichen Raum für sich in Anspruch, erkunden und erobern ihn, werden damit selbst sichtbar und gestalten aktiv das Leben in der Stadt (mit).

Die Stadt Linz begrüßt und unterstützt Maßnahmen und Initiativen wie z. B. Stadtteilräume, die vielfältig genutzt werden können, etwa für die (Selbst-)Organisation von Workshops (z. B. zur Existenzgründung oder Computerkurse etc.), für Diskussionsveranstaltungen, Filmabende, für Literaturclubs, generationenübergreifende Gesprächsrunden (Frauenstammtische, Mütterfrühstücke, Stammtische für pflegende Angehörige, Alleinerzieherinnen-meetings, Pensionistinnentreffen) oder für sonstige Frauennetzwerke.

Im Zuge etwaiger Neugestaltungen werden die Spiel- und Freizeitplätze der Stadt Linz dahingehend durchleuchtet, ob sie – nach modernen pädagogischen Konzepten – die gesamte Bandbreite an Spielgeräten abdecken. Dies soll unter partizipativer Einbindung Jugendlicher erfolgen, wobei insbesondere auf eine geschlechterparitätische Beteiligung zu achten ist.

Bereits existierende Angebote wie z. B. Heimwerkerinnen-Workshops, Rad-Reparatur-Workshops oder PKW-Workshops sollen beibehalten und gegebenenfalls ausgebaut werden.
Frauen werden ermutigt, alltägliche Instandhaltungs- und Reparaturleistungen selbst durchzuführen und so in ihrer Autonomie gefördert.

➨ Bewährte Freizeit- und Sportangebote für Frauen in der Stadt Linz werden sichtbar und genutzt.

Frauenspezifische Stadtrundgänge zu verschiedenen Themen leisten einen wichtigen Beitrag zur Aufarbeitung der Geschichte von Frauen in der Stadt: Es werden bedeutende Frauenpersönlichkeiten aus und in Linz vorgestellt und die Lebensbedingungen früherer Frauengenerationen nachvollziehbar gemacht. Die Stadt Linz wird mit feministischem Blick betrachtet und erlebt.

Eine Erweiterung des Tätigkeitsspektrums der (bereits aktiven) Kulturlotsinnen ist anzustreben. Als soziokulturelle Lotsinnen sollen sie stadtteilbezogene oder stadtteilübergreifende Exkursionen leiten, in deren Rahmen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund „ihr Linz“ kennenlernen bzw. präsentieren können.

Bewährte Freizeitangebote wie beispielsweise die Lauf- und Walkingtreffs sollen weitergeführt und Angebote zum Ausprobieren von „Neuem“ wie z. B. das Schnupper-Fußballtraining des Frauenbüros sollen ausgebaut werden.

➨ Sport-Räume: Räume für Sport und Freizeit.

Geeignete Maßnahmen der Sportvereine und -verbände sind zu unterstützen, um verstärkt Frauen als Nutzerinnen anzusprechen und zu gewinnen. Auch Maßnahmen für eine massive Steigerung des Frauenanteils unter den FunktionärInnen, sowie einen verstärkten Einsatz von Trainerinnen insbesondere in jenen Bereichen, in denen es bislang ausschließlich oder überwiegend Trainer gibt, werden unterstützt.

Die Stadt Linz unterstützt Initiativen, neue bzw. aktuell noch nicht aktiv angebotene Sportangebote für Mädchen und Frauen in jenen Sparten und Sportarten zu entwickeln, in denen Mädchen und Frauen aktuell unterrepräsentiert sind. Zu nennen sind hier z. B. Boxen, Klettern, Skaten, BMX, Slackline, Rudern, Paddeln, Fußball, Hanteltraining.

Zur Unterstützung von Sportinitiativen und Wettbewerben von und für Frauen ist die kostengünstige und unbürokratische Benützung von Turnhallen und Sportplätzen sowie von Parkanlagen für freie, informelle Frauensportgruppen in allen Linzer Stadtvierteln wünschenswert. Ansprechpersonen und Detailinformationen sollen leicht zugänglich und z. B. auf der Homepage der Stadt Linz ersichtlich sein.
Frauen mit Beeinträchtigungen sollen gezielt angesprochen werden und Barrierefreiheit soll gewährleistet sein, um allen Frauen die Teilnahme an sportlichen Angeboten zu ermöglichen.
Angebote zur Kinderbetreuung sowie die Durchführung von Geschwistersportangeboten sind wünschenswert.
Erfahrungsberichte anderer Kommunen sowie Erfahrungen verschiedener Beratungsstellen belegen, dass das Bedürfnis nach speziellen Schwimmkursen sowie auch Schwimmtrainings und Angeboten der freien Nutzung der Schwimmanlagen ausschließlich für Frauen groß ist. Aus persönlichen und / oder kulturellen Gründen bevorzugen viele Frauen separate Öffnungszeiten des Hallenbads und wollen insbesondere beim Erlernen dieser Sportart „unter sich“ sein. Besondere Rücksicht ist dabei auf etwaige kulturelle Gegebenheiten oder spezifische Bedürfnisse von beispielsweise Frauen mit Beeinträchtigungen zu nehmen, vorzugsweise ist der gesamte Schwimmbereich für Frauen reserviert. Abgesehen von positiven Effekten allgemeiner Gesundheitsförderung, stärken Schwimmangebote für Frauen insbesondere das Körpergefühl der Teilnehmerinnen und eröffnen diesen die Chance, eine Freizeitaktivität für sich zu entdecken. Die überaus erfolgreichen und vom Frauenbüro angebotenen Schwimmkurse für Frauen sollen weitergeführt und bei Bedarf weiter ausgebaut werden.

3. Frauen in spezifischen Lebenssituationen stärken.

Maßnahmen

➨ Virtuelle Räume.

Die Nutzung moderner Kommunikations- und Informationstechnologie ist eine wesentliche Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung von Frauen. Insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund bieten der Zugang und die Aneignung entsprechender Kompetenzen große Chancen z. B. hinsichtlich ihrer Erwerbstätigkeit.

„Neue Medien“ (Web 2.0 und Smartphones) bergen bei allen Chancen und Erleichterungen in Beruf und Alltag auch ein gewisses Gefährdungspotenzial. Um dafür ein Bewusstsein zu schaffen und sich bestmöglich vor Stalking und Cyber-Gewalt etc. zu schützen, bedarf es entsprechender Information und Sensibilisierungsmaßnahmen. Angebote wie der vom Frauenbüro initiierte Workshop für MultiplikatorInnen sind hier wünschenswert. Ergänzend dazu sollen in Zukunft auch Workshops für Schülerinnen angeboten werden, um sie über Phänomene wie z. B. „grooming“ (Erwachsene suchen über das Internet Kontakt zu Kindern / Jugendlichen und geben sich als Gleichaltrige aus; bei einem allfälligen Treffen kommt es oft zu sexuellen Übergriffen) und „sexting“ (Wortkombination aus „Sex“ und „Texting“; Erpressung mit Nacktbildern; oft nach einem Beziehungsende), v. a. aber die entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen, zu informieren.
Neben speziellen Angeboten für Frauen sollen Migrantinnenvereine in ihrem Bemühen, die IT-Kompetenz von Frauen zu verbessern, verstärkt unterstützt werden.

