

Bericht an den Gemeinderat

Bearbeiterin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid

GZ: A6F – 18343/2012

Betreff: Evaluationsbericht zum Gleichstellungsaktionsplan
Haus Graz 2013 – 2014 und Vorlage eines aktualisierten
Gleichstellungsaktionsplanes mit Gültigkeit ab Oktober 2015

Ausschuss für Jugend und Familie,
Frauenangelegenheiten, SeniorInnen und
Wissenschaft
Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender
Mainstreaming, Katastrophenschutz und Feuerwehr,
internationale Beziehungen und Menschenrechte

BerichterstellerInnen:

Graz, 01.10.2015

In der Gemeinderatssitzung vom Oktober 2012 wurde die Unterzeichnung der „EU-Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ sowie der erste Gleichstellungsaktionsplan Haus Graz für die Periode 2013 – 2014 beschlossen. Der vorliegende Motivenbericht zeigt aktuelle Entwicklungen auf europäischer Ebene, den Grad der Umsetzung des ersten Gleichstellungsaktionsplanes und legt einen aktualisierten Gleichstellungsaktionsplan vor.

Die praktische Umsetzung der letzten beiden Jahre hat eines ganz klar gezeigt: der erste Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Graz hat sich für die Periode 2013 – 2014 sehr ambitionierte Ziele gesetzt. Graz befindet sich damit auf europäischer Ebene durchaus in guter Gesellschaft. Obwohl der Umsetzungsgrad bei der Stadt Graz ein sehr hoher ist und als Erfolg gewertet werden muss, zeigt der europaweite Vergleich, dass viele Kommunen mit den gleichen Problemstellungen konfrontiert sind. Das wurde auf europäischer Ebene z.B. bei der EIGE – European Institute of Gender Equality - in Vilnius, bei der ersten nationalen Konferenz des Rates der Gemeinden und Regionen Europas des Deutschen Städtebundes in Frankfurt und bei Konferenzen der Beobachtungsstelle der Charta in Brüssel breit diskutiert, aber auch anlässlich der internationalen FemCities Konferenz im April 2014 in Graz thematisiert.

Ein weiterer Punkt betrifft die Auswahl der geeigneten Indikatoren zur Messung der Umsetzung. Nicht alle gewählten Indikatoren stellten sich als sinnvoll heraus. Zusätzlich zeigt sich, dass europaweit die Kommunen - was die Dokumentation betrifft - auf ähnliche Schwierigkeiten stoßen. Niemand will Datenfriedhöfe sammeln, vorhandenes Datenmaterial ist aber die Basis für den Vergleich der Entwicklung über die Jahre. Und: die Vielzahl der bereits umgesetzten bzw. laufenden Gleichstellungsmaßnahmen in den Kommunen machen es faktisch unmöglich, diese auch alle zu erfassen. Das trifft vor allem auf die Stadt Graz zu, die ja im Bereich Gleichstellung auf europäischer Ebene noch immer eine Vorreiterinnenrolle einnimmt.

Besonders hervorzuheben ist dabei, dass bei der Stadt Graz sehr gut zu beobachten ist, dass – obwohl natürlich noch viel zu tun ist, das ist keine Frage! – der aktive Kulturwandel zu bemerken ist. Viele Umsetzungsmaßnahmen erfolgen bereits ohne „Anleitung“, ohne Projektauftrag, sondern einfach, weil es der Standard ist, nach dem gearbeitet wird. Das ist ein beachtlicher Schritt, den viele Kommunen noch nicht vollzogen haben. Gender ist im Mainstream!

Die Frage der geeigneten Dokumentation bzw. der Messung der Umsetzung der Charta der Gleichstellung führte im Jahr 2013 dazu, dass der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) eine neue „Beobachtungsstelle“ (Observatory of the Charter - <http://www.charter-equality.eu>) eingerichtet hat, die zum einen einen Atlas der unterzeichnenden Gemeinden erstellt hat (1747 Kommunen aus 33 Ländern haben die Charta bereits unterzeichnet), zum anderen sich jedoch auch aktiv der Frage widmet, wie viele der Unterzeichnenden tatsächlich den verbindlich zu erstellenden Gleichstellungsaktionsplan vorlegen können bzw. in wie weit dieser auch umgesetzt wird.

Die Europäische Kommission hat die Beobachtungsstelle Ende 2014 beauftragt, das Pilotprojekt „Erstellung von Indikatoren zur Messung des Umsetzungsgrades der Charta“ umzusetzen. Unter Einbindung nationaler Experten_innen (für Österreich wurde das Referat Frauen & Gleichstellung der Stadt Graz nominiert) wurde das Projekt 2014 umgesetzt. Die Kernfrage bei der Erstellung der geeigneten Indikatoren war immer: Messen wir damit wirklich das Richtige? Und: Auf welcher Ebene ist der Vergleich auf europäischer Ebene sichergestellt? Weitere Kernfrage: Wie bleibt die Bearbeitung der Indikatoren für alle Beteiligten bewältigbar?

Die festgelegten Indikatoren dieses Projektes wurden bis März 2015 auf breiter Ebene europaweit mit Daten für das Jahr 2013 getestet. Graz war natürlich beteiligt.

Um darzulegen, warum der aktualisierte Gleichstellungsaktionsplan sukzessive an die europäischen Indikatoren angepasst wird, eine kurze Darstellung des Projektes der Beobachtungsstelle in Brüssel:

Im ersten Teil werden sechs horizontale Indikatoren abgefragt. Die Antwortmöglichkeiten sind jeweils ja/nein/weiß nicht bzw. keine Zuständigkeit. Beispiele:

- *) Das Bestehen einer formellen Verpflichtung der kommunalen Gebietskörperschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in folgenden Politikbereichen: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am politischen und bürgerlichen Leben, öffentliches Auftragswesen und Verträge, Beschäftigung, Bildung etc.
- *) Die Verfügbarkeit geschlechtsdifferenzierter Daten auf lokaler Ebene in allen von der Charta abgedeckten Bereichen.

Im zweiten Teil geht es um 69 Basisindikatoren und optionale Indikatoren nach den 30 Artikeln in den neun definierten Handlungsfeldern der Charta (Demokratische Verantwortung, Politische Rolle, Allgemeiner Rahmen für Gleichstellung, Rolle als ArbeitgeberIn, Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen, Rolle als DienstleistungserbringerIn, Planung und nachhaltige Entwicklung, Rolle als Regulierungsbehörde, Städtepartnerschaften und internationale Kooperation). Konkrete Zahlen werden nur bei den folgenden 13 Indikatoren abgefragt:

- 1) Einwohner_innen,
- 2) Anzahl Frauen/Männer in gewählten Positionen (auf politischer Ebene – Gemeinderat, im Verwaltungsbereich und in Gremien/Beiräten),
- 3) Anteil von Frauen/Männern in folgenden geschlechtsspezifischen Berufen: Polizei, öffentliches Gesundheitswesen und Kinderbetreuung,
- 4) der Anteil von Frauen/Männern auf erster Führungsebene in der Verwaltung bzw. in der Gesamtorganisation,
- 5) Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Elternteilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle bzw. Teilzeit in Anspruch nehmen,
- 6) der prozentuale Anteil der Kinder in formeller Betreuung nach Altersgruppen und wöchentlicher Betreuungszeiten,
- 7) der Anteil der Frauen und Männer, die von Programmen der kommunalen Gebietskörperschaft profitieren, die auf den Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung abzielen,

- 8) der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen in den zwei größten Sport- und Kulturvereinen, die von der kommunalen Gebietskörperschaft betrieben werden,
- 9) der Anteil der Unternehmerinnen und Unternehmer an der Gesamtzahl der eingetragenen Unternehmen.

Bei allen anderen Indikatoren gibt es die Antwortmöglichkeiten ja/nein/weiß nicht bzw. keine Zuständigkeit bzw. immer/regelmäßig/gelegentlich/nie.

Die Ausarbeitung der Indikatoren hat gezeigt, dass „das Vorhandensein von“ einer der wesentlichsten Indikatoren dafür ist, dass an der Umsetzung der Charta gearbeitet wird. Im Vergleich dazu hat der Grazer Gleichstellungsaktionsplan zu detaillierte Indikatoren und – wie die beiliegende Evaluierung zeigt – waren auch nicht alle Indikatoren aussagekräftig/passend.

Bis Herbst 2015 gab es noch Abstimmungsgespräche mit der Beobachtungsstelle bzgl. der Indikatoren. Da nicht beabsichtigt ist, zweigleisig mit Indikatoren zu arbeiten und an einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung – in Zusammenarbeit mit der Beobachtungsstelle – seitens der Stadt Graz hohes Interesse besteht – werden sich zukünftige Indikatoren an europäische Vorgaben anlehnen. Der aktualisierte Gleichstellungsaktionsplan wird schrittweise an die EU-Vorgaben angepasst, Aktionszeitrahmen wird keiner mehr definiert, der zweijährige Evaluationszeitraum wird jedoch beibehalten.

Die Zusammenfassung der Evaluierung für die Stadt Graz:

- 1) **Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“:** Sieben Gleichstellungsziele und 15 Maßnahmen wurden im GAP definiert, wobei elf Maßnahmen sich auf Leistungen der Stadt bzw. Projekte bezogen, die laufend (erfolgreich) durchgeführt werden. Vier Maßnahmen bezogen sich auf neue und/oder zeitlich begrenzte Projekte. Ein (zeitlich begrenztes) EU-Projekt – Senior Capital - wurde erfolgreich abgeschlossen. Ein Projekt erfolgreich umgesetzt aber mangels Nutzung wieder eingestellt (Einkommenstransparenzdatenbank). Zwei Projekte (EU-Projekt „Silver City“) und neues Konzept zum „Boys‘ Day“ wurden nicht umgesetzt.
- 2) **Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“:** Fünf Gleichstellungsziele und elf Maßnahmen wurden im GAP definiert, wobei sechs Maßnahmen sich auf laufende Maßnahmen/Projekte bezogen, ein Projekt erfolgreich abgeschlossen wurde (Ausstellung im GrazMuseum zu Feminismus/Gleichstellung, Überführung des DOKU-Archivs an das GrazMuseum), zwei Projekte (Boys‘ Day, Pilotprojekt zu geschlechtssensibler Kindergartenpädagogik) nicht stattgefunden haben und ein Projekt (Integration der Gender-Perspektive in die Schulsozialarbeit) verschoben wurde. Ein Projekt wurde teilweise umgesetzt (Schulung der MitarbeiterInnen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit).
- 3) **Handlungsfeld „Bildung“:** Drei Gleichstellungsziele und sechs Maßnahmen wurden im GAP definiert. Vier Maßnahmen werden erfolgreich laufend umgesetzt, ein Projekt erfolgreich umgesetzt, ein Projekt verschoben.
- 4) **Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“:** Drei Gleichstellungsziele und acht Maßnahmen wurden im GAP definiert. Alle acht Maßnahmen werden laufend umgesetzt.
- 5) **Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“:** Zwei Gleichstellungsziele und elf Maßnahmen wurden im GAP definiert. Neun Maßnahmen werden erfolgreich laufend umgesetzt, zwei Maßnahmen (Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kriterien im Rahmen der Wirtschaftsförderung und Förderung von Frauen, die sich selbstständig machen wollen) wurden nicht umgesetzt.
- 6) **Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“:** Zwei Gleichstellungsziele und zwei Maßnahmen wurden im GAP definiert. Beide Maßnahmen werden auf vielfältige Weise umgesetzt.

