

## Ansprechpersonen der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im BMBWK:



TOP TEN – TOP DOWN  
TOP 4

<b>Vorsitz:</b>	Dr. Doris <b>Guggenberger</b> , Tel. 53120 Kl. 2820
<b>Stellvertr. Vorsitz:</b>	Dr. Christian <b>Seiser</b> , Kl. 6730
<b>Geschäftsführung:</b>	Mag. Roswitha <b>Tschenett</b> , Kl. 2823
<b>GM Beauftragte: Zentralsektion</b>	Mag. Peter <b>Fuchs</b> , Kl. 3003 Mag. Martina <b>Oberhauser</b> , Kl. 4222
<b>GM Beauftragte: Sektion I</b>	Mag. Doris <b>Kölbl</b> , Kl. 4791 Mag. Andreas <b>Schatzl</b> , Kl. 4405
<b>GM Beauftragte: Sektion II</b>	Mag. Jürgen <b>Horschinegg</b> , Kl. 4424 Mag. Eva <b>Schönauer-Janeschitz</b> , Kl. 4495
<b>GM Beauftragte: Sektion III</b>	Ingrid <b>Csizmazia</b> , Kl. 2382 Dr. Nikolaus <b>Douda</b> , Kl. 3301
<b>GM Beauftragte: Sektion IV</b>	Mag. Dr. Doris <b>Karner</b> , Kl. 4403 Martin <b>Ure</b> , Kl. 2534
<b>GM Beauftragte: Sektion V</b>	Mag. Regina <b>Rosc</b> , Kl. 4627 DI Michael <b>Lückl</b> , Kl. 7710
<b>GM Beauftragte: Sektion VI</b>	Dr. Ilse <b>König</b> , Kl. 6334 Dr. Christian <b>Seiser</b> , Kl. 6730
<b>GM Beauftragte: Sektion VII</b>	Mag. Sandra <b>Mukherjee-Cosmidis</b> , Kl. 5861 Dr. Peter <b>Seitz</b> , Kl. 7080
<b>Ansprechperson BM-Büro:</b>	Dr. Sabine <b>Neyer</b> , Kl. 5011

## LEITFADEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

### Impressum:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur  
AG Gender Mainstreaming, Dezember 2005  
[www.imag-gendermainstreaming.at](http://www.imag-gendermainstreaming.at)

DAS ZUKUNFTSMINISTERIUM

bm:bwk

# Leitfaden für Führungskräfte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming



*Die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau sind im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur weit fortgeschritten. Das zeigt sich auch im hohen Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen.*

*Zur Unterstützung der weiteren Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde von der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming in meinem Auftrag im Rahmen des Ressortarbeitsplans „Top Ten – Top Down“ eine Reihe von Grundlagen ausgearbeitet. Eine Maßnahme des Arbeitsplans war die Erstellung eines Leitfadens für Führungskräfte.*

*Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages und die Ministerratsbeschlüsse vom 11. Juli 2000, vom 3. April 2002 sowie vom 9. März 2004 erfordern die Implementierung von Gender Mainstreaming auch im Bereich der österreichischen Bundesverwaltung.*

*Die Führungskräfte sind demnach verpflichtet, sowohl strukturell wirksame als auch inhaltliche Maßnahmen zu ergreifen, welche die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und bestehende Ungleichheiten abbauen helfen.*

*Ich ersuche die Führungskräfte des Hauses, den vorliegenden Leitfaden als Instrument zu nutzen, die dort enthaltenen Leitlinien zu beachten und danke für bereits geleistete Umsetzungsschritte.*

*E. Gehrer*

Elisabeth Gehrer  
Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Kultur

## Die Umsetzung erfordert – im Sinne einer Top-Down Strategie – von der Sektionsleitung:

- die Übernahme der Gesamtverantwortung für den GM-Prozess in der Sektion;
- die Festlegung und Verfolgung überprüfbarer Zielvorgaben und konkreter Maßnahmen;
- die Verankerung der Thematik in den sektionsinternen Kommunikations-, Planungs- und Entscheidungsprozessen;
- die Berücksichtigung von GM bei der Formulierung und Umsetzung aller Agenden und Arbeitsvorhaben der Sektion;
- die Bereitstellung entsprechender Zeit- und Finanzressourcen;
- die Einbindung der Gender Mainstreaming Beauftragten der Sektion in relevante Planungs- und Entscheidungsprozesse (zur Funktion der GM Beauftragten vgl. die BM-Kurrende v. Dez. 03, GZ 15.510/69 – V/3/03);
- die Beiziehung von entsprechend ausgebildeten Expertinnen und Experten, Trainerinnen und Trainern zur Unterstützung des GM-Prozesses in der Sektion;
- die Schaffung von Rahmenbedingungen, die einer gleichberechtigten Aufgaben- und Funktionsübernahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienlich sind, z.B. bei Funktionsübertragungen, Weiterbildungen und Arbeitsplatzbewertungen;

- die Gewährleistung einer ausgewogenen Geschlechtervertretung in bestehenden oder zu konstituierenden Gremien (siehe TOP 6 des Arbeitsplans);
- die Übernahme der Verantwortung für die durchgängige Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache auf Basis des seitens der Ressortleitung zur Verfügung gestellten Leitfadens (siehe RS Nr. 22/2002);
- einen jährlichen Bericht an die Ressortleitung über gesetzte Schritte und Maßnahmen (als Grundlage für die Berichtslegung des Ressorts an die interministerielle GM-Arbeitsgruppe).

## Die Umsetzung erfordert – im Sinne einer Top-Down Strategie – von der Abteilungsleitung:

- die Übernahme der Verantwortung für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Abteilung;
- die Festlegung und Verfolgung überprüfbarer Zielvorgaben und konkreter Maßnahmen;
- die Verankerung der Thematik in den abteilungsinternen Kommunikations-, Planungs- und Entscheidungsprozessen;
- die Berücksichtigung von GM bei der Formulierung und Umsetzung aller Agenden und Arbeitsvorhaben der Abteilung;
- die Bereitstellung entsprechender Zeit- und Finanzressourcen;
- die enge Zusammenarbeit mit den Gender Mainstreaming Beauftragten der Sektion (zur Funktion der GM Beauftragten vgl. die Kurrende v. Dez. 03, GZ 15.510/69 – V/3/03);
- die Beiziehung von entsprechend ausgebildeten Expertinnen und Experten, Trainerinnen und Trainern zur Unterstützung des GM-Prozesses in der Abteilung;
- die Schaffung von Rahmenbedingungen, die einer gleichberechtigten Aufgaben- und Funktionsübernahme der Mitarbeiter/innen dienlich sind, z.B. bei Funktionsübertragungen, Weiterbildungen und Arbeitsplatzbewertungen;
- die Gewährleistung einer ausgewogenen Geschlechtervertretung in bestehenden oder zu konstituierenden Gremien (siehe TOP 6 des Arbeitsplans);
- die Übernahme der Verantwortung für die durchgängige Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache auf Basis des seitens der Ressortleitung zur Verfügung gestellten Leitfadens (siehe RS Nr. 22/2002);
- die gezielte Information nachgeordneter Dienststellen, von Auftragnehmern und von Kooperationspartnern über die GM-Vorgabe des Ressorts;
- die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming bei Auftragsvergaben und bei der Herausgabe von Publikationen;
- die kontinuierliche Information der Sektionsleitung über abteilungsspezifische Schritte und Ergebnisse.