III. Linz vernetzt Frauen

Wissen über soziokulturelle Angebote in verschiedenen Lebenslagen.

Die Linzerinnen sind gut vernetzt.

1. Wissen über soziokulturelle Angebote in verschiedenen Lebenslagen.

Maßnahmen

➨ Öffentlichkeitsarbeit des Frauenbüros der Stadt Linz.

Das Frauenbüro der Stadt Linz beschreitet verschiedene Wege, um das soziokulturelle Angebot in der Stadt, sowie eigene Projekte, Aktionen und Veranstaltungen bekannt zu machen.

Die Fraueninfocard des Frauenbüros bietet mit 42 Adressen von Vereinen, Einrichtungen und Institutionen einen handlichen Überblick über Angebote und Services für Frauen in Linz. Sie wird regelmäßig aktualisiert und neu aufgelegt.
Mit verschiedenen Werbematerialien wie z. B. T-shirts, Baumwolltaschen, Schlüsselanhängern etc. betreibt das Frauenbüro aktiv Öffentlichkeitsarbeit und ist bemüht, den eigenen Bekanntheitsgrad zu erhöhen. Die Werbematerialien vermitteln in der Regel eine klare frauenpolitische Botschaft und weisen auf bestehende Einkommensunterschiede, die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben und bei Beförderungen etc. hin.
Ein auf Bierdeckel gedrucktes Wissensquiz wurde im Zuge des 20-Jahres-Fests des Frauenbüros im Jahr 2012 erprobt und daraufhin zur Sensibilisierung in kooperierenden Gastronomiebetrieben aufgelegt und verwendet. Auch diese Aktion dient der Steigerung des Bekanntheitsgrades des Frauenbüros und der Bewusstseinsbildung.
Auf der Website des Frauenbüros der Stadt Linz (www.linz.at/frauen) werden alle eigenen Veranstaltungen sowie Kooperationen dargestellt. Darüber hinaus finden sich hier auch alle frauenspezifischen soziokulturellen Einrichtungen der Stadt Linz, die jeweils auch verlinkt sind, und werden – sofern gewünscht – auch (Frauen-)Netzwerke vorgestellt.
Auf der Website findet sich u. a. auch ein Link zu jenen Ansprechpersonen innerhalb der Stadtverwaltung, die für die Benützung städtischer Park- und Sportanlagen zuständig sind.
Die Darstellung dieser Website ist in zentralen Bereichen (z. B. Hilfseinrichtungen) mehrsprachig und verlinkt zu Hotlines und Not-Hilfseinrichtungen.
Darüber hinaus werden auch weitere Möglichkeiten, die Angebote und Aktionen zu bewerben, bestmöglich genutzt: über Zeitungen, Radio, lokale Fernsehsender, Infoscreen, aber auch neue Medien wie z. B. Facebook oder Newsletter.
Unterstützung des online-Magazins „migrazine“ des Vereins „maiz – Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen“, um Frauen in besonderen Lebenslagen einen niederschwelligen Zugang zur Frauenorganisation „maiz“ und zu speziellen Unterstützungsleistungen zu ermöglichen.

2. Die Linzerinnen sind gut vernetzt.

Maßnahmen

➨ Networking. Das Frauenbüro vernetzt Einrichtungen und Linzerinnen.

Die Initiierung und Förderung vielfältiger Vernetzungsmöglichkeiten/-angebote zieht sich wie ein roter Faden durch die bisherige Geschichte des Frauenbüros der Stadt Linz. Neben der Beteiligung an Vernetzungsstrukturen in Linz werden jährlich zahlreiche Vernetzungstreffen zu bestimmten Anlässen initiiert. Darüber hinaus unterstützt das Frauenbüro der Stadt Linz Netzwerke bestimmter Gruppen von Frauen in Linz. Mittels finanzieller Förderung oder durch Öffentlichkeitsarbeit werden z. B. (Interkulturelle) Frauentreffs/-gruppen, Mentoringprogramme für spezifische Zielgruppen, Frauenfeste etc. unterstützt.

All diese Aktivitäten wie z. B. auch die jährliche Veranstaltung „talk of fem“ anlässlich des Internationalen Frauentags oder Festveranstaltungen wie anlässlich des 20-Jahres-Jubiläums des Frauenbüros, diverse Diskussionsveranstaltungen, das überparteiliche „Bündnis 8. März“ und das (erweiterte) Frauenforum als Netzwerk von Linzer Frauen-Vereinen, sind weiter zu verfolgen respektive zu verstärken.

Bestehende Linzer Netzwerke sowie relevante Vereine werden – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – auf der Homepage des Frauenbüros aufgelistet. Auf Wunsch der VertreterInnen dieser Netzwerke besteht darüber hinaus die Möglichkeit, diverse Veranstaltungen im Newsletter und auf der Homepage des Frauenbüros zu bewerben.

➨ Professionelle Unterstützung, Koordination und Organisation zivilgesellschaftlicher Aktivitäten von Frauen für Frauen in den Linzer Stadtvierteln.

In den bestehenden bzw. laut Sozialprogramm der Stadt Linz in Entstehung begriffenen Stadtteilzentren soll verstärktes Augenmerk auf Koordination, Begleitung und Organisation zivilgesellschaftlicher Initiativen gerichtet werden, um die Umsetzung unterstützenswerter Ideen zu ermöglichen. Die Stadtteilzentren werden ersucht, verstärkt mit Frauenvereinen zu kooperieren, um deren Angebote bekannt und sichtbar zu machen.
Über Frauenvereine und Frauenberatungsstellen hinaus ist die Zusammenarbeit mit Einrichtungen wie z. B. mit der Schuldnerberatung zu intensivieren.
Unterstützung der Organisation von Tauschkreisen z. B. durch Verlinkung auf der Homepage des Frauenbüros.

➨ Gemeinsam stark. Die Linzer Frauenorganisationen treten auf.

Veranstaltungen des Frauenbüros sind nach Möglichkeit barrierefrei und werden als solche ausgewiesen, um „Hemmschwellen“ aller Art möglichst zu vermeiden.
Aufnahme von Informationen zu Frauenvereinen und Hilfseinrichtungen (u. a. der Frauen-infocard) in die Wissensdatenbank des BürgerInnenservice-Centers sowie entsprechendes Briefing der MitarbeiterInnen des BürgerInnenservice-Centers.
Neu zugezogene LinzerInnen werden bei der Anmeldung ihres Hauptwohnsitzes mit einem Gutscheinheft begrüßt. Dieses wird in Zukunft gemeinsam mit der Fraueninfocard des Frauenbüros ausgegeben.

➨ Karrierenetzwerk für Linzerinnen.

