

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang SOBOTKA
Parlament
1017 Wien

11. September 2018

GZ. BMEIA-AT.90.13.03/0089-VI.1/2018

Die Abgeordneten zum Nationalrat Gabriele Heinisch-Hosek, Kolleginnen und Kollegen haben am 11. Juli 2018 unter der Zl. 1414/J-NR/2018 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend die Gleichstellungsstrategie in meinem Ressort gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1, 10, 12 bis 14 sowie 20:

Mein Ressort setzt eine Vielzahl von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen sowohl für die Bediensteten im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA) als auch für die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in der Welt.

Im Höheren auswärtigen Dienst, wo es einen historisch gewachsenen Männerüberhang gibt, wurden in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer aufgenommen. Alle Auswahlkommissionen sind mittlerweile paritätisch besetzt. Neu aufgenommene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren im Rahmen ihrer Grundausbildung auch eine eintägige Schulung für Genderthemen. Der Kampf gegen Diskriminierung ist mir ein persönliches Anliegen und fließt in die laufende Arbeit im BMEIA mit ein. Die in den letzten Jahrzehnten für den öffentlichen Dienst eingeführten Instrumente (wie z.B. das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Gleichbehandlungskommission) haben sich in der Praxis als effektiv herausgestellt und wirken sich auch im täglichen Umgang mit Diversität positiv aus. Als erste Ansprechstelle in meinem Ressort dient die Gleichbehandlungsbeauftragte.

Mit der Einführung und konsequenten Umsetzung von Maßnahmen wie Gleitzeit und Telearbeit wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert, auch ein Betriebskindergarten wurde eingerichtet. Durch die Erleichterung des Verbleibs auf Auslandsposten nach einer Geburt wurde in den letzten Jahren maßgeblich dazu beigetragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im diplomatischen Dienst und somit die Fortsetzung der Karriere für Frauen im BMEIA zu erleichtern.

- 2 -

In der Entwicklungszusammenarbeit habe ich eine stärkere Fokussierung auf Frauenthemen vorgenommen. In den nächsten Jahren sollen 50% aller österreichischen EZA-Projekte zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in der Welt konkret beitragen.

In der österreichischen Auslandskulturpolitik wird darauf geachtet, dass bei mindestens jedem zweiten Kulturprojekt Künstlerinnen involviert sind.

Die Kosten für weltweite Frauenprojekte werden vom BMEIA an die Genderdatenbank der Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting regelmäßig eingemeldet und aktualisiert. Hinsichtlich des Gesamtbudgets meines Ressorts sind drei der Wirkungsziele meines Ressorts im Gesamtausmaß von Euro 346,9 Mio. genderrelevant.

Zu den Fragen 2 und 11:

Ich verweise auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Zl. 1426/J-NR/2018 vom 11. Juli 2018 durch den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport.

Zu Frage 3:

Der Frauenförderungsplan des BMEIA wurde nach meiner Amtsübernahme bzw. der Bestellung der neuen Gleichbehandlungsbeauftragten – wie durch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vorgesehen – durch die Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gemeinsam mit der Personalabteilung erarbeitet und am 6. Juli 2018 angenommen. Der Bericht wurde mir vorgelegt und trat als Verordnung mit Wirkung vom 1. September 2018 in Kraft. Das Monitoring wird durch die Personalabteilung gemeinsam mit der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen erfolgen.

Zu den Fragen 4 bis 9:

Aufgrund des Übertritts in den Ruhestand der bisherigen Gleichbehandlungsbeauftragten habe ich mit Wirkung vom 16. März 2018 Mag. Eveline Jamek zur neuen Gleichbehandlungsbeauftragten bestellt. Ein Gesprächstermin soll demnächst stattfinden.

Der Gender Mainstreaming Beauftragte meines Ressorts ist in der Personalabteilung angesiedelt, der Austausch mit ihm erfolgt über den Generalsekretär meines Ressorts, der mit ihm jeweils anstehende Anliegen bespricht. Im neu überarbeiteten Frauenförderungsplan wurde mit der Gleichbehandlungsbeauftragten und dem Gender Mainstreaming Beauftragten einerseits die präzisere Definierung der Ziele im Frauenförderungsplan generell vereinbart. Andererseits wurden weitere Maßnahmen für eine bessere Laufbahn- und Karriereplanung, für eine ausgewogenere Zusammensetzung von Kommissionen und Beiräten, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die bessere Sichtbarmachung von Frauen durch sprachliche Gleichstellung und generell für einen besseren Informationsfluss vereinbart.

Zu den Fragen 15 bis 19:

Die Frauenquote in meinem Ressort liegt bei 48,9%. Eine sektionsspezifische Auswertung gibt es nicht und unterliegt aufgrund der im auswärtigen Dienst üblichen Rotationen ständigen Schwankungen. Die Frauenquote in meinem Kabinett beträgt 58%, auf Ebene der Sektionsleitungen 50% sowie bei den leitenden Angestellten 38 %.

Dr. Karin Kneissl