- 7) **Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“:** Sechs Gleichstellungsziele und dreizehn Maßnahmen wurden im GAP definiert. Neun Maßnahmen werden laufend erfolgreich umgesetzt, eine Maßnahme ist teilweise (Gender Impact Assessment im Personalbereich) umgesetzt, zwei Maßnahmen (Anrechnung von Karenzzeiten für die Vorrückung und Berücksichtigung als positiver „Asset“ bei Bewerbungen“) müssen (auch aus gesetzlichen Gründen) neu angedacht werden, eine Maßnahme (Bildungsangebote im Bereich Gender und Diversity) wurde in adaptierter Form umgesetzt.

Fazit: Von 66 Maßnahmen wurden/werden 56 (laufend) umgesetzt, zehn Maßnahmen konnten nicht bzw. nur teilweise umgesetzt werden. Eine erfreuliche Bilanz!

Die Zusammenfassung der Evaluierung der Holding Graz GmbH:

- 1) **Handlungsfeld „Führung und Management“:** Vier Handlungsbereiche und zehn Maßnahmen wurden im Gleichstellungsförderplan definiert. Fünf Maßnahmen wurden umgesetzt, eine Maßnahme wird laufend umgesetzt, eine Maßnahme ist teilweise umgesetzt. Drei Maßnahmen wurden nicht umgesetzt und fließen daher in den aktualisierten Plan der Holding ein.
- 2) **Handlungsfeld „Human Resources Management“:** Zwölf Handlungsbereiche und 21 Maßnahmen wurden im Förderplan definiert. 16 Maßnahmen wurden umgesetzt bzw. erfolgt deren Umsetzung laufend, zwei Maßnahmen wurden teilweise umgesetzt. Drei Maßnahmen wurden nicht umgesetzt und werden in den neuen Förderplan übernommen bzw. – bei Änderung des Projektes – adaptiert.
- 3) **Handlungsfeld „Interne und Externe Kommunikation“:** Vier Handlungsbereiche und acht Maßnahmen wurden im Förderplan definiert. Zwei Maßnahmen wurden nicht umgesetzt, eine Maßnahme befindet sich in laufender erfolgreicher Umsetzung, fünf Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
- 4) **Handlungsfeld „Kund_innenarbeit“:** Zwei Handlungsfelder und zwei Maßnahmen wurden im Förderplan definiert. Beide Maßnahmen werden laufend umgesetzt.
- 5) **Handlungsfeld „Controlling und Recht“:** Vier Handlungsfelder und sechs Maßnahmen wurden im Förderplan definiert. Zwei Maßnahmen wurden umgesetzt, zwei nicht, zwei Maßnahmen werden laufend erfolgreich umgesetzt.

Fazit: Von 48 Maßnahmen wurden/werden 38 (laufend) umgesetzt, zehn Maßnahmen konnten nicht bzw. nur teilweise umgesetzt werden. Ebenfalls eine erfreuliche Bilanz!

Die Zusammenfassung der Evaluierung des Gleichstellungsplanes der GBG:

Beide großen Maßnahmen „Berücksichtigung von Frauenförderung und Gender-Aspekten bei der Auftragsvergabe“ und „Berücksichtigung von Gender- und Diversitykriterien bei Bau- und Wettbewerbsausschreibungen“ wurden erfolgreich umgesetzt und werden laufend durchgeführt.
Damit ist ein Meilenstein gelungen!

Die Zusammenfassung der Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen im Kindermuseum:

Sieben der acht Gleichstellungsziele wurden mit acht konkreten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt.

Fazit: Ebenfalls eine erfolgreiche Bilanz!

Aktualisierter Gleichstellungsaktionsplan

Der aktualisierte Gleichstellungsaktionsplan für das Haus Graz, gültig ab Oktober 2015, schreibt zum einen wichtige Maßnahmen/Indikatoren (wie z.B. Quote Kinderbetreuungseinrichtungen) fort, zum anderen bleiben nicht erfüllte bzw. nur teilweise erfüllte Maßnahmen bestehen (gilt auch für die Holding). Falsch gewählte Indikatoren wurden bereinigt. Wichtigste Änderung jedoch ist die Anpassung an die Indikatoren der EU, wie bereits oben angeführt. Anpassungen gibt es auch in Richtung des EU-Schwerpunktes „Delivery of Social Services“. Der Wirkungsorientierung der Gleichstellungsziele wird ebenso Rechnung getragen.

Der aktualisierte Gleichstellungsaktionsplan wird ohne zeitlichen Rahmen vorgelegt, weil die Anpassung an die EU-Vorgaben schrittweise erfolgt und mit laufenden Adaptierungen zu rechnen ist. Der zweijährige Evaluierungszeitrahmen bleibt aufrecht. Die sieben Handlungsfelder bleiben ebenso aufrecht, der neue „GAP“ definiert 28 Gleichstellungsziele und 58 Umsetzungsmaßnahmen.

Der Ausschuss für Jugend und Familie, Frauenangelegenheiten, SeniorInnen und Wissenschaft und der Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender Mainstreaming, Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale Beziehungen und Menschenrechte stellen gemäß § 45 Abs 2 Z 2 des Statutes der Landeshauptstadt Graz 1967, LGBl. Nr. 130/1967 idF LGBl Nr. 8/2012 den

Antrag,

der Gemeinderat wolle beschließen:

1. Die dem Gemeinderatsbericht angeschlossene Evaluierung des ersten Gleichstellungsaktionsplanes Haus Graz 2013 – 2014 wird zur Kenntnis genommen.
2. Dem aktualisierten Gleichstellungsaktionsplan – in Abstimmung mit relevanten EU-Vorgaben – mit Gültigkeit ab Oktober 2015 wird zugestimmt.
3. Der zweijährigen Evaluierungsperiode wird zugestimmt.
4. Mit der Gesamtkoordination wird das Referat Frauen & Gleichstellung betraut.

Anlage:

Evaluierung des ersten Gleichstellungsaktionsplanes Haus Graz 2013 - 2014

Evaluierung Gleichstellungsaktionsplan Holding Graz GmbH

Evaluierung Gleichstellungsaktionsplan Kindermuseum Graz GmbH

Folder „Gender Mainstreaming im Schulbau“ – GBG

Aktualisierter Gleichstellungsaktionsplan Haus Graz, gültig ab Oktober 2015

Die Bearbeiterin:

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid
(elektronisch gefertigt)

Der Magistratsdirektor:

Mag. Martin Haidvogel
(elektronisch gefertigt)

Die Stadtsenatsreferentin:

Bürgermeisterstellvertreterin Dr.in Martina
Schröck
(elektronisch gefertigt)

Der Bürgermeister:

Mag. Siegfried Nagl
(elektronisch gefertigt)

Der Gemeinderatsausschuss für Jugend und Familie, Frauenangelegenheiten, SeniorInnen und Wissenschaft in seiner Sitzung am 2015 und der Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender Mainstreaming, Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale Beziehungen und Menschenrechte in seiner Sitzung am 2015 haben den vorstehenden vom Referat Frauen & Gleichstellung ausgearbeiteten Bericht vorberaten und angenommen.

Die Vorsitzende des Ausschusses für
Jugend und Familie, Frauenangelegenheiten,
SeniorInnen und Wissenschaft

(Mag.^a Alexandra Marak-Fischer)

Der Vorsitzende des Ausschusses für
Verfassung, Organisation, Gender
Mainstreaming, Katastrophenschutz und
Feuerwehr, internationale Beziehungen
und Menschenrechte

(Dr. Peter Piffli-Percevic)

Die Schriftführerin:

Sylvia Bruder

| | | | | |
|---|---|--------------------------|--|---|
| Der Antrag wurde in der heutigen | <input type="checkbox"/> | öffentlichen | <input type="checkbox"/> | nicht öffentlichen Gemeinderatssitzung |
| <input type="checkbox"/> | bei Anwesenheit von Gemeinderäten_innen | | | |
| <input type="checkbox"/> | einstimmig | <input type="checkbox"/> | mehrheitlich (mit Stimmen /..... Gegenstimmen) angenommen. | |
| <input type="checkbox"/> | Beschlussdetails siehe Beiblatt | | | |
| Graz, am | | | Der/die Schriftführerin: | |



Foto: Pixelio - Stephanie Hengstschläger



Evaluierung des 1. Gleichstellungsaktionsplans „Haus Graz“

Aktionszeitraum 2013 – 2014 (Stand: August 2015)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung..... | 3 |
| 2. Präambel | 3 |
| 3. Handlungsfelder | 5 |
| 3.1 Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“ | 5 |
| 3.2 Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“ | 9 |
| 3.3 Handlungsfeld „Bildung“ | 11 |
| 3.4 Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“ | 13 |
| 3.5 Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“ | 15 |
| 3.6 Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“ | 18 |
| 3.7 Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“ | 19 |

1. Einleitung

Der erste Gleichstellungsaktionsplan umfasst den Berichtszeitraum 2013 – 2014. Die Evaluierung erfolgte in Abstimmung mit den jeweiligen Beteiligungen. Der Gleichstellungsaktionsplan orientiert sich an den sieben Handlungsfeldern der Charta:

- **Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft**
- **Kampf gegen Rollenstereotype**
- **Bildung**
- **Gesundheit und soziale Sicherheit**
- **Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen**
- **Sicherheit und Schutz vor Gewalt**
- **Interne Gleichstellungsförderung**

2. Präambel

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst. Der geschlechtssensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen.

Gleichstellung ist, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit, weder bevorzugt noch benachteiligt sind. (Definition des Europarates, 1998)

Gleichstellungsmaßnahmen sind daher integraler Bestandteil des Handelns und können nicht als losgelöster Bestandteil eines anderen Projektes betrachtet werden. Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des Managementhandelns und ist daher klare Führungsaufgabe.

Der Gleichstellungs(aktions)plan für die Stadt und ihre Beteiligungen soll sicherstellen, dass alle Umsetzungsschritte der gleichen Strategie folgen und somit ein Gesamtergebnis erzielt werden kann.

Strategischer Zielkorridor

„Vision“

Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen sind so gestaltet, dass sie den unterschiedlichen – aber gleichwertigen – Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen.

Im internen Bereich sind alle Prozesse und Abläufe so gestaltet, dass keine strukturelle Benachteiligung einer Gruppe entsteht.

Was wollen wir bewirken?

Der Gleichstellungsplan für die Stadt Graz und ihre Beteiligungen stellt sicher, dass Gleichstellungsorientierung kein leeres Schlagwort ist. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen stellen sicher, dass sich unser Handeln an den Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger orientiert.

Was ist unser Ziel?

Die Produkte und Dienstleistungen sowie interne Prozesse und Abläufe sind auf Gleichstellung ausgerichtet. Am Anfang steht eine entsprechende Analyse, der konkrete Handlungsanleitungen zur Umsetzung folgen. Entsprechende Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die laufende Überprüfung der Zielerreichung.