Die Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt kennt viele Formen und ist noch immer Realität. Neben eklatanten Einkommensunterschieden haben Frauen oftmals auch geringere Aufstiegschancen und eine geringere Arbeitsplatzsicherheit und werden bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten benachteiligt. Hier gilt es mit entsprechenden Maßnahmen gegenzusteuern.

Plattformen und Netzwerke für Frauen in Führungspositionen bzw. weibliche Nachwuchsführungskräfte aus Politik, öffentlicher Verwaltung, Privatwirtschaft und NGOs werden beim fachübergreifenden Austausch über Erfahrungen, Strategien und Karrierewege unterstützt, indem Informationen wie auch Veranstaltungsankündigungen über das Frauenbüro verbreitet werden.

IV. Linz stärkt Strukturen für Frauen

Wissenschaftliche Forschung von und für Linzerinnen.

Sicherheit und Schutz vor Gewalt für alle Linzerinnen.

Gesunde Linzerinnen.

Care-Arbeit gerecht verteilen.

(Aus-/ Weiter-)Bildung und Erwerbstätigkeit.

Frauen in besonderen Situationen werden besonders unterstützt.

1. Wissenschaftliche Forschung von und für Linzerinnen.

Maßnahmen

➨ Forschung und Publikationen.

Thematisch einschlägige wissenschaftliche Forschungen und Publikationen sind als wichtige theoretische Grundlagenarbeit sehr wünschenswert und entsprechend zu fördern.
Wissenschaftliche Publikationen aufstrebender/förderungswürdiger Wissenschaftlerinnen, die durch Geburt oder Wohnsitz der Stadt Linz verbunden sind, bzw. deren wissenschaftliche Auseinandersetzung einen wertvollen Erkenntnisgewinn für die Stadt Linz und/oder die Linzerinnen bringen, sollen unterstützt werden.

2. Sicherheit und Schutz vor Gewalt für alle Linzerinnen.

Der Schutz vor Gewalt und der körperlichen Integrität ist ein Menschenrecht. Gewalt an Frauen ist weltweit die häufigste Menschenrechtsverletzung und in Österreich erfährt mindestens jede fünfte in einer Beziehung lebende Frau Gewalt von ihrem Ehemann/Lebensgefährten. Gewalt an Frauen ist alltäglich und dennoch ein Tabuthema. Viele Gewalthandlungen werden nicht öffentlich. Denn nicht der finstere Park ist der gefährlichste Ort für die Betroffenen, sondern das eigene Zuhause.

Verschiedene Maßnahmen des Frauenbüros der Stadt Linz befassen sich mit diesem Tabuthema und versuchen ein Bewusstsein für diese Problematik wie auch für Wege aus Gewaltbeziehungen zu schaffen und Hilfssysteme bekannt(er) zu machen.

Das Frauenbüro beteiligt sich u. a. am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, einem Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und jeder Form von Gewalt gegenüber Frauen. Weltweit wird der 25. November genutzt, um die internationale Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen sowie die Stärkung von Frauenrechten einzufordern.

Gewalt gegen Frauen betrifft alle sozialen Schichten und hat viele Gesichter. Trotz wichtiger Errungenschaften im Opferschutz und weitreichender gesellschaftlicher Veränderungen ist das Ausmaß an Gewalt gegen Frauen und Kinder aber nicht geringer geworden und so gilt es, weitere Maßnahmen dagegen zu setzen.

MAßNAHMEN

➨ Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung verstärken, Hilfsangebote ausbauen.

Im Aktionszeitraum der internationalen „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ (25. November bis 10. Dezember) werden in Zusammenarbeit mit den darauf spezialisierten Einrichtungen wie z. B. dem Gewaltschutzzentrum, dem autonomen Frauenzentrum, dem Frauenhaus Linz und dem Verein maiz - autonomes Zentrum von und für Migrantinnen verschiedene Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Bereits erprobte, erfolgreiche Formate waren z. B. Ausstellungen („Hinter der Fassade“, „silent witnesses“), Filmvorführungen, Diskussionsveranstaltungen und Aktionen im öffentlichen Raum.

Die Stadt Linz beteiligt sich jedes Jahr an der internationalen Kampagne „frei leben ohne gewalt“ der gemeinnützigen Organisation „Terre des femmes“. Vor dem Alten Rathaus werden als weithin sichtbares Zeichen während der „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ die Fahnen „frei leben ohne gewalt“ gehisst.

Das Frauenbüro bietet – u. a. in Kooperation mit dem autonomen Frauenzentrum – über das Jahr verteilt (Schnupper-) Selbstverteidigungskurse an. Bewährt haben sich dabei insbesondere altersspezifische Angebote wie z. B. für Frauen 60+ oder für Mädchen.
In den dreistündigen Schnupper-Workshops werden Methoden der Selbstbehauptung (verbal und nonverbal) sowie Techniken der Selbstverteidigung vermittelt.
Als besonders erfolgreich haben sich dabei Kurse für die Zielgruppe „60+“ erwiesen. Diese altersgerechten Selbstverteidigungskurse sollen nach Möglichkeit in verschiedenen Stadtteilen angeboten werden.

Bereits bestehende Maßnahmen und Fortbildungen zur Gewaltprävention wie z. B. im AKh oder in relevanten Bereichen des KJS bereits Standard, sollen weiter verstärkt werden.
Das sehr erfolgreiche Projekt GOBT (Gewaltopfer-Betreuungs-Team) im AKh Linz soll nach Möglichkeit ausgebaut werden.

Informations- und Aufklärungsveranstaltungen zur Förderung des Sicherheitsgefühls von (alleinlebenden) Seniorinnen sind wünschenswert.

Meldungen von Angsträumen auf www.schau.auf.linz.at werden mit besonderer Sensibilität behandelt und bearbeitet.

➨ Zielgruppengerechte Angebote für Mädchen.

Workshopangebote zu den Themen (sexualisierte) Gewalt und Grenzüberschreitungen, wie sie aktuell z. B. vom autonomen Frauenzentrum, dem Verein PIA oder auch dem Frauenhaus Linz angeboten werden, sind auszubauen. Insbesondere für die Zielgruppe Mädchen und junge Frauen erweist sich hier die Zusammenarbeit mit der Schulsozialarbeit und den Schulen als sehr erfolgreich.
Darüber hinaus sind auch weitere Sensibilisierungsmaßnahmen wie etwa die Ausstellung „Hinter der Fassade“ zum Thema häusliche Gewalt oder Projekte wie z. B. „smash sexism“ im Jugendzentrum ann & pat zu verstärken und vermehrt zu unterstützen.

Insbesondere Mädchen sollen altersgerecht Techniken und Methoden der Selbstverteidigung und Selbstbehauptung vermittelt werden.

