

## **ANFRAGE**

**der Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek, Mario Lindner, Genossinnen und Genossen**

**an den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport**

**betreffend der Gleichstellungsstrategie Ihres Ressorts**

Gender Mainstreaming ist eine durch die Ratifikation des Amsterdamer Vertrags (1998) eingegangene **Verpflichtung Österreichs** im Rahmen der Europäischen Union, zu der sich die Bundesregierung in mehreren Ministerratsbeschlüssen (2000, 2003, 2004, 2008 und 2011) bekannt hat.

Im Jahr 2000 wurde eine Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG GM) eingerichtet. 2008 die Erweiterung der Bezeichnung und des Aufgabenbereichs der Arbeitsgruppe auf Gender Mainstreaming/Budgeting.

Im Zuge der Haushaltsrechtsreform und der Einführung der wirkungsorientierten Verwaltungsführung wurde jedes Ressort verpflichtet, Gleichstellungsziele, –maßnahmen und Gleichstellungsindikatoren zu definieren. Damit erfuhr Gender Mainstreaming eine nochmalige Stärkung in der Verwaltung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche gleichstellungspolitischen Ziele und Strategien die einzelnen Ressorts der Bundesregierung, sowohl in Hinblick auf Gender Mainstreaming/Budgeting, als auch in der Tagespolitik und der strategischen Entwicklung des Ressorts verfolgen.

Dazu stellen die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport folgende

### **Anfrage:**

1. Welche Maßnahmen setzt Ihr Ressort zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen?  
(Auflistung der einzelnen Maßnahmen samt Kurzbeschreibung und Zuständigkeit innerhalb des Ressorts)
  - a. Wie viel Ihres Gesamtbudgets ist für diese Maßnahmen vorgesehen? (aufgeschlüsselt nach einzelnen Maßnahmen)
  - b. Welche strategischen Ziele sollen mit den Maßnahmen erreicht werden? Wie bzw. von welcher Personengruppe sind diese Ziele definiert worden?
  - c. Welche Unterlagen, Studien etc. dienen Ihnen als Grundlage für diese Zielsetzungen?
  - d. In welchem Zeitraum sollen die Maßnahmen zu den definierten Zielen führen?

- e. Falls es keine definierten Ziele gibt: Sehen Sie in Ihrem Ressort keinen Raum für gleichstellungspolitische Zielsetzungen?
  - f. Sind Ihnen Maßnahmen oder Zielsetzungen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen von Ihren Ressort-VorgängerInnen bekannt? Wenn ja, wurden diese weitergeführt?
2. Welches Monitoring-Verfahren gibt es in Ihrem Ressort zur laufenden Wirkungskontrolle der Maßnahmen?
  3. Kennen Sie die Frauenförderpläne Ihres Ressorts?
    - a. Wie oft werden diese adaptiert und wann wurden sie zum letzten Mal adaptiert?
    - b. Welche Personengruppen sind in die Erstellung der Frauenförderpläne eingebunden?
    - c. Wie erfolgt das Monitoring der Frauenförderpläne und wo liegt die Zuständigkeit in Ihrem Ressort?
  4. Hatten Sie bereits mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts einen Termin?
  5. Hatten Sie bereits mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts einen Termin?
  6. In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten/dem Gleichbehandlungsbeauftragten Ihres Ressorts?
  7. In welchen Abständen erfolgt der Austausch mit der Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/dem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten Ihres Ressorts?
  8. Welche Ziele wurden mit Ihrer Gleichbehandlungsbeauftragten/Ihrem Gleichbehandlungsbeauftragten definiert?
  9. Welche Ziele wurden mit Ihrer Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten/ Ihrem Gender Mainstreaming-Budgeting Beauftragten definiert?
  10. Welche Gleichbehandlungsinstrumente werden in Ihrem Ressort angewendet?
  11. Wie werden Gesetzesentwürfe entsprechend ihrer Wirkung auf Frauen überprüft?
  12. Welche gleichstellungspolitischen Projekte werden von Ihrem Ressort unterstützt?
    - a. In welcher Höhe werden diese Projekte gefördert? (aufgeschlüsselt nach Projekt)
  13. Sehen Sie in Ihrem politischen Zuständigkeitsbereich bzw. innerhalb Ihres Ressorts Spielraum, sich gegen Diskriminierungen (z.B. im Bereich der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität) einzusetzen?
    - a. Wenn ja welche Spielräume sehen Sie? Sind konkrete Projekte oder Maßnahmen geplant?
    - b. Wenn nein, in welchen Ressorts der Bundesregierung sehen Sie überall diese Spielräume?
  14. Werden Maßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
    - a. Welche Personengruppen sind in die Erstellung dieser Maßnahmen eingebunden?
    - b. Wie erfolgt die Evaluierung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen?
  15. Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Kabinett?
  16. Wie hoch ist die Frauenquote in Ihrem Ressort?

17. Wie hoch ist die Frauenquote der leitenden Angestellten?
18. Wie hoch ist die Frauenquote in den einzelnen Sektionen?
19. Wie hoch ist die Frauenquote der Sektionsleitungen?
20. Welche Schritte setzen Sie in Ihrem Ressort, um im Zuge von Diversity Management den Abbau von Diskriminierungen (z.B. aufgrund der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität) voranzutreiben?
  - a. Gibt es in dieser Frage interne Arbeitsabläufe und/oder Ansprechstellen? Wenn ja, welche?
  - b. Wenn nein, warum sehen Sie dafür keine Notwendigkeit?

A. Hünig-Hösel

Nink  
Hölzer

Spur

A. Kehler