Wenn alles verwirklicht ist, wie schaut es dann aus?

Tradierte Geschlechterrollen verlieren ihre Bedeutung. Partner_innen der Stadt und ihrer Beteiligungen (Subventionsnehmer_innen, Auftragnehmer_innen, Dienstleister_innen, Berater_innen, ...) sind ebenso der Gleichstellungsorientierung verpflichtet wie wir. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind derart gestaltet, dass sie den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen. Vielfalt ist ein Zugewinn!

Ziele

- Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung bewusst.
- Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des täglichen Handelns.
- Gleichstellungsziele für alle Bereiche sind vorhanden.
- Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die Überprüfung der Umsetzung.

3. Handlungsfelder

3.1. Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Ergebnis |
|--|---|--|---|
| 1) Die Stadt Graz schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt unterstützt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert. | 1a) Angebot der Tagesbetreuung an öffentlichen Schulen bzw. Hortplätze für Pflichtschüler_innen | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl der öffentlichen Schulen, die Tagesbetreuung anbieten Anzahl städtischer Hortplätze im Verhältnis zu allen öffentlichen Pflichtschüler_innen | <p>Alle schulpflichtigen Kinder können je nach Bedarf in Horten, Ganztagesesschulen, schulischer Nachmittagsbetreuung und bei Tagesmüttern/vätern betreut werden.</p> <p>2013/2014 wurden 3614 SchülerInnen an 33 Volksschulen, 13 Neuen Mittelschulen und 3 Sonderschulen betreut. Deckungsgrad zu den tatsächlichen SchülerInnen an Grazer Pflichtschulen: Volksschulen 47,5% Neue Mittelschulen 22,7% Sonderschulen 40% 1608 Plätze in Schülerhorten</p> |
| | 1b) Angebot an ganztägigen Kinderbildungs- und betreuungsplätzen | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl der ganztägigen Kinderbetreuungsplätze (0 – 3 Jahre , 3 – 6 Jahre) in Relation zur Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder | <p>7389 Kinder von 0-3 J 1995 institutionelle Plätze = 27% Versorgungsgrad 2360 Plätze inkl. Tagesmütter/väter = 31,94% Versorgungsgrad</p> <p>7245 Kinder von 3-6J 6575 institutionelle Plätze = 90,75% Versorgungsgrad 6784 Plätze inkl. Tagesmütter/väter = 93.64 % Versorgungsgrad</p> |
| | 1c) Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten | <ul style="list-style-type: none"> Halten des Anteils (97% KIGA und 30% bei KIKRI) angesichts des prognostizierten Zuwachses der Bevölkerung | Schaffung neuer Kinderbetreuungsplätze durch private Träger und deren Aufnahme ins städtische Tarifsysteem. |
| | 1d) Förderung von Vereinen, die Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bieten | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl und Anteilsrate von Frauen und Männern bei Wiedereinstiegsprogrammen | Im quasi zur Gänze aus dem Sozialressort finanzierten Projekt ERFA (freiwillige Leistung), das auf niederschwellige, stundenweise Beschäftigung von Menschen, die von multifaktoriellen Problemlagen betroffen sind, abzielt, waren 2013 34 Frauen und 183 Männer beschäftigt, im Subprojekt Nähwerkstatt 42 |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | | <p>Frauen (richtet sich gezielt an Frauen).</p> <p>In diversen Projekten, die Transitarbeitsplätze zur Verfügung stellen und aus dem Sozialressort co-finanziert werden (freiwillige Leistung), Hauptfinanzier und Projektauftraggeber = AMS, wurden 2013 108 Frauen und 168 Männer als Transitarbeitskräfte beschäftigt (siehe auch 3a)</p> <p>Zusätzlich fördert die Stadt Graz Einrichtungen, die ausschließlich Angebote für Frauen haben (z.B. nowa, Frauenservice, Mafalda, Danaida). Die jeweiligen Jahresberichte liegen vor.</p> |
| 2) Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. | 2a) Angebot an Deutschkursen für Migrant_innen | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl der teilnehmenden Frauen und Männer | <p>Danaida: 104 Teilnehmerinnen, 68 auf der Warteliste; Caritas/Spracherwerbszentrum: 464 Personen (f/m nicht bekannt) ISOP: 1600 Personen (f/m nicht bekannt)</p> |
| 3) Die Stadt Graz forciert die Integration einer Gender-Perspektive in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für benachteiligte Gruppen. | 3a) Zusammenarbeit mit und Beratung von Beschäftigungsprojekten zur Schaffung von Praktikumsstellen für langzeitarbeitslose Frauen und Männer in Hinblick auf gleiche Teilhabe von Frauen und Männern | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Personen (Frauen und Männer), die an diesen Programmen teilgenommen haben Anzahl der Praktikumsplätze (Frauen und Männer) bei den jeweiligen Dienststellen Anzahl der dauerhaft weitervermittelten Personen (Frauen und Männer) an der Gesamtzahl der Teilnehmer_innen | Siehe 1d) |
| | 3b) Teilnahme am EU-Projekt „Senior Capital“ als Associated Partner zur Entwicklung von Strukturmaßnahmen für die Eingliederung von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt | <ul style="list-style-type: none"> Konzepte für geschlechtergerechte Aktivierung Dokumentierter Know-how Transfer zu anderen Partner_innen | Das Projekt wurde mit Dezember 2014 erfolgreich abgeschlossen, siehe www.seniorcapital.eu , www.graz.at/gleichstellung und www.nowa.at . Bzw. siehe GR-Bericht 042472/2011/62 vom 09.07.2015. |
| | 3c) Teilnahme am EU-Projekt „Silver City“ als Work-Package-Leader zur Entwicklung und | <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung eines Pilotprojektes Bench-Marking mit den anderen teilnehmenden | Das Projekt wurde auf Grund rechtlicher Probleme nicht durchgeführt. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | Implementierung von neuen Arbeitsmodellen für ältere Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt | Staaten <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentierter Know-How-Transfer zu anderen Stellen | |
| 4) Die Stadt Graz fördert eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder - insbesondere die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen. | 4a) jährliche Aktionen zum „Girls‘ Day“ | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der teilnehmenden Mädchen • Anzahl teilnehmender Unternehmen/Organisationen am jährlichen Girls‘ Day | Kooperation mit dem Mädchenzentrum JAM, 2013 und 2014 jeweils 25 teilnehmende Mädchen. Jahresberichte liegen vor. |
| | 4b) Förderung von Projekten des Vereines Mafalda, die sich dem Einstieg von Mädchen und jungen Frauen in atypische Berufe widmen. | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Teilnehmerinnen • inhaltliche Projektberichte | Jahresberichte liegen vor; durchschnittlich 4000 Mädchen und junge Frauen werden pro Jahr erreicht. |
| | 4c) Erstellung eines Konzeptes und Durchführung eines „Boys‘ Days“ (in Anlehnung an das Land Steiermark) | <ul style="list-style-type: none"> • Konzepterstellung • Anzahl der teilnehmenden Buben • Anzahl der kooperierenden Unternehmen/Organisationen | Maßnahme wurde vom Land durchgeführt, keine Kooperation mit der Stadt Graz. |
| 5) Die Stadt Graz arbeitet aktiv gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei vergleichbaren Tätigkeiten (Gender Pay Gap). | 5a) Erstellung und Umsetzung einer Online-Einkommenstransparenzdatenbank | <ul style="list-style-type: none"> • Einkommenstransparenzdatenbank • Anzahl der Datensätze • Analyseergebnisse | Die Einkommenstransparenzdatenbank ging 2011 online und wurde 2013 mangels Nutzung wieder offline gestellt. |
| | 5b) Aktionen zum Equal Pay Day, um auf die Problematik der unterschiedlichen Bezahlung aufmerksam zu machen. | <ul style="list-style-type: none"> • jährliche Berechnung des Equal Pay Day für die Steiermark/Veränderung gegenüber dem/den Vorjahr/en • Medienresonanz zu den Aktionen • erreichte Menschen (geschätzt) | <ul style="list-style-type: none"> *) Verteilaktion Taschen halbe/halbe (Fokus: ungerechte Verteilung von unbezahlter Arbeit) *) österreichweite Aktion „Wir sind die Stadt der Frauen“-Fahnen (mehrsprachig) *) Medienresonanz: nicht messbar, ungeeigneter Indikator *) erreichte Menschen: ungeeigneter Indikator (z.B.: 3000 verteilte Taschen, 1000 verteilte DigiPads, damit Gesprächskontakte). |
| 6) Die Stadt Graz | 6a) Förderung eines | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Unternehmen, die | 65 Unternehmen sind am |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>fördert die Zusammenarbeit von Unternehmen, die aktiv Gleichstellungsorientierung in ihre Strukturen implementieren.</p> | <p>Netzwerkes von Unternehmen, zum Kompetenzaufbau, Anstoß von Entwicklungen und Projekten und zum Austausch hinsichtlich der Implementierung von GM</p> | <p>dem Netzwerk angehören</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Vernetzungstreffen pro Jahr • Auflistung der Aktivitäten der Unternehmen in den Bereichen aktive Gleichstellungspolitik und Frauenförderung | <p>Netzwerk beteiligt, Netzwerktreffen finden alle zwei Monate statt, fünf gemeinsam entwickelte Projekte sind entstanden. Behandelte Themen z.B.: Qualifikation von Migrantinnen, Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement, Frauen & Technik.</p> |
| | | | |
| <p>7) Die Stadt Graz forciert die Erhöhung des Anteils von existenz-sichernd selbstständigen Frauen.</p> | <p>7a) Förderung eines Gründerinnenzentrums , um speziell Frauen den Einstieg in die Selbstständigkeit zu erleichtern.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Förderung für das Gründerinnenzentrum im Vergleich zur gesamten Wirtschaftsförderung • Anzahl der geförderten Unternehmerinnen im Vergleich zur Anzahl der geförderten Unternehmer | <p>Das Gründerinnenzentrum gibt es nicht mehr, neu: N4. Es gibt keine speziellen Förderungen/Programme für Gründerinnen, bei der Belegung vom N4 wird aber auf eine Durchmischung geachtet. Aktueller Stand: 28 Gründer_innen, davon 5 Frauen.</p> |