„Neue Medien“ (Web 2.0 und Smartphones) bergen bei allen Chancen und Erleichterungen in Beruf und Alltag auch ein gewisses Gefährdungspotenzial. Um dafür ein Bewusstsein zu schaffen und sich bestmöglich vor Stalking und Cyber-Gewalt wie z. B. durch „grooming“ (Erwachsene suchen über das Internet Kontakt zu Kindern/Jugendlichen und geben sich als Gleichaltrige aus; bei einem allfälligen Treffen kommt es oft zu sexuellen Übergriffen) und „sexting“ (u. a. Erpressung mit Nacktbildern) etc. zu schützen, bedarf es entsprechender Information und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Am Internationalen Mädchentag am 11. Oktober wird mit verschiedenen Aktionen auf die besondere Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen aufmerksam gemacht. Am 11. Oktober 2014 wurden in Kooperation mit dem Kinderhilfswerk PLAN ein Informationsstand am Linzer Hauptplatz betreut, sowie ein themenspezifischer Film im Programmkino Moviemento gezeigt. Abseits von der Auseinandersetzung mit dem Thema Gewalt wurden dabei auch weitere Diskriminierungsformen thematisiert.

Ein gesundes Selbstbewusstsein und ein ausgeprägtes Körperbewusstsein sind wichtige „Schutzfaktoren". Unter anderem können Mädchen (und Frauen) mit Musik und Bewegung Erfahrungen sammeln, um selbstsichere und unabhängige Persönlichkeiten zu werden. Unabhängig von kulturellen und gesellschaftlichen Normen wird z. B. in Breakdance-Workshops und -Kursen Selbstsicherheit vermittelt und der Selbstausdruck trainiert. Mädchen und Frauen sollen u. a. durch die Möglichkeit zum Erproben neuer Bewegungen bei Breakdance-, sowie weiteren Sport- und Bewegungsangeboten gestärkt werden.

3. Gesunde Linzerinnen

Maßnahmen

➨ Wissen zu Körperlichkeiten und Sexualitäten als Grundlage für gesundheitspolitisches Handeln erhöhen.

Wie bereits im Ersten Linzer Frauenbericht festgehalten, gibt es keine validen Daten und ein lediglich unzureichendes Wissen zu Körperlichkeiten, Sexualitäten und Reproduktion bei Linzer Frauen. Diesem Manko gilt es mit verstärkter Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit zu begegnen. Bereits bestehende erfolgreiche Maßnahmen wie z. B. der Lovetour-Bus oder die „bily – Jugend-, Familien- und Sexualberatung" sind hier gelungene Beispiele.

In Jugendeinrichtungen werden verschiedene mädchengerechte Informations- und Aufklärungsveranstaltungen durchgeführt – etwa zu Themen wie Sexualitäten, Gesundheiten, Sexualisierung des Alltags, Körperkult – um das Bewusstsein der Mädchen zu fördern und ihre eigenständige Entwicklung und ein positives Körpererleben zu unterstützen.

Das Linzer Frauengesundheitszentrum tritt als Kompetenzzentrum für Frauen für die Verbesserung der Lebenswelten und Gesundheit der Frauen ein. Das Frauengesundheitszentrum ist ein Treffpunkt, in dem Frauen unter ganzheitlichen Gesichtspunkten beraten und begleitet werden. Der Förderung von Gesundheit wird dabei höchster Stellenwert eingeräumt, Selbstbestimmtheit und Selbstbewusstsein werden dabei als die entscheidenden Faktoren für körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden gesehen.
Kooperationen des Frauenbüros mit dem Linzer Frauengesundheitszentrum z. B. zum Thema selbstbestimmte Sexualität unter Berücksichtigung von kultur- und altersspezifischen Bedürfnissen sind für die Zukunft wünschenswert.

➨ Förderung der Gesundheiten von Migrantinnen.

Das Frauenbüro unterstützt Angebote verschiedener KooperationspartnerInnen zur expliziten Förderung der Gesundheiten von Migrantinnen in Linz. Exemplarisch genannt seien Initiativen wie z. B. das Projekt „Melancholie der Migration" (Verein „maiz – Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen") oder z. B. (muttersprachliche) Informationsveranstaltungen im Zuge des Projekts „susret" (Flüchtlings- und MigrantInnenberatung, Volkshilfe).

4. Care-Arbeit gerecht verteilen.

Oftmals werden Care-Tätigkeiten wie z. B. die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, Hausarbeit etc. wie selbstverständlich dem Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich von Frauen zugeordnet. Diese Mehrfachbelastung für Frauen verhindert mitunter eine eigenständige und existenzsichernde Erwerbstätigkeit bzw. schränkt diese oftmals maßgeblich ein. Die damit einhergehenden Nachteile können für Frauen finanziell existenzbedrohend sein. Eine partnerschaftliche Aufteilung der Care-Tätigkeiten sollte eine Selbstverständlichkeit sein.

Darüber hinaus sind Unterstützungsmaßnahmen für Frauen in der Care-Arbeit – wie z. B. auch im Sozialprogramm vorgesehen – wesentlich und erforderlich.

Die Entlastung von Frauen bei der Haus- und Familienarbeit, aber auch im Bereich der Pflege und Fürsorge, sind eine Herausforderung, die vor allem gesellschaftliches Umdenken erfordert. Mit großen und kleinen Projekten, wie zum Beispiel dem Papamonat „Modell Linz", wird versucht Veränderungen in Gang zu setzen.

Maßnahmen

➨ Optimale Kinderbetreuung.

Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung wird allzu oft den Frauen/Müttern überantwortet und bindet viele Zeit- und Energieressourcen. Kinderbetreuung und Erziehung betreffen aber beide Elternteile gleichermaßen, die optimale Versorgung ihres Kindes liegt in der Verantwortung wie im Interesse beider Eltern.
Es sei in diesem Zusammenhang auf die Maßnahmen im Sozialprogramm der Stadt Linz verwiesen.

Die Stadt Linz und ihre Unternehmen unterstützen Väter, die in Karenz gehen, aktiv. Insbesondere der Papamonat „Modell Linz" ist hier ein wichtiges Signal und soll auf die anderen UGL-Unternehmen ausgeweitet werden.

Im Speziellen sei hier auf das UGL-weite Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm verwiesen, das verschiedene Maßnahmen vorsieht, damit MitarbeiterInnen beiden Geschlechts berufliche und private Verantwortung und Interessen in Einklang bringen können.

Väter sollen verstärkt Betreuungspflichten gegenüber ihren Kindern wahrnehmen und verstärkt ihre gesetzlichen und dienstrechtlichen Möglichkeiten auf Papamonat und Väterkarenz nutzen. Darüber hinaus werden die UGL-Unternehmen Angebote entwickeln und setzen (z. B. flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsplätze), damit Frauen wie Männer nach der Karenz möglichst rasch (vollzeitnahe) in den Beruf zurückkehren können.
Auch Anreizsysteme für Frauen, deren PartnerInnen (Väter-)Karenz in Anspruch nehmen, sollen entwickelt werden.
Eltern bekommen ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeit und bei jeder nachzubesetzenden Führungsposition ist zu prüfen, ob diese auch in Teilzeit ausgeübt werden kann.

➨ Umfassende Informationsarbeit rund um Partnerschaft, Familie etc.

