

POSITIONSPAPIER

FRAUEN

UNSERE HALTUNG

In den letzten Jahrzehnten war zwar das Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit und Frauengleichstellung zu sehen - eine umfassende, strukturelle Trendwende gab es jedoch nicht. Immer noch werden grundsätzliche Probleme, wie Arbeitsbewertung oder die Verteilung und Bemessung von bezahlter und unbezahlter Arbeit individualisiert und damit marginalisiert. Wenn wir nicht weiterhin aktiv dafür kämpfen, dauert es noch Jahrzehnte, bis sich alle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Arbeitswelt aufgelöst haben. So lange können und wollen wir nicht warten.

Unserer Ansicht nach liegt der Schlüssel zu Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt darin, dass Männer bzw. Väter Familienarbeit übernehmen, in familienfreundlichen Arbeitsstrukturen und im Auflösen von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl. In dem Ausmaß, in dem all das erfüllt ist, wird für Frauen auch die Teilhabe in Wirtschaft, Unternehmertum und Politik selbstverständlicher, bis schließlich auch in den Führungspositionen Geschlechterparität besteht.

DIE HERAUSFORDERUNG

Frauen werden im Durchschnitt immer noch schlechter bezahlt als Männer. Auch bei der Stadt Wien und ihren Unternehmen besteht nach wie vor eine Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern. Berufstätigkeit und Familie sind schwer ohne Verzicht zu vereinbaren. Meist sind es die Frauen, die beruflich zurückstecken, um sich um die Kinder zu kümmern.

Frauen sind besonders armutsgefährdet, insbesondere nach Trennungen. Die Wohnkosten sind für Alleinerzieher_innen oft erdrückend hoch.

VISION

Alle jungen Mädchen und Burschen werden dabei unterstützt, ihre Ausbildungs- und Berufswahl nach ihren persönlichen Talenten und Interessen zu treffen. Es gibt keine typischen Männer- und Frauenberufe mehr. Die Stadt Wien und ihre Gesellschaften haben eine Vorreiterrolle übernommen, was die gleichmäßige Repräsentanz der Geschlechter in den Führungsetagen von Politik und Verwaltung betrifft. Familien werden nicht mehr als Hindernis, sondern als Benefit für die Karriere gesehen.

Flexible Arbeitszeiten bei entgegenkommenden Arbeitgeber_innen und ausreichend Plätze in qualitätsvollen Kindergärten, Horten und Ganztagschulen ermöglichen es den Eltern, ihrer Berufstätigkeit nachzugehen.

Im Gemeinderat und in den Bezirksvertretungen herrschen ein konstruktives Klima und eine wertschätzende Diskussionskultur. Frauen, die ihre Stadt und ihren Bezirk aktiv mitgestalten wollen, engagieren sich gerne – sei es in Bürger_inneninitiativen, Vereinen oder in Parteien, ohne von den Strukturen abgehalten oder abgeschreckt zu werden. Aus den Erhebungen zur geschlechtersensiblen Nutzung von Budgets werden Konsequenzen gezogen und Handlungsmaximen für zukünftige politische Entscheidungen abgeleitet.

LEITLINIEN UND MASSNAHMEN

Stereotype durch Bildung aufbrechen

Bereits in Kindergärten, Volks- und Mittelschulen müssen Geschlechterstereotype vermieden werden, z.B. durch die Wahl der Unterrichtsmaterialien und durch mehr männliche Betreuer als Vorbilder im Sinne eines fürsorglichen Männerbildes.