3.2. Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

| Handlungsfeld 2: Kampf gegen Rollenstereotype | | | |
|--|---|---|---|
| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Evaluierungsergebnis |
| 8) Die Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte, vermeidet Rollenstereotype in Darstellungen und arbeitet sowohl in interner und externer Informationsvermittlung als auch in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern/innen und Auftragnehmern/innen Gender-Zuschreibungen entgegen. | 8a) Geschlechtsspezifisch ausgewertete Kunden/innenbefragungen sowie Workshops für die Mitarbeiter_innen in Bezug auf Diversity / Gleichstellung | <ul style="list-style-type: none"> • Genderindikatoren in Kunden/innenbefragungen • Anteil der geschulten Mitarbeiter_innen am Gesamtpersonal dieser Fachbereiche | Geschlechtersegregierte Datenerfassung : ja Geschlechtssensible Bilddarstellung: ja Schulung der MitarbeiterInnen: verschoben |
| | 8b) Entwicklung von Maßnahmen gegen sexistische Werbung (Graz als Role Model) | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der gesetzten Maßnahmen • Anzahl der Fälle | „Watchgroup gegen sexistische Werbung“ |
| | 8c) Informationsvermittlung zu Gleichstellungsfragen und feministischer Bildung im Stadtmuseum (eine erste Ausstellung zum Thema „Gender Mainstreaming“ fand 2007 im Stadtmuseum statt) | <ul style="list-style-type: none"> • Ausstellung DOKU 2013 (20 Jahre Feminismus und Gleichstellung – historischer Überblick über die Generationen) • Übernahme des DOKU-Archivs in das Stadtmuseum der Stadt Graz | Ausstellung hat stattgefunden, Archivübertragung wurde mit Ende 2013 abgeschlossen. |
| 9) Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen benutzen geschlechtergerechte (Sichtbarmachen beider Geschlechter) und gendersensible (keine Reproduktion | 9a) (Re-)Formulierung interner und externer Schriftstücke, Internet und Außenauftritte (Prospekte, Folder, Berichte,) | <ul style="list-style-type: none"> • Grad der Umsetzung | Wird in allen Bereichen laufend durchgeführt. |

| | | | |
|---|---|---|--|
| von Geschlechterrollen) Sprache in ihrer internen und externen Kommunikation. | | | |
| 10) Die Stadt Graz wirkt der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen. | 10a) jährliche Aktionen zum „Girls’ Day“ | <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsorientierte Konzepte | Siehe 4a) |
| | 10b) Aktionen zum „Boys’ Day“ | <ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsorientierte Konzepte | Siehe 4c) |
| | 10c) Kursangebote speziell für Frauen | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung der Kurse • Anzahl der teilnehmenden Frauen | Die Stadt Graz fördert Einrichtungen, die spezielle Angebote für Frauen anbieten (z.B. Frauenservice, nowa - Training Beratung Projektmanagement). Die jeweiligen Jahresberichte (inkl. Statistik) liegen vor. |
| 11) Die Stadt Graz fördert eine gleichstellungsorientierte Kindergartenpädagogik, die einengenden Geschlechterrollen aktiv entgegen wirkt. | 11a) Pilotprojekt in fünf Betreuungseinrichtungen: Schulung der Mitarbeiter_innen, Erstellen von Unterlagen | <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltlicher Bericht/ Maßnahmenplan • Anzahl geschulter Mitarbeiter_innen • erstellte Unterlagen • Anzahl der damit erreichten Kinder in Relation zur Gesamtzahl | Auf Grund von Umstrukturierungen verschoben. |
| 12) Die Stadt Graz forciert geschlechtersensible Jugendarbeit und wirkt aktiv in Richtung eines geschlechterdemokratischen Zusammenlebens der nächsten Generationen. | 12a) Förderung des Mädchenzentrums JAM zur Unterstützung von (migrantischen) Mädchen | <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltlicher Bericht | Jahresberichte liegen vor. Förderung je 78.900€ für 2013 und 2014 |
| | 12b) Integration des Themas „Geschlechterdemokratie“ in die Angebote der Jugendzentren | <ul style="list-style-type: none"> • Konzept für „Gemeinsame Mädchen- und Bubenarbeit bzw. Elternarbeit“ von JAM, Jugendzentrum DonBosco und Jugendzentrum YAP | Das Mädchenzentrum übernimmt seine Rolle als Kompetenzzentrum und bringt seine Expertise in die Arbeit der anderen Jugendzentren der Stadt Graz laufend ein. |
| | 12c) Implementierung einer Gender-Perspektive in die Schulsozialarbeit | <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungen für Sozialarbeiter_innen für geschlechtergerechte und gendersensible Schulsozialarbeit | Nicht durchgeführt. |

3.3. Handlungsfeld „Bildung“

| Handlungsfeld 3: Bildung | | | |
|---|---|--|--|
| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Evaluierungsergebnis |
| 13) Die Stadt und ihre Beteiligungen bekennen sich zu ihrem Bildungsauftrag, der die Bedürfnisse von Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt, ohne Rollenstereotype zu reproduzieren. | 13a) Beteiligung der Stadtbibliotheken an einer Kinderjury für die Wahl des pädagogischen Computer-Spieles – unter Einbeziehung von Gleichstellungsorientierung | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl von Mädchen/Buben bzw. Frauen/Männern in der Jury Inhalt der gewählten Computer-Spiele | Die Stadtbibliothek hat bereits vor drei Jahren die Teilnahme an dieser Kinderjury beendet, da die Proteste der Erziehungsberechtigten und das Desinteresse der PädagogInnen überwogen. |
| | 13b) Die Stadtbibliotheken richten ihr Angebot gleichermaßen auf die Bedürfnisse von NutzerInnen und Nutzern aus. | <ul style="list-style-type: none"> Anzahl spezifischer Medien in Hinblick auf Geschlecht, Alter und Herkunft (fremdsprachige Medien) Anzahl von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Buben an der Gesamtzahl der Nutzer_innen | Die Ausrichtung des Medienbestandes auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse der NutzerInnen kann nicht in Zahlen angegeben werden, da es nicht spezifische Medien für ein Geschlecht oder Alter gibt, sondern nur durch eine möglichst große Vielfalt an Genres, Sachgebieten, Medienarten alle Bedürfnisse abgedeckt werden. Die unterrepräsentierte Zielgruppe der Männer wird mit Zeitschriften und Medien zu Themen wie Naturwissenschaften, Sport, Technik, sowie mit Filmen, Dokumentationen, Musik besonders angesprochen. Aktive NutzerInnen 2014: 26.288 (65,4% Frauen, 33,1 % Männer, 1,5,% Institutionen) 2013: 24.443 (63.9% Frauen, 33,4 % Männer, 2,6% Institutionen) Im Vergleich zu 2013 gab es 2014 um 535 (+6,5%) mehr männliche Nutzer! Fremdsprachige Medien: 13 Sprachen/14300 Medien |
| | 13c) Aufbau einer „Gender-Sektion“ als Spezialangebot in den Stadtbibliotheken | <ul style="list-style-type: none"> Bestehende Gender Sektion Anzahl der Medien in der „Gender-Sektion“ Nutzungsquote der spezifischen Medien Verwendete Mittel in Relation zu den | Standort: Stadtbibliothek Graz Nord Gender Section mit 258 Medien, wobei der Bestand nicht dauernd wächst, sondern aktuell gehalten wird (begrenzt Platzangebot). Dieses Angebot ist als Einstieg in die Materie der gender-relevanten Themen gedacht, umfasst jedoch nicht den Gesamtbestand zu diesen Themen, da diese auch in den anderen Stadtbibliotheks- |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | Gesamtmitteln bzw. in Relation zum gesamten Medienangebot | zweigstellen bzw. in anderen Systematikbereichen verteilt sind. Da die Bücher ganz unterschiedlichen Systematikgruppen angehören (Biografien, Soziologie, Medizin, Philosophie, Psychologie, Belletristik, Film, etc.), können sie nicht eindeutig zahlenmäßig erfasst werden. Sehr oft lässt sich aus dem Titel oder Untertitel nicht auf ein Gender-Thema schließen und die Medien der vergangenen Jahre bzw. Jahrzehnte sind nicht einheitlich mit jetzt gängigen Begriffen beschlagwortet. Dies gilt folgewirksam auch für die dafür verwendeten Budgetmittel. |
| 14) Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zu Bildung für Mädchen und Buben mit Migrationshintergrund. | 14a) Aufbau der Genderkompetenz der Trainer_innen, die gendersensibel beworbene und geschlechtergerecht durchgeführte Deutschkurse für Kinder mit Migrationshintergrund durchführen. | <ul style="list-style-type: none"> • Erreichte Trainer_innen • Grad des Kompetenzaufbaus • Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Buben • Anzahl der gendersensibel und geschlechtergerecht durchgeführten Deutschkurse an der Anzahl der gesamten durchgeführten Kurse | Maßnahme nicht umgesetzt. Inkorrekte/r Maßnahme und Indikator, da keine unmittelbare Zuständigkeit. |
| 15) Die Stadt Graz forciert einen gleichgestellten Zugang zu Bildung für Seniorinnen und Senioren. | 15a) Teilnahme am EU-Projekt „Senior Capital“ zur Entwicklung von Strukturmaßnahmen für die Eingliederung von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt | <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur Integration einer Gender-Perspektive in Bildungsangebote • Transfer zu Partner_innen | Siehe 3b) |
| | 15b) Förderung von frauenspezifischen IT- und Computerkursen bzw. von gemischten Kursen für Senior_innen mit geschlechtergerechter Methodik | <ul style="list-style-type: none"> • Konzept • Berichte • Anzahl Teilnehmer_innen | Projekt wird laufend durchgeführt, Berichte (inkl. Statistik) liegen vor. |

3.4. Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

| Handlungsfeld 4: Gesundheit und soziale Sicherheit | | | |
|---|--|--|--|
| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Evaluierungsergebnis |
| 16) Die Stadt Graz berücksichtigt geschlechts-spezifische Aspekte in allen Belangen, die die Gesundheit betreffen. | 16a) Spezifische Handlungsschienen für Frauen und Männer im Rahmen der Suchtprävention | <ul style="list-style-type: none"> • Bericht • Anzahl der Fälle • Anzahl der geschulten Gesundheitskontaktpersonen | Schulungen wurden durchgeführt und werden laufend weitergeführt. |
| | 16b) Förderung der Berücksichtigung von Gender Medicine | <ul style="list-style-type: none"> • Bericht über Aktivitäten und Maßnahmen | Jahresberichte des Frauengesundheitszentrums liegen vor. |
| | 16c) Förderung von frauenspezifischen Angeboten im Gesundheitsbereich | <ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsbericht des Frauengesundheitszentrums | Jahresberichte des Frauengesundheitszentrums liegen vor. (Geschlechtergerechte Gesundheitsinformation ist als Vision im Leitbild verankert.) |
| 17) Bürgerinnen und Bürger finden ein Umfeld vor, das ihren spezifischen Bedürfnissen entspricht. | 17a) Das Projekt „Gesunder Bezirk“ wird unter Einbeziehung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse auf weitere Bezirke ausgeweitet | <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen in den Bezirken unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Kriterien • Teilnahme der Gleichstellungsexpertin beim Gesundheitsbeirat • Anzahl der Frauen und Männer, die von Projekten der „Gesunden Bezirke“ profitieren | Projekt ist noch nicht abgeschlossen, Beratungstermine zum Thema Gleichstellung haben aber stattgefunden. |
| | 17b) Integration einer Gender-Perspektive bei Bepflanzung und Beleuchtung, Park- und Spielplatzgestaltung | <ul style="list-style-type: none"> • Integrierte Gleichstellungsziele in den jeweiligen Projekten/Maßnahmen • Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen | <p>Wird laufend umgesetzt! Beispiel Ausschreibung Annenstraße:</p> <p>„Gender-Aspekte Im Zuge der Neugestaltung der Annenstraße soll auf Genderaspekte Rücksicht genommen werden, da Frauen und Männer oftmals unterschiedliche Anforderungen an den öffentlichen Raum haben. Folgende Aspekte sollen hier berücksichtigt werden: *) Gute Beleuchtung - für ein</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | <p>verbessertes Sicherheitsgefühl, besonders für Frauen</p> <p>*) Breite Gehsteige und Barrierefreiheit für RollstuhlfahrerInnen, aber auch für Personen mit Kinderwägen (betrifft mehrheitlich Frauen).</p> <p>*) Eine Verbesserung der Ein- und Ausstiegssituation im Haltestellenbereich (auch hinsichtlich Personen, die mit einem Kinderwagen unterwegs sind). Besonders Kinder und Jugendliche, ältere Personen und mehrheitlich Frauen nutzen den öffentlichen Verkehr, daher ist hier auf deren spezifische Bedürfnisse im Haltestellenbereich Rücksicht zu nehmen.“</p> <p>Siehe auch GBG: Leitfaden für den geschlechtssensiblen Schulbau“</p> |
| | | | |
| 18) Die Stadt Graz setzt Maßnahmen, die sozial schwachen Bürgerinnen und Bürgern die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens gewährleistet. | 18a) Umsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung (Bundesgesetz) auf lokaler Ebene | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Bezieher_innen • Höhe der verwendeten Mittel | Wird vollzogen, Daten: siehe RA. |
| | 18b) Einführung einer „SozialCard“ mit Herbst 2012 | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Bezieher_innen • Höhe der verwendeten Mittel | 10.816 Frauen und 6.875 Männer sind mit Stand Juni 2015 InhaberInnen von gültigen SozialCards. |
| | 18c) Jährliche Sonderaktionen, wie z.B. der Heizkostenzuschuss | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung der Maßnahmen • Anzahl der Bezieher_innen • Höhe der verwendeten Mittel | Datenerfassung nach Haushalten, Sonderaktionen gekoppelt an SozialCard-BezieherInnen (z.B. Heizkostenzuschuss, Gebührenabfederung, SozialCard-Mobilität, Weihnachtsbeihilfe, Schulaktion). |