Viele Frauen verzichten für ihre Familie ganz auf ein eigenes Erwerbsleben oder arbeiten Teilzeit. Damit gehen allerdings zahlreiche v. a. nachteilige Folgen einher, die sogar existenzbedrohende Auswirkungen haben können. Damit dies für Frauen nicht zur Falle wird, ist es wichtig, die eigenen Rechte zu kennen.
Bereits im Ersten Linzer Frauenbericht wurden diesbezügliche Maßnahmen empfohlen, die teilweise bereits umgesetzt und idealer Weise intensiviert werden.

Allgemeine Aufklärung und Information über gesetzliche Änderungen bei Scheidungen finden sich in der 2012 publizierten Broschüre „Information rund um Beziehung, Partnerschaft, Familie von und für Frauen“, die unter anderem am Linzer Standesamt aufliegt, an alle städtischen Kindergärten sowie an GynäkologInnen versandt und z. B. den Kinder- und Jugend-Services der Stadt Linz zur Verfügung gestellt wurde.

Die entsprechenden Informationen werden u. a. über Vortrags- und Druckwerke vermittelt, aber auch über neue Medien wie etwa facebook. Für Mädchen sind zielgruppengerechte Angebote der Informationsvermittlung zu entwickeln.

Das äußerst erfolgreiche und zuletzt 2013 in bereits 3. Auflage erschienene Druckwerk „Orientierungshilfe“, in dem die rechtliche Situation in Ehe, Lebensgemeinschaft und eingetragener PartnerInnenschaft erläutert wird, soll weiterhin aufgelegt werden.

2012 wurde ein neues, präventives Angebot für anonyme und kostenlose Rechtsberatung für Linzerinnen geschaffen, das von Expertinnen des autonomen Frauenzentrums durchgeführt wird. Zur Bewerbung dieses Angebots liegt die o. a. Broschüre „Information rund um Beziehung, Partnerschaft, Familie von und für Frauen“ vor.
Diese präventive Rechtsberatung erfreut sich reger Nachfrage und wird auch für die Folgejahre empfohlen. Als erfolgreich erwiesen hat sich darüber hinaus ein 2014 erstmals durchgeführter Vortragsabend für Frauen, in dessen Rahmen die aktuelle Rechtslage erläutert wurde. Angebote wie dieses sollen möglichst weitergeführt und ausgebaut werden. Auch hier sind zielgruppengerechte Angebote zur Sensibilisierung junger Frauen zu entwickeln.

5. (Aus-/ Weiter-)Bildung und Erwerbstätigkeit.

Maßnahmen

➨ Frauenpolitische Bildung in Linz.

Das Frauenbüro der Stadt Linz initiiert und unterstützt seit Jahren verschiedene frauenpolitische Bildungsmaßnahmen. Diese Bemühungen sind auch als Umsetzung des Frauenprogramms der Stadt Linz fortzusetzen.

Als best-practise-Beispiele zu nennen sind in diesem Zusammenhang der Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“, der seit 2010 als berufsbegleitendes Postgraduate-Studium angeboten wird, sowie die Veranstaltungs-Reihe „FemFocus“ im Programm der Volkshochschule Linz. Im Zuge der FemFocus-Reihe 2013 wurde beispielsweise das Thema geschlechtergerechte Pädagogik umfassend beleuchtet. Auch weitere erfolgreiche Aktivitäten wie z. B. die Vortragsreihe „Feminismus für Alle? Gender – Diversity – Queer: Geschlechterforschung heute“, die Ringvorlesung „For Future Innovations: Gender in Science and Technology“ (beide Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der Johannes Kepler Universität)) oder auch die Frauen-Sommeruni können als wegweisend für weitere Vorträge und Diskussionsformate gelten.

Neben bereits verfolgten strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen oder laufenden Lehrgängen (etwa der Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“) sind weitere Empowerment-Angebote/-Programme für Frauen, die sie bei der Planung und Verfolgung von beruflichen Karrieren unterstützen, wie z. B. Coachingangebote, Supervision oder Mentoringprojekte, anzustreben.

➨ Mädchen und junge Frauen durchbrechen tradierte Rollenbilder.

Das Frauenbüro der Stadt Linz verfolgt seit Jahren verschiedene Aktivitäten zum Aufbrechen traditioneller Rollenstereotypisierungen in Ausbildung und Erwerbsarbeit. Zentrale Zielgruppe der Maßnahmen sind Mädchen und junge Frauen vor ihren Berufs- oder Studienwahlentscheidungen, sowie MultiplikatorInnen (etwa PädagogInnen).

Die Angebote für Mädchen und junge Frauen reichen von Workshops (Technik für Mädchen) über Ausflüge und Exkursionen (z. B. Projekt „PowerGirls"), das Programm „FIT – Frauen in die Technik" mit Informationstagen, bis hin zu Schnuppermöglichkeiten in männerdominierten Berufen (z. B. girls' day, Infotag für Frauen bei der Linzer Berufsfeuerwehr).

Das Projekt „Berufsbilder-Berufswahl – rechtzeitig!", entwickelt von der Abteilung Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität, zielt darauf ab, die Interessen von Mädchen und Jungen geschlechterunabhängig zu fördern und Geschlechterstereotype aufzubrechen.

Neben der konkreten Arbeit mit VolksschülerInnen, werden mit den LehrerInnen Übungsbeispiele erarbeitet, um geschlechtersensibles Handeln im Unterricht zu unterstützen.

Die Projekte „MiT – Mädchen in die Technik" sowie dessen Nachfolge-Projekt „Mädchen in die Technik – Jungen in die Pädagogik" sind ebenfalls Angebote für PädagogInnen, sich umfassend und angeleitet von ExpertInnen der Johannes Kepler Universität mit persönlichen Rollenbildern sowie deren Wirken im Unterricht auseinander zu setzen.

Unter anderem werden Mädchen und Frauen auf verschiedenste Weise ermutigt, Neues für sich zu entdecken/auszuprobieren. Möglichkeiten dazu bieten z. B. Heimwerk- und Rad-Reparatur-Workshops, Workshops in denen TV- oder Radio-Beiträge produziert werden können oder auch Breakdance-Kurse.

Die Stadt Linz und ihre Unternehmen achten bewusst darauf, Mädchen für die Ausbildung in technischen Berufen, sowie Mädchen und Frauen für nicht-traditionelle Berufe zu gewinnen/fördern.

6. Frauen in besonderen Situationen werden besonders unterstützt.

Maßnahmen

➨ Spezifische Angebote für sexuelle Dienstleisterinnen.

Verstärkte Kooperationen mit den auf die Lebenslagen und Bedürfnisse von SexdienstleisterInnen spezialisierten Vereinen in Linz – „LENA" und „maiz – autonomes Zentrum von und für Migrantinnen" – sind wünschenswert.

Das Angebot des Vereins LENA richtet sich an Menschen, die in der Prostitution/den sexuellen Dienstleistungen arbeiten oder gearbeitet haben. Die Mitarbeiterinnen leisten wertvolle Aufklärungs- wie auch Gesundheitsarbeit, beraten und begleiten bei sozialen und rechtlichen Problemen und setzen auf aufsuchende Sozialarbeit auch direkt vor Ort.