Berufsberatung für Jugendliche soll bei Mädchen wie Burschen verschiedenste Interessen wecken und bei der Berufswahl Anreize bieten, auch gender-untypische Ausbildungen in Erwägung zu ziehen, um vermehrt Burschen in Sozialberufe und Mädchen in technische Berufe zu bringen. Stadteigene und stadtnahe Entitäten sollten die Einhaltung eines gewissen Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei typischen Berufsausbildungen anstreben, z.B. an Mädchen in technischen Lehrberufen bei den Wiener Stadtwerken oder an Burschen in den Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege des Wiener Krankenanstaltenverbundes. Insbesondere sind vermehrt männliche Quereinsteiger in die Ausbildung zum Kindergartenassistenten zu motivieren. Durch eine Akademisierung der Kindergartenpädagogikausbildung wird dieser Karriereweg aufgewertet und somit auch für Männer interessanter. Zudem gelingt es besser, Männer für diese Laufbahn zu interessieren, wenn die Entscheidung nicht bereits im Alter von 14 Jahren erfolgen muss.

Finanzielle Unabhängigkeit und Frauenkarrieren

Die Stadt Wien hat die politische Gestaltungsmöglichkeit, eine Vorreiterrolle bei der Bewertung von Arbeit zu übernehmen und so darauf hinzuwirken, den Anteil des Gender Pay Gaps, der sich aus unterschiedlicher Bezahlung in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern ergibt, zu reduzieren. Dadurch, dass sie Menschen sowohl in „typisch weiblichen“ (z.B. Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege), wie auch in „typisch männlichen“ Tätigkeitsfeldern (z.B. technische Berufe bei Wiener Linien und Stadtwerken) beschäftigt, könnte sie Pilotregion bei der Bewertung von Arbeit anhand eines Katalogs objektiver Kriterien werden. Sowohl die Stadt als auch die ausgelagerten Gesellschaften der Stadt sind dazu aufgefordert, flexiblere Arbeitszeiten und Teleworking verstärkt zu ermöglichen, um damit den Frauenanteil in ihren Führungsetagen sukzessive zu erhöhen. Die Stadt Wien soll Betriebe unter Geschlechtergerechtigkeitsaspekten anleiten und unterstützen (allenfalls gemeinsam mit der Wirtschaftskammer und mit Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft), insbesondere bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Förderung von Frauenkarrieren und Väterkarenzen, bei der Gestaltung von familienfreundlichen Unternehmensstrukturen und flexiblen Arbeitszeitmodellen, sowie bei der Einrichtung von Betriebskindergärten. Um Armut und Armutsgefährdung zu erheben, braucht es personen- statt haushaltsbezogener Parameter; nur so wird auch das gerade bei Frauen auftretende verdeckte Armutsrisiko sichtbar gemacht. Gemeinde- bzw. Sozialwohnungen sind rasch verfügbar zu machen (z.B. für Alleinerzieher_innen und ihre Kinder nach Trennungen).

Mentorinnen-Programm für selbstständige Frauen und Unternehmerinnen

Die Stadt Wien soll private Initiativen, die sich für eine weibliche Gründerinnenkultur einsetzen, durch gezielte Weiterbildung und Vernetzung (vor allem im Bereich Venture Capital und Business Angels) unterstützen.

Sicherheit und Gewaltprävention im öffentlichen Raum und im privaten Umfeld

Schaffung und ausreichende Bekanntmachung von Anlaufstellen zur Gewaltprävention für Frauen UND Männer, für Opfer UND Täter_innen. Polizist_innen, Parkbetreuer_innen und Streetworker_innen sorgen gemeinsam für ein sicheres Gefühl und eine angenehme Atmosphäre im öffentlichen Raum. Die Ausstattung der Frauenhäuser ist insbesondere für Spitzenzeiten wie z.B. Weihnachten dem Bedarf anzupassen; sie sind um spezielle Angebote für Migrantinnen, Lesben, Bi- und Transsexuelle und Transgenderpersonen sowie um psychologische Betreuung für Kinder zu erweitern.

Mehr Flexibilität in den Bezirksvertretungen

Ersatzbezirksräte sollen Mandatar_innen in Ausschüssen und Sitzungen unbürokratisch vertreten können. Als Vertretung kommen Personen der eigenen Wahlliste in Frage, die nicht Mitglied der Bezirksvertretung sind. Dadurch wird die Vereinbarkeit von politischem Mandat, Familie und Beruf erleichtert.