3.5. Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“

| Handlungsfeld 5: Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen | | | |
|---|--|--|---|
| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Evaluierungsergebnis |
| 19) Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen richten alle Produkte und Dienstleistungen auf Gleichstellung aus und berücksichtigen damit auch Faktoren von Mehrfach-diskriminierung (Bildung, Herkunft, sozialer Status,). | 19a) Integration von Gender- und Diversity-Zielen in das strategische Steuerungstool – die Balanced Score Card – aller Abteilungen | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung aller Gender- und Diversity-Ziele • Grad der Umsetzung der einzelnen Ziele | Umsetzung erfolgt laufend. |
| | 19b) Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt und ihrer Beteiligungen werden auf Gleichstellung ausgerichtet. | <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation der Gender- und Diversity-Perspektive in Planungsvorhaben • formulierte Gleichstellungsziele für die Umsetzung | Befindet sich in der Umsetzungsphase. Siehe 17b und 21a |
| | 19c) Ferien- und Freizeitangebote werden entsprechend den spezifischen Bedürfnissen von Mädchen und Buben geplant und angeboten. | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung Angebot • Anzahl der teilnehmenden Buben und Mädchen • Verteilung der finanziellen Mittel in Relation zu den Teilnehmer_innen | Sportamt: 44 Sportarten, Nutzung: 43% Mädchen, 57% Buben. Amt für Jugend und Familie: durchschnittlich 60% Nutzerinnen und 40% Nutzer. |
| | 19d) Ausgewogenheit bei Jury-Besetzungen für Preise und Stipendien der Stadt Graz und Vergabe im Sinne der Geschlechter-gerechtigkeit. | <ul style="list-style-type: none"> • Frauen und Männeranteil bei Jurybesetzungen • Anteil Frauen/Männer bei Preisen und Stipendien | Auswertung der Jury- und Beiratsbesetzungen 2015. Dies deshalb, da durch die Rotationen die vorangegangenen Jahre nur mühsam nachzuvollziehen sind. Schon in der Auswertung des Pilotprojektes zum Genderbudgeting des Institutes für praxisorientierte Genderforschung Peripherie hat sich das Kulturamt dafür entschieden, den Schwerpunkt auf die Besetzung der Entscheidungsgremien zu legen, da die geschlechter-paritätische Besetzung von Beiräten und Jurys eine Möglichkeit ist, die Gleichstellung innerhalb der Förder- und Preisvergabe des Kulturamtes zu forcieren. Allerdings sollen die jeweiligen Vorjahres-preisträgerInnen unberücksichtigt |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | <p>bleiben.</p> <p>Auf dieser Basis ergibt die Zusammenschau der vorbereitenden Beiräte und Jurys für Preis- und Stipendienvergaben des Kulturressorts mit 48 Männern und 45 Frauen eine gute Ausgewogenheit.</p> <p>Dass bei den tatsächlichen Preis- und Stipendienvergaben jeweils die Qualität im Vordergrund steht, ist für die Kultur unabdingbar.</p> <p>Über die Jahre sind die Preise und Stipendien im Kulturbereich ohnedies annähernd ausgewogen: 2012: 14 Männer, 10 Frauen 2013: 15 Männer, 12 Frauen 2014: 16 Männer, 4 Frauen (was allerdings die Ausnahme ist).</p> <p>Im Wissenschaftsbereich erfolgt die Besetzung der vorbereitenden Gremien über die Universitäten selbst, wobei wir in den letzten Jahren eine erfreulich positive Wende zur Besetzung von Frauen in die Spitzenfunktionen bis zu den Rektorinnen wahrnehmen.</p> |
| | 19e) Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben, inklusive des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Haltestellen des ÖV, ...) | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung der Kriterien • umgesetzte Maßnahmen | Wird umgesetzt. Siehe z.B. Genderleitlinien Schulbau (GBG); siehe 17b und 21a |
| | 19f) Mehrsprachige und barrierefreie Infos werden der Bevölkerung in den jeweiligen Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt. | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung der Themenbereiche, für die Informationen in mehreren Sprachen bzw. Versionen zur Verfügung stehen | Mehrsprachige Unterlagen in diversen Abteilungen (Jugendamt, Referat Frauen & Gleichstellung, Umweltamt) vorhanden. Projekt „Leichter Lesen“ ist am Laufen. |
| | | | |
| 20) Die Stadt Graz achtet auf die gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern – Gender Budgeting. | 20a) Erarbeitung einer neuen Subventionsordnung unter Einbeziehung von Gender- und Diversitykriterien | <ul style="list-style-type: none"> • Vorlage der Neufassung • Benötigter Organbeschluss • Umsetzungsgrad • Verteilung der Subventionsmittel in Bezug auf den | Subventionsformulare sind adaptiert (EU-Grundrechte-Charta). Anpassung der Subventionsordnung ist noch nicht erfolgt. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | Bevölkerungsschlüssel | |
| | 20b) Der unabhängige Stadtrechnungshof inkludiert die Gender- und Diversity-Performance in all seinen Prüfungen. | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten Prüfungen • Auflistung der festgestellten Ist-Situation in Hinblick auf Gender- und Diversity-Performance • Auflistung der empfohlenen Maßnahmen • Umsetzungsgrad | Wird laufend umgesetzt. |
| | 20c) Koppelung des Vergabeprozesses an verbindliche Gender-Aspekte bei allen Ausschreibungen der Stadt Graz | <ul style="list-style-type: none"> • Grad der Umsetzung bei Dienstleistungen • Grad der Umsetzung bei Bau- und Wettbewerbsausschreibungen • Grad der Umsetzung bei Lieferaufträgen • Anzahl der durchgeführten Verfahren • Auflistung der umgesetzten Maßnahmen • Evaluierung der Umsetzung | In Umsetzung bei der GBG, nicht umgesetzt bei der Holding. |
| | 20d) Erarbeitung von Kriterien zur Einbindung von Gender- und Diversitykriterien im Rahmen der Wirtschafts- und Tourismusförderung | <ul style="list-style-type: none"> • Konzept • verbindliche Beschlussfassung • Grad der Umsetzung • Verteilung der Fördermittel in Bezug auf den Bevölkerungsschlüssel | Maßnahme wurde nicht umgesetzt. |
| | 20e) Förderung von Frauen, die sich selbstständig machen bzw. ein Unternehmen gründen. | <ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Förderung für das Gründerinnenzentrum im Vergleich zur gesamten Wirtschaftsförderung • Anzahl der geförderten Unternehmerinnen im Vergleich zur Anzahl der geförderten Unternehmer | Keine spezielle Förderung für Unternehmerinnen, bei der Auswahl für das N4 wird aber Bedacht darauf gelegt, dass eine Durchmischung der Gründer_innen vorherrscht. 23 Gründer/5 Gründerinnen |

3.6. Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

| Handlungsfeld 6: Sicherheit und Schutz vor Gewalt | | | |
|---|--|--|---|
| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Verantwortlichkeit |
| 21) Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben. | 21a) Kriterienkatalog zur Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben, inklusive des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Haltestellen des ÖV, ...) | <ul style="list-style-type: none"> • Auflistung der Kriterien • umgesetzte Maßnahmen | Siehe 17b) |
| 22) Unterschiedliche Zugänge im Umgang mit Krisen von Frauen und Männern in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt. | 22a) Förderung von gendersensiblen und geschlechtsspezifischen Hilfsangeboten in vielfältigen Service- und Beratungseinrichtungen. | <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Konzepte zu GM und Diversity • Anzahl der geförderten Einrichtungen • Fördersumme der Einrichtungen • Fallzahlen der Einrichtungen (Jahresberichte) | Jahresberichte der jeweiligen Einrichtungen liegen vor. |