Der Verein maiz setzt sich für die Anerkennung von Sexarbeit als Erwerbsarbeit ein und kämpft somit gegen Stigmatisierung, Diskriminierung und Kriminalisierung. In direkter Zusammenarbeit mit Migrantinnen, die in der Sexarbeit tätig sind, sollen die Professionalisierung und Selbstermächtigung von Migrantinnen in der Sexarbeit unterstützt werden.
Das Angebot beider Vereine umfasst Beratung und die Weitergabe verschiedener Informationsmaterialien, sowie Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit. Die Arbeit zielt ab auf die Enttabuisierung

von Sexarbeit und die (rechtliche) Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Sexarbeiterinnen. Erfolgreiche Maßnahmen, Projekte und Angebote wie z. B. die Erstellung mehrsprachiger Broschüren und Informationsmaterialien, Vortragsreihen und Diskussionsformate wie die Vortragsreihe „SexWork(s)“ in Kooperation mit der Johannes Kepler Universität, Workshopangebote für Sexdienstleisterinnen und ein umfassendes (muttersprachliches) Beratungsangebot speziell auch in Form der aufsuchenden Sozialarbeit in der Arbeits- und Lebenswelt von Sexdienstleistenden sollen weitergeführt bzw. sogar ausgebaut werden.

Auf der dermatologischen Ambulanz des AKh Linz wurde ein Ambulatorium für „sexual transmitted deseases“ eingerichtet. Dies ist bereits eine Umsetzungsmaßnahme des Ersten Linzer Frauenberichts.

Am Gesundheitsamt der Stadt Linz wird die gesetzliche Pflichtuntersuchung für Sexdienstleisterinnen kostenfrei angeboten. Es gibt hier ein stetes Bemühen, sich den nötigen Veränderungen bei der Abwicklung der Pflichtuntersuchungen anzupassen und flexibel zu zeigen.

Maßnahmenvorschläge

Maßnahmenvorschläge für das Sozialprogramm.

➨ Unterstützung bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.

In der Stadt Linz leben Menschen unterschiedlichster Herkunftsländer und Nationalitäten. Viele dieser Menschen haben Ausbildungen in ihren Herkunftsländern erworben, die hier nicht anerkannt sind. Diesbezüglich wurden in Österreich jüngst Verbesserungen und Vereinfachungen für Nostrifikationen für AkademikerInnen und FacharbeiterInnen in die Wege geleitet.

➨ Lehrgang zur Förderung der Diversitätsgerechtigkeit aller Linzer soziokulturellen Einrichtungen.

Diversitätsgerechtigkeit beinhaltet komplexe Kompetenzen, die erst in ihrer Verschränkung wirkmächtig werden können. Diesbezüglich ist ein Lehrgang zu entwickeln, durch den die VertreterInnen der Linzer soziokulturellen Einrichtungen diese komplexen Kompetenzen zu Diversitäten (von Geschlecht, Alter über Gesundheiten, Behinderungen bis hin zu Herkünften und sozialen Lagen) vertiefen und Strategien zur nachhaltigen Verankerung in den einzelnen Einrichtungen entwickelt werden.

➨ Diversitätsbeauftragte bei der GWG.

Die GWG als größtes gemeinnütziges Wohnungsunternehmen in Linz setzt – zusätzlich zu den HausbesorgerInnen – mobile Diversitätsbeauftragte ein, die zur Verbesserung des Zusammenlebens der BewohnerInnen – ob jung oder alt, ob Frauen oder Männer, unterschiedlicher Herkunft, mit und ohne Beeinträchtigungen, beitragen. Die Aktivitäten dieser Diversitätsbeauftragten reichen von aufsuchenden Gesprächen über Informationsveranstaltungen bis hin zu gemeinsam mit BewohnerInnen durchgeführten Projekten. Sie arbeiten eng mit den HausbesorgerInnen der GWG zusammen. Diese Maßnahme dient der Förderung des inklusiven und interkulturellen guten Zusammenlebens aller BewohnerInnen und der Konfliktprävention.

➨ Patenschaften für unbegleitete minderjährige weibliche und männliche Fremde/AsylwerberInnen.

Unbegleitete minderjährige weibliche und männliche Fremde/AsylwerberInnen brauchen besondere Unterstützung. Im Rahmen dieses Projektes werden Frauen professionell auf ihre Rolle als Patinnen für diese Zielgruppe in Linz vorbereitet. Sie sollen Ansprech- und Kontaktpersonen für unbegleitete minderjährige weibliche und männliche Jugendliche in Linz sein, ihnen bei allen Alltagsfragen unterstützend zur Seite stehen, sie bei Behördenwegen begleiten und beratend bei gesundheitlichen und sozialen Problemlagen für sie da sein (etwa durch Weitervermittlung an Kriseninterventionsstellen).

Maßnahmen, bei denen die Stadt Linz den Bund ersucht, im Rahmen seiner Kompetenzen tätig zu werden.

Frauenstiftung für Qualifizierungen.

- Frauen werden mittels Stipendien bei ihren Qualifizierungswünschen unterstützt. Diese Qualifizierungen können Erstausbildungen (etwa Facharbeiterinnenberufe, Universitätsstudien) sein. Es kann sich aber auch um zweite Ausbildungen handeln, wenn die erste Ausbildung nicht mehr nachgefragt wird oder Frauen den Wunsch nach beruflicher Um- oder Neuorientierung haben; hier können auch Höherqualifizierungen (etwa Masterstudien nach dem Bakkalaureats-Abschluss) gefördert werden. Schließlich können auch fach- oder funktionsspezifische Lehrgänge finanziell unterstützt werden (etwa Führungskräfte- und Managementlehrgange).
- Dafür ist ein Konzept für eine Linzer Frauenstiftung für Qualifizierungen zu entwickeln (u. a. für die Finanzierung dieser Stiftung, für die Entwicklung von Kriterien der Zuteilung von Förderungen, für die Abwicklung etc.). Hier sollten auch die komplexen Anforderungen, mit denen Frauen aufgrund der Mehrfachbelastungen konfrontiert sind, berücksichtigt werden, etwa durch modulare Curricula, durch die Möglichkeit, Qualifizierungen auf Teilzeitbasis zu machen etc.
- Finanzielle Förderungen sind notwendig, da sich viele Frauen aufgrund geringer oder keiner eigenen Einkommen oftmals (Weiter-, Höher-, Um-) Qualifizierungen, die länger dauern, nicht leisten können.
- Diese Maßnahme verfolgt das Ziel, Frauen in ihren Ausbildungswünschen zu unterstützen und durch (Höher-)Qualifizierungen die Chancen auf ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen zu erhöhen.

Umfassende Informationsarbeit rund um Partnerschaft, Familie etc.

- Maßnahmen der Aufklärung und Information in Schulen und beruflichen Ausbildungen über rechtliche Folgen von Eheverträgen, Bürgschaften und Mithaftungen sollen verstärkt werden.
- Eine verpflichtende muttersprachliche Beratung am Standesamt über Rechtsfolgen von Eheverträgen, Bürgschaften und Mithaftungen unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte (nach dem Muster kirchlicher Ehevorbereitungsgespräche) ist anzustreben.

