



Katholische Kirche  
in Oberösterreich

# Leitbild Gleichstellung

## LEITBILD

Dieses Gleichstellungs-Leitbild dient Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Diözese Linz, insbesondere Führungskräften, als **Richtlinie und Wegweiser** für den Prozess der Gleichstellung.

Wir gehen davon aus,

- dass alle Menschen gleich an Würde und Wert sind,
- dass gemeinsame Arbeit von Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und ihren physischen und psychischen Fähigkeiten mehr Perspektiven bietet,
- dass partnerschaftliche Zusammenarbeit motiviert und zufriedener macht,
- dass jede und jeder verschiedene berufliche und private Rollen und Zuständigkeiten hat,
- dass Menschen zu führen und Leben zu fördern auch eine spirituelle Aufgabe ist.

Daher verfolgen wir in der Diözese Linz das Ziel, **Chancengleichheit und Integration unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter und physischen und psychischen Fähigkeiten** in allen betrieblichen Handlungsfeldern zu verwirklichen und entsprechende Strukturen zu gestalten.

Daher bemühen wir uns, die Voraussetzungen für die bestmögliche **Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben** zu schaffen.

Daher prägen wir ein Arbeitsklima, in dem die **persönliche Integrität** aller Beschäftigten respektiert und in der **partnerschaftlichen Zusammenarbeit** gefördert wird.

Daher achten wir in unserer Kommunikation auf eine **geschlechtergerechte Sprache** und vermeiden die Reproduktion stereotyper Zuschreibungen.

## UMSETZUNG IM BEREICH PERSONALAUSWAHL

- Wir achten bei **Stellenbeschreibungen** darauf, dass die Stelle gleichermaßen von Frauen wie Männern besetzt werden kann. Besonders beachten wir dabei das Verhältnis von Arbeitsanforderungen und Arbeitszeit.
- Wir streben bei **Auswahlverfahren** ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Auswahlgruppe an, eventuell auch unter Beiziehung Externer. Wir gestalten Auswahlverfahren, die gleiche Chancen für Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft und psychischen und physischen Fähigkeiten ermöglichen.
- Wir bewerten die in der Care-Arbeit erworbenen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen bei Auswahlgesprächen bei Frauen und Männern positiv und in gleicher Weise. Bewerbungen von Frauen und Männern, die aus Gründen von Betreuung und Pflege aus einem diözesanen Betrieb ausgeschieden sind, berücksichtigen wir gleichrangig wie interne Bewerbungen.
- Wir sehen bei der **Personalentscheidung** die unterschiedlichen biographischen, sozialen und kulturellen Erfahrungshintergründe als Bereicherung für die Zusammenarbeit.

## UMSETZUNG IM BEREICH PERSONALENTWICKLUNG

- Wir unterstützen die **lebenslange Kompetenzentwicklung** unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und physischen und psychischen Fähigkeiten.
- Wir qualifizieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere Personen in Führungspositionen und Betriebsrätinnen und Betriebsräte, in den **Themenbereichen Gleichstellung und Diversity** und unterstützen die Umsetzung durch Coaching und Supervision.
- Wir achten darauf, dass Gleichstellungs- und Diversityfragen in den Weiterbildungsangeboten **als Querschnittsmaterie** thematisiert werden.
- Wir unterstützen **Qualifizierungsschritte** für Frauen in traditionelle Männerdomänen sowie Qualifizierungsschritte für Männer in traditionelle Frauendomänen.
- Wir wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb halten und nicht in Folge einer Unterbrechung (Karenz, Langzeitkrankenstand, etc.) verlieren. Deshalb setzen wir Maßnahmen, um den Kontakt zu **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während längerer Abwesenheit** zu halten, ihre Weiterbildung zu fördern und den Wiedereinstieg zu erleichtern.

## UMSETZUNG IM BEREICH VEREINBARKEIT VON BERUF UND CARE-ARBEIT

- Wir schaffen **Erwerbsarbeitsbedingungen**, die es Frauen und Männern ermöglichen, Care-Aufgaben und Berufsarbeit miteinander zu verbinden. Die dazu entwickelten Maßnahmen verankern wir in unserem Kollektivvertrag und den Betriebsvereinbarungen.
- Wir erleichtern durch entsprechende Maßnahmen die Übernahme von **Betreuungspflichten** und ermuntern insbesondere Männer dazu.

## UMSETZUNG IM BEREICH PARTNERSCHAFTLICHER ZUSAMMENARBEIT

- Wir besetzen **Projektgruppen** und **Teams** in einem ausgewogenen Verhältnis zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Struktur.
- Wir prägen ein Arbeitsklima, in dem die persönliche Integrität aller Beschäftigten respektiert wird. Wir achten auf verbale und nonverbale Verhaltensweisen, um **Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung** zu verhindern.
- Wir achten bei allen Publikationen sowie beim Schriftverkehr, dem Formularwesen, etc. auf geschlechtergerechte Sprache sowie Verständlichkeit und leichte Lesbarkeit. Der „**Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren**“ dient als Handreichung zur Erleichterung und zur Vereinheitlichung der Praxis in der Diözese. Bei der Auswahl von Bildern und Grafiken vermeiden wir die Reproduktion stereotyper Zuschreibungen.

## VERANKERUNG

- Wir sorgen für die Sicherung und Weiterentwicklung von Gleichstellung und Diversity und für die Verankerung einer nachhaltigen Struktur. Dabei werden wir unterstützt von den **Gleichstellungsbeauftragten** der diözesanen Ämter und Einrichtungen und der von der **Ordinariatskonferenz beauftragten Arbeitsgruppe Gleichstellung** unter Leitung der Frauenbeauftragten.
- Als wesentliche Grundlage dient der alle 3 Jahre durchzuführende **Equality-Check**.

Die überarbeitete Fassung des Equality-Leitbildes von 2006 – jetzt „*Gleichstellung-Leitbild*“ wurde von der *Ordinariatskonferenz* am 30. Mai 2017 verabschiedet.



### **Kontakt**

Mag.<sup>a</sup> Petra Gstöttner-Hofer  
Frauenbeauftragte der Diözese Linz  
Kapuzinerstraße 84, 4020 Linz  
Tel.: 0732 76 10-3010  
E-Mail: [frauenkommission@dioezese-linz.at](mailto:frauenkommission@dioezese-linz.at)

### **Impressum**

Medieninhaberin und Herausgeberin: Diözese Linz, Herrenstraße 19, 4020 Linz  
Herstellerin: kb-offset Kroiss & Bichler GmbH & CoKG, Römerweg 1, 4844 Regau  
Verlagsort: Linz Herstellungsort: Regau  
Redaktion: Arbeitsgruppe Gleichstellung  
Layout/Grafik: Patricia Lang