3.7. Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“

| Handlungsfeld 7: Interne Gleichstellungsförderung | | | |
|--|---|---|---|
| Gleichstellungsziel | Maßnahmen | Indikatoren | Evaluierungsergebnis |
| 23) Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist erklärtes Ziel der Organisationen. | 23a) Implementierung eines Gender Impact Assessment | Implementierungsgrad des GIA | Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement ist nur für den Magistrat festgelegt, jedoch nicht für die Beteiligungen. Das gesamte GIA ist noch nicht umgesetzt, der Umsetzungsgrad beim Magistrat jedoch hoch. |
| | 23b) Aktive Öffentlichkeitsarbeit, gezielte Information an andere Einrichtungen, um Frauen zu motivieren, sich für einen Job bei der Feuerwehr zu bewerben Bauliche Adaption der Feuerwehrzentralen | <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der ÖA • Anzahl der Bewerberinnen in Relation zur Gesamtzahl der Bewerbungen. • Auflistung der baulichen Maßnahmen | Bei der letzten Ausschreibung haben sich Frauen beworben, leider hat keine Kandidatin die Kriterien erfüllt. Neuerliche Ausschreibung: eventuell Herbst 2015 |
| | 23c) Implementierung von Gleichstellungsorientierung in die Führungsgrundsätze des Hauses Graz, herunter gebrochen auf die einzelnen Bereiche und Kompetenzaufbau der Führungskräfte | <ul style="list-style-type: none"> • Workshops mit den Führungskräften • Aufnahme der Gleichstellungsdimension sowie Kriterien zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen in alle Handlungsfelder | In adaptierter Form umgesetzt. |
| 24) Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird aktiv angestrebt. | 24a) Beauftragung einer Masterarbeit zur Analyse der Karriereverläufe am Institut für Volkswirtschaftslehre der Karl-Franzens-Universität Graz; Ergebnisse der Masterarbeit sollen sowohl bei der Stadt als auch ihren Beteiligungen sukzessive umgesetzt werden. | <ul style="list-style-type: none"> • Masterarbeit • Maßnahmenpläne auf Basis der Ergebnisse | Masterarbeit liegt vor , Folgeauftrag ist abgeschlossen. Umsetzung erfolgt 2015 (Strategischer Dialog mit den Führungskräften im Bereich Personalauswahl, Adaptierung Objektvierungsrichtlinie, Projektbeginn „Frauenmentoring“). |
| 25) Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten | 25a) Die Stadt Graz verpflichtet sich freiwillig zur Erstellung von Einkommensberichten, inkludiert sind alle Beteiligungen mit mehr als 150 Mitarbeiter_innen. | <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Einkommensberichten im Zweijahresrhythmus • dazu Bericht an den Gemeinderat mit Analyse, | Personalstatistik für den Magistrat liegt vor. Einkommensberichte wurden erstellt. GR-Informationsbericht zu den Einkommensberichten wurde im Oktober 2014 im GR angenommen. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| werden umgesetzt. | | Handlungsanleitungen und Empfehlungen <ul style="list-style-type: none"> • Vergleich zu den Vorjahren: Anzahl der Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu den Vorjahren • zweijährliche Erstellung einer detaillierten Personalstatistik/ Genderberichtes | |
| 26) Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer. | 26a) Angebot an Teilzeitmodellen für Frauen und Männer | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten | Wird in vielfältigster Weise angeboten. Teilzeitausmaße rangieren von 3,87% bis 95%. Mit 31.12.2013 waren insgesamt 923 Personen teilzeitbeschäftigt, davon 855 Frauen und 68 Männer. |
| | 26b) Maßnahmen zur Förderung von Väterkarenz | <ul style="list-style-type: none"> • Konzept • Anzahl karenzierter Männer | Papamonat wird im Magistrat bewilligt (trotz fehlender Rechtsgrundlage). |
| | 26c) Konzepterstellung und Umsetzung der Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten für die Vorrückung | <ul style="list-style-type: none"> • Konzept • Grad der Umsetzung | Maßnahme nicht umgesetzt, Grundlage müsste aber jedenfalls eine Gesetzesänderung sein. |
| | 26d) Karenzzeiten von Vätern und Müttern werden als positiver Asset bei Bewerbungen berücksichtigt. | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgaben - Konzepterstellung • Grad der Umsetzung | Maßnahme nicht umgesetzt. |
| | 26e) Audit „Pflege und Familie“, um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Geriatrischen Gesundheitszentren zu gewährleisten | <ul style="list-style-type: none"> • Auditergebnis • Bericht über Umsetzungsmaßnahmen | Projekt/e erfolgreich umgesetzt, z.B. Frauen- und familienfreundlichster Betrieb 2013 und 2014. Siehe http://www.ggz.graz.at/ggz/content/view/full/617 . |
| 27) Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen implementieren GM in die Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter_innen. | 27a) Betriebliches Gesundheitsmanagement inkludiert geschlechtsspezifische Aspekte (z.B. Suchtprävention). | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Inhalte der gesetzten Maßnahmen • Gender-Schulung der Gesundheitskontaktpersonen | Ist umgesetzt und weitere Umsetzung erfolgt laufend. |
| | 27b) Geschlechtergerechtes Konfliktmanagement (Richtlinie) und Einsatz von Konfliktlotsen/innen, die über Gender-Kompetenz verfügen | <ul style="list-style-type: none"> • Anteil von betroffenen Frauen und Männer an der Gesamtzahl der Fälle • Anteil von Frauen an | Ist umgesetzt und weitere Umsetzung erfolgt laufend. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | der Gesamtanzahl der Konfliktlotsen/innen • Anzahl von Gender-Kompetenz geschulten Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Konfliktlotsen/innen | |
| | | | |
| 28) Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen erhöhen die Gender-Kompetenz und bilden Mitarbeiter_innen entsprechend aus, um eine solide Basis für Begleitung und Controlling bei allen Umsetzungsmaßnahmen zu schaffen. | 28a) Bildungsangebote für Führungskräfte, Mitarbeiter_innen und Fachkollegen/innen zum Kompetenzaufbau im Bereich Gender und Diversity (unter besonderer Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen) | <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Lehrgänge im Berichtszeitraum • Anzahl der Follow-Ups im Berichtszeitraum • Höhe der eingesetzten Finanzmittel • Anzahl der ausgebildeten Gender Agents/Gender Equality Assistants, aufgeschlüsselt nach Geschlecht • Anzahl der Teilnehmer_innen an den Follow-Ups • Anzahl der geschulten Mitarbeiter_innen von Trägereinrichtungen • Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten im Haus Graz | Zwei Lehrgänge wurden 2012 und 2013 abgehalten (drei neue Gender Agents im Haus Graz). |

Evaluierung Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“ 2013 – 2014

KIMUS Kindermuseum Graz GmbH

HANDLUNGSFELD 2: Kampf gegen Rollenstereotype

Gleichstellungsziel: Die Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte, vermeidet Rollenstereotype in Darstellungen und arbeitet sowohl in interner und externer Informationsvermittlung als auch in der Zusammenarbeit mit KooperationspartnerInnen und AuftragnehmerInnen Gender-Zuschreibungen entgegen.

Gleichstellungsziel: Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen benutzen eine geschlechtergerechte (Sichtbarmachen beider Geschlechter) und gendersensible (keine Reproduktion von Geschlechterrollen) Sprache in ihrer internen und externen Kommunikation.

U N D

HANDLUNGSFELD 3: Bildung

Gleichstellungsziel: Die Stadt und ihre Beteiligungen bekennen sich zu ihrem Bildungsauftrag, der die Bedürfnisse von Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt, ohne Rollenstereotype zu reproduzieren.

Maßnahmen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH: In seinem Mission Statement hält das Grazer Kindermuseum fest, „ein Haus für alle Kinder“ zu sein. Der Name des Kindermuseums ist Programm und spricht unter der Marke „FRida & freD“ Mädchen und Buben gleichermaßen an.

Das F&f nimmt seine soziale Verantwortung ernst und legt bei der Konzeption von Ausstellungen und Programmen großen Wert darauf, Mädchen und Buben gleichermaßen zu inkludieren, Inhalte geschlechtssensibel aufzubereiten und Identifikationsfiguren abseits einer anachronistischen Mann-Frau-Rollenzuschreibung zu etablieren. Das Team ist sensibilisiert darauf, laufend zu hinterfragen, ob in den Angeboten des FRida & freD Klischees bedient oder weitläufig verbreitete Meinungen bestätigt werden.

Dass alle Texte des F&f, sei es bei Außenauftritten oder in den Ausstellungen und Programmen, geschlechtsneutral bzw. geschlechtssensibel verfasst werden, versteht sich für das Team des F&f von selbst. Bei der Beauftragung von Illustrationen bzw. bei der Auswahl von Fotos zur Bewerbung wird gewissenhaft darauf geachtet, nicht die Überlegenheit oder Unterlegenheit des weiblichen oder des männlichen Geschlechts zu demonstrieren. Das F&f will der jüngsten Generation Vorbild sein und setzt alles daran, positive Beispiele im Sinne der Aufhebung stereotyper Rollenzuschreibungen publik zu machen und Vorbilder zu finden, die nicht traditionell typisch weiblich oder typisch männlich agieren. Die Beseitigung von Geschlechtsstereotypen sieht das F&f als Basisarbeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Grazer Märchenbahn wurde unter denselben Gesichtspunkten konzipiert und wird auch so betrieben.

HANDLUNGSFELD 5: Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen

Gleichstellungsziel: Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen richten alle Produkte und Dienstleistungen auf Gleichstellung aus und berücksichtigen damit auch Faktoren von Mehrfach-Diskriminierung (Bildung, Herkunft, sozialer Status, ...).

Maßnahmen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH: Soziale Ziele: Wir wollen ein Haus für ALLE Kinder sein. Um allen Kindern den Zugang zu ermöglichen, bieten wir die Aktion Hunger auf Kunst und Kultur an. Mit Ausstellungen wie Dialog im Dunkeln und Erzähl mir was vom Tod setzen wir auf Bewusstseinsbildung – für ein soziales Miteinander.

Pädagogische Ziele: Wie oben erwähnt, sind wir uns der sozialen Verantwortung im gesellschaftlichen Wandel bewusst und evaluieren unsere Vermittlungsziele dahingehend. Dass wir uns mit der Entwicklung der Pädagogik auseinandersetzen, ist selbstverständlich.

Mit einem eigenen Folder versuchen wir Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt anzusprechen. Diese Maßnahme greift nur bedingt ist, die Optimierung ist unter anderem Inhalt unserer jährlichen Klausur im Mai 2015.

HANDLUNGSFELD 7: Interne Gleichstellungsförderung

Gleichstellungsziel: Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist erklärtes Ziel der Organisationen.

Maßnahmen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH: Gleichstellung bei Stellenausschreibungen: Bei Stellenausschreibungen sind die Zugangschancen von Frauen und Männern gleich, alle Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben. Im Kindermuseum - einem Unternehmen fokussierend auf die Bereiche Bildung und Kultur - sind männliche Beschäftigte unterrepräsentiert (27,66%). Um in einer sehr sensiblen Phase geschlechtsspezifischer Sozialisation – der Kindheit – männliche Bezugspersonen im Bildungsbereich zu etablieren, laden wir explizit männliche Personen ein, sich als Betreuer der Kinder zu bewerben.

Gleichstellungsziel: Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten werden umgesetzt.

Maßnahmen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH: Das Gehaltsschema der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH sieht selbstverständlich eine Entgeltgleichheit bei Frauen und Männern in vergleichbaren Arbeitsplätzen vor. Es wird ausschließlich die Arbeitsleistung pekuniär bewertet und nicht die Person an sich. In der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH haben Männer und Frauen dieselben Rechte auf Aus- und Fortbildungen, die vom Unternehmen bezahlt werden.

DATENERHEBUNG, Stichtag 2014-08-31

| | | |
|------------------------------|--------|-----------|
| Beschäftigte (gesamt) | | 47 |
| Frauen | 72,34% | 34 |
| Männer | 27,66% | 13 |

| | | |
|---|-------|----------|
| Personen in Führungspositionen (gesamt) | | 8 |
| Frauen | 62,5% | 5 |
| Männer | 37,5% | 3 |

| | | |
|--|-----|----------|
| Personen vollzeitbeschäftigt (gesamt) | | 5 |
| Frauen | 40% | 2 |
| Männer | 60% | 3 |

| | | |
|--|--------|-----------|
| Personen teilzeitbeschäftigt (gesamt) | | 42 |
| Frauen | 76,19% | 32 |
| Männer | 23,81% | 10 |

| Ausbildungsgrad | | | | |
|------------------------|--------|----|--------|---|
| | Frauen | | Männer | |
| Hochschulabschluss | 35,29% | 12 | 30,76% | 4 |
| Matura | 50% | 17 | 46,15% | 6 |
| Kolleg | 5,88% | 2 | 7,69% | 1 |
| Fachschule | 2,94% | 1 | 0% | 0 |
| Grundschulabschluss | 2,94% | 1 | 0% | 0 |
| Lehre | 2,94% | 1 | 15,38% | 2 |

Gleichstellungsziel: Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer.