Anhang

Das Frauenbüro der Stadt Linz
Rückblick 1992–2014

Das Frauenbüro der Stadt Linz – Rückblick 1992–2014

Entsprechend der Forderung verschiedener Frauenvereine, Aktivistinnen und Politikerinnen wurde 1992 das Frauenbüro der Stadt Linz installiert. Frau Mag.ª Gabriele Wagner wird erste Frauenbeauftragte der Stadt Linz.

Die folgende Übersicht zeigt ohne Anspruch auf Vollständigkeit wichtige Projekte und Initiativen der vergangenen rund 20 Jahre und gibt Einblicke in die Arbeit des Frauenbüros der Stadt Linz, auf die das nun vorliegende Frauenprogramm der Stadt Linz aufbauen kann:

1993 Erstmals werden Aktionen des Frauenbüros der Stadt Linz zum Internationalen Frauentag durchgeführt. Ab 2000 finden diese jährlich, seit 2010 unter dem Titel „talk of fem", statt.
Unter anderem beginnen die Vorbereitungsarbeiten für die Einrichtung des Linzer Frauengesundheitszentrums, welches am 3. Mai 1996 schließlich seinen Betrieb aufnahm. Erstmals werden frauenspezifische Stadtrundgänge angeboten, die dank der großen Nachfrage bis heute und mit immer neuer thematischer Ausrichtung angeboten werden.

1997 Das Frauenbüro unterstützt das Frauenvolksbegehren, das insgesamt von 11,17 Prozent der Wahlberechtigten (644.665 Personen) unterschrieben wurde. 15.821 LinzerInnen haben das Frauenvolksbegehren unterzeichnet (137.214 Stimmberechtigte).

1998 Das Frauenbüro der Stadt Linz begeht erstmals den „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen". Ab 2003 beteiligt sich Linz jährlich an der internationalen Kampagne von „Terre des Femmes" und hisst für 16 Tage die Fahne „frei leben ohne gewalt" vor dem Alten Rathaus.

2000 Der Marianne.von.Willemer-Preis wird erstmals vergeben. Der Preis wird zunächst in der Kategorie Literatur und „computerunterstützte Literatur" ausgeschrieben und ab 2004 schließlich getrennt als Literaturpreis und Preis für digitale Medien ausgelobt und vergeben.

Ab diesem Jahr feiert das Frauenbüro jährlich den Internationalen Frauentag, seit 2010 unter dem Titel „talk of fem".

2003 Schwerpunktmäßig wird das Thema „Weibliche Lehrlinge in männerdominierten Berufen" aufgegriffen. Es werden u. a. verschiedene Initiativen zur Sensibilisierung Linzer Betriebe gesetzt.

Elvira Tomancok wird Frauenbeauftragte der Stadt Linz.

2004 Erstmals werden Selbstverteidigungskurse für Mädchen, Frauen und Seniorinnen angeboten. Diese werden bis heute – teilweise in Kooperation mit Frauenvereinen – erfolgreich durchgeführt.

2005 Auf Initiative des Frauenausschusses startet das Pilotprojekt „Geschlechtssensible Kleinkindpädagogik", das auf breite Zustimmung von Eltern und Fachkräften trifft.

2006 Der „Silberne Hexenbesen am Goldenen Band" wird erstmals als Auszeichnung an eine besondere Linzerin verliehen. Der Preis wird seit 2012 als Frauenpreis der Stadt Linz vergeben und zeichnet ein konkretes Projekt aus, das sich durch herausragende Aktivitäten und besonderes Engagement für Frauen und Mädchen hervorhebt.

2007 Mit einem Gemeinderatsbeschluss wird gender budgeting in der Linzer Stadtverwaltung initiiert. Das städtische Budget wird damit auf seine Geschlechtergerechtigkeit geprüft.

2009 Erstmals gibt es in Linz mit Mag.ª Eva Schobesberger eine Stadträtin für Frauen.

2010 In diesem Jahr findet am Internationalen Frauentag erstmals der „talk of fem“ statt.

Neue Frauenbeauftragte wird Mag.ª Jutta Reisinger.

Das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung an der Johannes Kepler Universität wird mit der Erstellung des Ersten Linzer Frauenberichts beauftragt. Die wissenschaftliche Studie soll Daten und Fakten über die aktuelle Lebenssituation der Linzerinnen liefern.

Im Wissensturm beginnt in Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität der Universitätslehrgang „Management und Leadership für Frauen“ zur Förderung von Frauenkarrieren.

Gegen Gewalt an Frauen: Unter dem Motto „Wir pfeifen auf Gewalt“ lädt das Frauenbüro der Stadt Linz zum ersten Mal alle LinzerInnen ein, mit einem Pfeifkonzert ein deutlich hörbares Zeichen gegen Gewalt zu setzen. Eine Reihe von zusätzlichen Angeboten begleitet die 16 Tage gegen Gewalt an Frauen. Seitdem wird im Aktionszeitraum von 25. November bis 10. Dezember jährlich ein Themenschwerpunkt mit vielfältigen Vortrags- und Workshopangeboten gesetzt.

2011 Das 100-jährige Jubiläum des Internationalen Frauentags wird gefeiert. Mit der Wanderausstellung „Stille Heldinnen – 100 Jahre Linzer Frauengeschichte“ wird die Geschichte der Frauen(politik) in Linz aufgearbeitet/nachgezeichnet.

Am 30. September, dem equal pay day 2011 für Linz (jener Tag, ab dem die Frauen in Linz im statistischen Durchschnitt „gratis“ arbeiten), wird erstmals mit einer Rabattaktion auf die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern aufmerksam gemacht. 23 Linzer Einrichtungen und Betriebe unterstützten diese Aktion, die seitdem fixer Bestandteil des Aktionsprogramms des Frauenbüros ist. Zusätzlich sorgt ein eigens produzierter Spot, der sich mit dem Thema Gleichstellung befasst, für mediale Aufmerksamkeit.

Der Erste Linzer Frauenbericht wird präsentiert und bildet als umfassende Bestandsaufnahme die Grundlage für weitere, auf die Bedürfnisse der Linzerinnen zugeschnittene Maßnahmen.

In Kooperation mit dem Linzer Programmkino Moviemento wird eine Frauen-Kinoreihe ins Leben gerufen, mit der seitdem ein filmischer Frauenschwerpunkt gesetzt und Regisseurinnen bzw. Filmemacherinnen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Unter Federführung der Johannes Kepler Universität startet das Pilot-Projekt „MiT – Mädchen in die Technik“, das sich an VolksschullehrerInnen richtet. Über Sensibilisierung der PädagogInnen soll der Umgang mit Technik und modernen Technologien für Volksschülerinnen zu einem selbstverständlichen Erfahrungsbereich werden.

Im Linzer Wissensturm wird mit dem Start der Vortragsreihe „Femfocus“ ein feministischer Schwerpunkt gesetzt. In Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität werden seitdem verschiedene Vorträge angeboten, die sich mit den Arbeitsrealitäten von Frauen im globalisierten Europa auseinandersetzen.