Maßnahmen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH:

Audit Beruf und Familie: Das Grazer Kindermuseum FRida & freD ist ein zertifizierter Betrieb „berufundfamilie“ 2010. Eine Reihe von Maßnahmen erleichtert den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – natürlich völlig unabhängig davon, ob sie Mutter oder Vater, Tochter oder Sohn sind. Da unverhältnismäßig oft Frauen Betreuungspflichten wahrnehmen, setzt das Audit hier einen wichtigen Beitrag für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Unter fachkundiger Anleitung wurde im Team ein Maßnahmenplan entwickelt und zu weiten Teilen bereits umgesetzt. Es galt und gilt laufend gemeinsam Strukturen zu entwickeln und Abläufe zu gestalten, die die Wertschätzung des Unternehmens gegenüber der Betreuungspflicht der MitarbeiterInnen zum Ausdruck bringen. Die Maßnahmen sollen den MitarbeiterInnen die Gelegenheit bieten, weitgehend stressfrei und dadurch produktiver und motivierter arbeiten zu können. Ziel ist, arbeitspolitische Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglichen.

Karenzierte aufgrund von Elternzeit waren bis dato beinahe 100% weiblich. Um ihnen den Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern, wurde/wird in Einzelvereinbarungen ein Ausmaß der Arbeitsstunden festgelegt, das dem Wunsch der Wiedereinsteigerin entspricht. Dies wird selbstverständlich auch für zukünftige männliche Mitarbeiter gelten, die Elternkarenz in Anspruch nehmen.

MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten wird die Möglichkeit des flexiblen und mobilen Arbeitens geboten, und zwar durch Telearbeit mittels Zugang zum Server vom Wohnort aus und eine deutliche Verbesserung des Kommunikationsverhaltens.

MitarbeiterInnen, die auf der Suche nach Betreuungseinrichtungen für ihre Kinder sind, werden tatkräftig dahingehend unterstützt, Betreuungsplätze in den Einrichtungen des „Haus Graz“ zu bekommen.

Gleichstellungsziel: Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen erhöhen die Gender-Kompetenz und bilden MitarbeiterInnen entsprechend aus, um eine solide Basis für Begleitung und Controlling bei allen Umsetzungsmaßnahmen zu schaffen.

Maßnahmen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH: Bisher keine Maßnahme umgesetzt. Die oben genannten Maßnahmen werden von verschiedenen MitarbeiterInnen der KIMUS Kindermuseum Graz GmbH umgesetzt, ohne dass sie explizit dafür ausgebildet wurden.

GENDER MAINSTREAMING IM SCHULBAU



LEITLINIEN



Räumliche Ordnungen repräsentieren Denkstrukturen und Wertzuschreibungen. Sie bilden damit soziale, politische und ökonomische Bedingungen ab.

Sich darauf beziehend und weiterführend unter der Zielsetzung einer geschlechtergerechten und gleichstellungsorientierten Schulgestaltung, legt die GBG allen Planungs- und Entscheidungsprozessen eine gender- und diversitätssensible Sichtweise zugrunde.

Um den Einreichenden des Wettbewerbes Impulse in Richtung der erwünschten gleichstellungsorientierten Planung zu geben, begleitet das Kriterium „Umsetzung von Gender Mainstreaming“ die Entscheidung im Wettbewerbsverfahren.

Die teilnehmenden Büros sind aufgefordert, Gleichstellungsorientierung situativ bei ihrer Konzeption umzusetzen, diese Anforderung in fachliche Maßnahmen der Architektur zu „übersetzen“ und ihre Überlegungen aus der Gender- und Diversitätsperspektive im Erläuterungsbericht zu beleuchten. Die teilnehmenden Büros erhalten bei Bedarf weitergehende Beratung zum Thema Gendern und Planung.



GESCHLECHTS- & DIVERSITÄTSENSIBLER SCHULBAU

Geschlechts- und diversitätssensibel zu bauen, bedeutet in Schulen z. B. die Altersstruktur, ein unterschiedliches Aktivitätsbedürfnis (und damit eventuell einhergehende Anforderungen an Temperatur- und Lüftung), unterschiedliche Sicherheitsbedürfnisse oder Kommunikationsstile der Geschlechter und Bevölkerungsgruppen zu beachten. Differenzen sind wahrzunehmen, spezifische Interessen aufzugreifen und Empowermentprozesse in Gang zu setzen, die auch über die Thematik der Raumgestaltung und -nutzung erfolgen können.

Für die Bewertung der eingereichten Planungen werden in der Jury Leitfragen zu Gender Mainstreaming gestellt.





Fotos: Markus Kaiser

BEISPIELE

ZUM BEISPIEL

Wir bauen Schulen für die Gesellschaft der Zukunft – trägt die Planung dem Wandel Rechnung?

Projekt- und Gruppenarbeit wird zukünftig immer mehr gefördert und bringt mehr Bewegung in den Lernbereich. Bietet die Planung team- und praxisorientierten Unterrichtsformen Raum, ermöglicht sie Arbeit in Klein- und Kleinstgruppen. Als für den Schulbau äußerst relevanter gesellschaftlicher Wandel zeigt sich, dass das Konstrukt der Kleinfamilie immer weniger die Norm ist und sich in jeder Familienform die Rolle der Frau verändert hat. Mittagsbetreuung wie auch Ganztagschulen sind also Anforderungen an die Schule der Zukunft. Wurde über multifunktional nutzbare Räume nachgedacht?

Werden potenzielle Unterschiede im Nutzungsverhalten der Geschlechter in Bezug auf den Planungsgegenstand berücksichtigt? Wird ein geschlechterdemokratisches Miteinander räumlich gefördert?

Untersuchungen zur Nutzung des öffentlichen Raumes belegen deutliche Unterschiede zwischen Mädchen und Buben. Mädchen erleben und nutzen Räume anders als Jungen. Spielinteressen und Rauman eignungsverhalten von Mädchen und Buben divergieren bezüglich Bewegungsdrang und Rückzugsbedürfnissen. Die Zugänglichkeit, die räumliche Anordnung im Gebäudeinneren kann

BEISPIELE



Auswirkungen darauf haben, ob und von wem prinzipielle Möglichkeiten der Nutzung ausgeschöpft werden oder nicht.

An welchen Stellen wird sichtbar, dass subjektives Sicherheitsempfinden von den Teilnehmenden planerisch bearbeitet wird?

Die Gefährdung der persönlichen Sicherheit ist ein gesellschaftliches Problem, welches Frauen erfahrungsgemäß in besonderem Maße betrifft. Ziel ist deshalb ein angst- und gefahrfreier Aufenthalt in Gebäuden und im Außenraum, und der wird durch Belegung von Räumen und Übersichtlichkeit in der baulichen Gestaltung gefördert.

Welche Nutzer/-innengruppen werden mit der jeweiligen Planung vorrangig angesprochen, welche fehlen?

Gendersensible Planung fragt auch nach Ansprüchen von Personen, die sonst oft vergessen werden, wie z. B. das Lehr- oder Reinigungspersonal (Beides derzeit meist weiblich): Gibt es Unterschiede im Körperbau zwischen Frauen und Männern, die bei der Technikgestaltung oder der Zugänglichkeit für Reinigung berücksichtigt wurden?



GBG

Gebäude- und
Baumanagement Graz GmbH

Conrad-von-Hötzendorf-Straße 94
A-8010 Graz

gbg@gbg.graz.at
www.gbg.graz.at

| Handlungsfeld Controlling und Recht | Maßnahmen | Indikatoren | Verantwortliche OE | Status-quo |
|--|--|--|--|--|
| offizielle Firmendokumente | Verankerung der Unternehmensgrundsätze zur Gleichstellungsorientierung in Firmendokumenten (z.B. Gesellschaftsverträge etc.) | Anzahl der Firmendokumente mit Gleichstellungsorientierung als Prinzip | KoSt | Maßnahme umgesetzt (Gesellschaftsvertrag, Leitbild, Strategie etc.) |
| Gleichstellungsreporting und -controlling | Entwicklung von Indikatoren zur Überprüfung der Implementierung | Instrument zur Messung der Implementierung | PE jeweilige OE | Maßnahme umgesetzt |
| | Regelmäßige Status-quo-Berichte (geschlechtsspezifische Datenerhebung und Aufbereitung) | Genderbericht | | Umsetzung erfolgt laufend (Personalcontrolling) |
| | Gleichstellungsperspektive als fixer Bestandteil in Projekten | Projektaufträge | | Maßnahme noch nicht umgesetzt |
| Ausschreibungen | Entwicklung eines Vergabeprozesses zur Steuerung von Wirkungen/Output/Ergebnissen bzgl. Gleichstellung | Mitbeauftragung des gewünschten Gleichstellungseffekts bei Auftrag für externe Zukäufe | FiBe | Maßnahme noch nicht umgesetzt |
| Organisationsanweisungen, Gremialermächtigungen und Anträge | Erstellung und Übermittlung einer klaren Anweisung zur geschlechtergerechten Sprache an alle potenziellen VerfasserInnen | Anzahl der Beschlussunterlagen in geschlechtergerechter Schreibweise | Controlling Beteiligungs- management | Umsetzung erfolgt laufend (aktuell Verankerung im Corporate Wording) |



Foto: Heidi O. Chelak-Hauptmann

**GRAZ STELLT
GLEICH!**

**Zweiter Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“
Gültig ab Herbst 2015**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung..... | 3 |
| 2. Wirkungsorientierung | 4 |
| Strategischer Zielkorridor | |
| 3. Handlungsfelder | 6 |
| 3.1 Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“ | 6 |
| 3.2 Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“ | 7 |
| 3.3 Handlungsfeld „Bildung“ | 8 |
| 3.4 Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“ | 9 |
| 3.5 Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“ | 10 |
| 3.6 Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“ | 11 |
| 3.7 Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“ | 11 |

1. Einleitung

Der zweite Gleichstellungsaktionsplan gibt den Rahmen für die weitere Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Haus Graz vor. Inhaltlich lehnt sich der neue Gleichstellungsaktionsplan schrittweise an die von der Beobachtungsstelle der Charta in Brüssel vorgegebenen Themenblöcke bzw. Indikatoren an, um so Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.

Die Europäische Kommission hat die Beobachtungsstelle Anfang 2014 beauftragt, das Pilotprojekt „Erstellung von Indikatoren zur Messung des Umsetzungsgrades der Charta“ umzusetzen. Unter Einbindung nationaler Experten_innen (für Österreich wurde das Referat Frauen & Gleichstellung der Stadt Graz nominiert) wurde das Projekt 2014 umgesetzt. Die Kernfrage bei der Erstellung der geeigneten Indikatoren war immer: Messen wir damit wirklich das Richtige? Und: Auf welcher Ebene ist der Vergleich auf europäischer Ebene sichergestellt? Weitere Kernfrage: Wie bleibt die Bearbeitung der Indikatoren für alle Beteiligten bewältigbar?