Mit 1. Jänner 2011 wurde am Magistrat Linz der Papamonat eingeführt. Der Papamonat „Modell Linz“ ermöglicht es Vätern, in den ersten acht Wochen nach der Geburt des Kindes vier Wochen Sonderurlaub in Anspruch zu nehmen. Dieser wird aufgeteilt in eine Woche Sonderurlaub mit Bezügen und drei Wochen Sonderurlaub ohne Bezüge.

2012 Erstmals wird der mit 3.600 Euro dotierte „Frauenpreis der Stadt Linz“ verliehen, mit dem fortan jährlich ein herausragendes Projekt ausgezeichnet wird.
Das Projekt „FRAGILE Holzwerkstatt – Ausbildungswerkstatt für junge Frauen im handwerklichen Bereich“ wird einstimmig als Siegerinnenprojekt ausgewählt.

Aufbauend auf dem Ersten Linzer Frauenbericht wird die Erstellung des Frauenprogramms für die Stadt Linz initiiert. Als Auftakt der Programmentwicklung werden alle Linzerinnen eingeladen, sich im Rahmen von Workshops aktiv an der Entwicklung zu beteiligen.

Als konkrete Umsetzungsmaßnahmen aus dem Frauenbericht wird seit 2012 in Kooperation mit dem autonomen Frauenzentrum präventive Rechtsberatung rund um die Themenbereiche „Beziehung, Partnerschaft, Familie von und für Frauen“ angeboten.

Mit der Veranstaltungsreihe SexWork(s) werden in Kooperation mit dem Wissensturm und der Johannes Kepler Universität in Vortrags- und Diskussionspanels die rechtlichen Grundlagen von Sexarbeit im nationalen und internationalen Vergleich erörtert.

In der Sitzung des Gemeinderats am 8. März wird einstimmig die Entwicklung eines Frauenförder- und Gleichstellungsprogramms für die gesamte Unternehmensgruppe Stadt Linz beschlossen. Dieses wird am 10. April 2014 schließlich besschlossen und stellt einen wichtigen Meilenstein für die Positionierung der Stadt Linz dar.

2013 Der erste Entwurf zum Frauenprogramm der Stadt Linz liegt vor und wird öffentlich präsentiert und diskutiert. Rückmeldungen aus dem Publikum werden in den Erstentwurf eingearbeitet, bevor sich eine interfraktionelle Arbeitsgruppe formiert und die einzelnen Maßnahmenvorschläge auf Priorität, Umsetzbarkeit, kommunale Zuständigkeit etc. beleuchtet und das Frauenprogramm diskutiert bzw. überarbeitet.

Die Koppelung öffentlicher Auftragsvergaben an innerbetriebliche Maßnahmen der Frauenförderung wird am 7. März 2013 im Linzer Gemeinderat beschlossen. Damit werden Unternehmen direkt in die Verantwortung genommen, sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen und verpflichten sich, im Falle des Zuschlags, innerbetriebliche Gleichstellungsmaßnahmen (Frauenförderung bei Einstellung und Aufstieg, Frauenförderung bei Qualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer, Strukturelle Maßnahmen) durch- bzw. weiterzuführen. Eine Ausweitung hinsichtlich Art der von dieser Regelung betroffenen Aufträge sowie Unternehmen ist geplant.

Das bereits etablierte und erfolgreiche Freizeitprogramm des Frauenbüros der Stadt Linz wird beispielsweise mit einem Schnupper-Fußballtraining für Frauen ausgebaut. Ergänzend dazu werden zur Überwindung tradierter Rollenbilder und im Sinne des Empowerments von Frauen Angebote wie Radreparatur-Workshops oder Workshops zur eigenständigen Gestaltung von Radio- oder TV-Beiträgen initiiert.

Das Pilotprojekt „MiT – Mädchen in die Technik“ wird dank seines Erfolgs und der überaus positiven Effekte als EU-Projekt „Mädchen in die Technik – Buben in die Pädagogik“ weitergeführt.

Die 2011 vom Archiv der Stadt Linz in Auftrag gegebene Aufarbeitung der Linzer Frauengeschichte wird präsentiert. „Frauen.Leben.Linz. Eine Frauen- und Geschlechtergeschichte im 19. und 20. Jahrhundert“ von Univ.Prof.in Dr.in Gabriella Hauch ist die erste umfassende wissenschaftliche Publikation dieser Art.

Neben Beteiligung an verschiedenen Tagungs- und Vortragsangeboten und der Durchführung der Tagung „Femigration“ – Relevanz und Potenzial migrantischer Frauen in der interkulturellen Gesellschaft“ in Kooperation mit dem Linzer Integrationsbüro, tritt die Stadt Linz unter anderem als strategische Partnerin im EU-Projekt „Self-defenceIT – Migrantinnen wehren sich gegen Gewalt in Neuen Medien“ auf.

Erstmals beteiligt sich das Frauenbüro der Stadt Linz als Mitglied des überparteilichen „Bündnis 8. März“ an der internationalen Kampagne „one billion rising“, die weltweit auf das Thema Gewalt an Frauen aufmerksam macht.
Neben der Weiterführung bestehender Angebote werden erstmals Heimwerkerinnenkurse für Frauen angeboten, die dank des überwältigenden Zuspruchs zukünftig fixer Bestandteil im Programm der VHS Linz sein werden.

2014 Auch 2014 werden wieder präventive Rechtsberatungen zum Thema „Beziehung, Partnerschaft, Familie von und für Frauen“ angeboten. Erstmals organisiert das Frauenbüro einen Vortragsabend für Frauen, in dem Rechtsgrundlagen erläutert und die (rechtlichen) Unterschiede von Lebensgemeinschaft und Ehe hervorgehoben werden.

Erstmals findet auch ein Workshop zur Sensibilisierung für das Gefahrenpotenzial der neuen Medien (Web 2.0 und Smartphones) statt.

Das bereits umfassende Sport- und Freizeitangebot wird weiter ergänzt, beispielsweise um Schwimmkurse für Anfängerinnen.

Am 10. April 2014 beschließt der Linzer Gemeinderat das Frauenförder- und Gleichstellungsprogramm „Gleiche Rechte – Gleiche Chancen II“ für die Jahre 2014–2019, das für den Magistrat der Stadt Linz sowie dessen Unternehmensgruppe Gültigkeit hat.

Am 11. Oktober 2014 beteiligt sich das Frauenbüro der Stadt Linz erstmals am Internationalen Mädchentag. In Kooperation mit dem Kinderhilfswerk PLAN werden verschiedene Aktionen zur Sensibilisierung initiiert.

Aktuelle Informationen zu den Aktivitäten des Frauenbüros der Stadt Linz, sowie Adressen und weiterführende Informationen zu Frauen-Netzwerken und (Frauen-)Einrichtungen und -Vereinen finden Sie auf der Homepage des Frauenbüros unter www.linz.at/frauen.