Die Struktur und die Indikatoren – Beobachtungsstelle der Charta

Im ersten Teil werden **sechs horizontale Indikatoren** abgefragt. Die Antwortmöglichkeiten sind jeweils ja/nein/weiß nicht bzw. keine Zuständigkeit. Beispiele:

*) Das Bestehen einer formellen Verpflichtung der kommunalen Gebietskörperschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in folgenden Politikbereichen: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am politischen und bürgerlichen Leben, öffentliches Auftragswesen und Verträge, Beschäftigung, Bildung etc.

*) Die Verfügbarkeit geschlechtsdifferenzierter Daten auf lokaler Ebene in allen von der Charta abgedeckten Bereichen.

Im zweiten Teil geht es um **69 Basisindikatoren** und optionale Indikatoren nach den 30 Artikeln in den neun definierten Handlungsfeldern der Charta (Demokratische Verantwortung, Politische Rolle, Allgemeiner Rahmen für Gleichstellung, Rolle als ArbeitgeberIn, Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen, Rolle als DienstleistungserbringerIn, Planung und nachhaltige Entwicklung, Rolle als Regulierungsbehörde, Städtepartnerschaften und internationale Kooperation). Konkrete Zahlen werden nur bei den folgenden 13 Indikatoren abgefragt.

Bei allen anderen Indikatoren gibt es die Antwortmöglichkeiten ja/nein/weiß nicht bzw. keine Zuständigkeit bzw. immer/regelmäßig/gelegentlich/nie.

Die Ausarbeitung der Indikatoren hat gezeigt, dass „das Vorhandensein von“ einer der wesentlichsten Indikatoren dafür ist, dass an der Umsetzung der Charta gearbeitet wird. Im Vergleich dazu hat der Grazer Gleichstellungsaktionsplan zu detaillierte Indikatoren und – wie die beiliegende Evaluierung zeigt – waren auch nicht alle Indikatoren klug gewählt.

Da nicht beabsichtigt ist, zweigleisig mit Indikatoren zu arbeiten und an einer qualitätsorientierten Weiterentwicklung – in Zusammenarbeit mit der Beobachtungsstelle – seitens der Stadt Graz hohes Interesse besteht – werden sich zukünftige Indikatoren an europäische Vorgaben anlehnen.

Weitere Anpassungen erfolgen in Abstimmung mit der „Beobachtungsstelle der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Der Evaluierungszeitrahmen beträgt zwei Jahre.

Der Gleichstellungsaktionsplan orientiert sich weiterhin an den sieben Handlungsfeldern der Charta:

- **Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft**
- **Kampf gegen Rollenstereotype**
- **Bildung**
- **Gesundheit und soziale Sicherheit**
- **Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen**
- **Sicherheit und Schutz vor Gewalt**
- **Interne Gleichstellungsförderung**

2. Wirkungsorientierung von Gleichstellungsmanagement

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind sich ihrer breiten Verantwortung bei der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst.

Die Steuerungsrichtlinie „Haus Graz“ vom 23. September 2010 stellt fest, dass die Strategieentwicklung in den Fachressorts nach dem Grundsatz der Wirkungsorientierung zur erfolgen hat. Dabei sollen die zur Verfügung stehenden Finanzmittel nach dem Grundsatz der höchstmöglichen Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit eingesetzt werden. Durch die konsequente Umsetzung des Hauses Graz soll auch sichergestellt werden, dass knapper werdende Finanzmittel fokussiert in prioritär zu erbringende Aufgaben eingesetzt werden.

Wirkungsorientierung meint, dass der Ausgangspunkt der Steuerung die Ziele der Politik bilden, die sich auf eine angestrebte Wirkung (Zweck) in der Gesellschaft beziehen. Die Aufgabe der Verwaltung ist es, mit den zur Verfügung stehenden Mittel (Liquidität) die Leistungen (Erfolg) bestmöglich zu erstellen, die die vorgegebene Wirkung (Zweck) erzielen.

Wirkungsziele werden dabei so definiert, dass derartige Ziele üblicher Weise nicht von einer Stelle alleine erreicht werden können, sondern viele Einflussfaktoren haben. Sie beschreiben nicht die Erfüllung einer Leistung alleine, sondern eine darüber hinausgehenden Zweck. Da Wirkungsziele multikausal sind, ist das entscheidende Beurteilungskriterium die Tendenz.

Neben fachspezifischen strategischen (Wirkungs)zielsetzungen existieren auch „Querschnittsmaterien“ die bei allen fachspezifischen Wirkungsüberlegungen als „Nebenwirkungen“ immer auch zu berücksichtigen sind. Eine solche Querschnittsmaterie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen. Der geschlechtssensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen.

Gleichstellung ist, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit, weder bevorzugt noch benachteiligt sind. (Definition des Europarates, 1998)

Gleichstellung ist gemäß der Österreichischen Bundesverfassung ein Staatsziel und damit bei jedem Wirkungsziel jedenfalls zumindest als „Nebenwirkung (oder Nebenzweck)“ mit zu bedenken. Gleichstellungsmaßnahmen sind daher integraler Bestandteil des Handelns und können nicht als losgelöster Bestandteil eines anderen Projektes betrachtet werden. Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des Managementhandelns und ist daher klare Führungsaufgabe.

Ein typisches Beispiel für diesen Ansatz ist das sogenannte „Gender Budgeting“, das eher als „Gender Wirkungen“ umschrieben werden sollte. Dabei geht es darum die („Neben“)Wirkung der Gleichstellung der in allen Fachbereichen geplanten und stattfindenden Finanzströmen sichtbar zu machen.

Der Gleichstellungs(aktions)plan für die Stadt und ihre Beteiligungen soll sicherstellen, dass alle Leistungen (Erfolge) der gleichen Strategie folgen und somit ein Gesamtergebnis erzielt werden kann. Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, dass zur Erreichung der in den einzelnen Handlungsfeldern ausgewiesenen Gleichstellungsziele nicht eine Stelle die Verantwortung übernimmt, sondern alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen diese (Gleichstellungs)Zielsetzungen bei den eigenen (Wirkungsziel)setzungen mitbedenken und die eigenen Wirkungsziele möglichst so formulieren, dass deren Erreichung auch positive („Neben“)Wirkungen im Gleichstellungsbereich erzielen.

Der geschlechtssensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen. Gleichstellungsmaßnahmen sind daher integraler Bestandteil des Handelns und können nicht als losgelöster Bestandteil eines anderen Projektes betrachtet werden. Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des Managementhandelns und ist daher klare Führungsaufgabe.

Der Gleichstellungs(aktions)plan für die Stadt und ihre Beteiligungen soll sicherstellen, dass alle Umsetzungsschritte der gleichen Strategie folgen und somit ein Gesamtergebnis erzielt werden kann.

3. Strategischer Zielkorridor

„Vision“

Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen sind so gestaltet, dass sie den unterschiedlichen – aber gleichwertigen – Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen.

Im internen Bereich sind alle Prozesse und Abläufe so gestaltet, dass keine strukturelle Benachteiligung einer Gruppe entsteht.

Was wollen wir bewirken?

Der Gleichstellungsplan für die Stadt Graz und ihre Beteiligungen stellt sicher, dass Gleichstellungsorientierung kein leeres Schlagwort ist. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen stellen sicher, dass sich unser Aller Handeln an den Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger orientiert.

Was ist unser Ziel?

Die Produkte und Dienstleistungen sowie interne Prozesse und Abläufe sind auf Gleichstellung ausgerichtet. Am Anfang steht eine entsprechende Analyse, der konkrete Handlungsanleitungen zur Umsetzung folgen. Entsprechende Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die laufende Überprüfung der Zielerreichung.

Wenn alles verwirklicht ist, wie schaut es dann aus?

Tradierte Geschlechterrollen verlieren ihre Bedeutung. Partner_innen der Stadt und ihrer Beteiligungen (Subventionsnehmer_innen, Auftragnehmer_innen, Dienstleister_innen, Berater_innen, ...) sind ebenso der Gleichstellungsorientierung verpflichtet wie wir. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind derart gestaltet, dass sie den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen. Vielfalt ist ein Zugewinn!

Ziele

- Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung bewusst.
- Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des täglichen Handelns.
- Gleichstellungsziele für alle Bereiche sind vorhanden.
- Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die Überprüfung der Umsetzung.

4) Handlungsfelder

4.1. Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

Gleichstellungsziel 1:

Die Stadt Graz schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt unterstützt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert.

Maßnahme 1a) Betreuungsangebote für Kinder von 0 bis 15 Jahren

Indikatoren: Versorgungsgrad für Kinder von 0 bis 3 Jahren
Versorgungsgrad für Kinder von 3 bis 6 Jahren
Versorgungsgrad für Kinder von 6 bis 15 Jahren
Durchschnittliche Öffnungszeiten

Maßnahme 1b) Förderung von Vereinen, die (auch) Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bieten

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Organisationen

Gleichstellungsziel 2:

Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.

Maßnahme 2a) Förderung von Vereinen/Einrichtungen/Projekten, die arbeitsmarktpolitische Angebote für Migranten/innen setzen

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen/Projekte

Gleichstellungsziel 3:

Die Stadt Graz berücksichtigt die Gleichstellungsperspektive in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für benachteiligte Gruppen.

Maßnahme 3a) Förderung von Einrichtungen/Vereinen, die Angebote für den zweiten und dritten Arbeitsmarkt für benachteiligte Frauen und Männer anbietet.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen

Maßnahme 3b) Aktive Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren/innen (z.B. AMS, WK, AK)

Indikatoren: regelmäßig/selten/nie
Beispielhafte Aufzählung

Maßnahme 3c) Aktive Beteiligung an möglichen EU-Projekten zur (Weiter-)Entwicklung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Indikatoren: ja/nein

Beispielhafte Aufzählung

Maßnahme 3d) Die Stadt setzt im eigenen Wirkungsbereich Maßnahmen, die (mehrfach) benachteiligten Zielgruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Indikatoren: Anzahl Maßnahmen

Erreichte Zielgruppen

Gleichstellungsziel 4:

Die Stadt Graz fördert eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder - insbesondere die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen.

Maßnahme 4a) Förderung von Vereinen/Einrichtungen bzw. Projekten, die sich dem Einstieg von Mädchen und jungen Frauen in atypische Berufe widmen.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen/Projekte

Maßnahme 4b) Aktive Kooperation mit relevanten Stakeholdern (z.B. AMS, Vereine, Unternehmen, WK)

Indikatoren: Anzahl der Kooperationen

regelmäßig/nie/selten/

Gleichstellungsziel 5:

Die Stadt Graz arbeitet aktiv gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei vergleichbaren Tätigkeiten (Gender Pay Gap/Gender Pension Gap).

Maßnahme 5a) Maßnahmen/Kooperationen im Bereich Gender Pay Gap/Gender Pension Gap

Indikatoren: Anzahl der gesetzten Maßnahmen/durchgeführten Kooperationen

Gleichstellungsziel 6:

Die Stadt Graz fördert die Zusammenarbeit von Unternehmen, die aktiv Gleichstellungsorientierung in ihre Strukturen implementieren.

Maßnahme 6a) Förderung von und Beteiligung an Netzwerken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in ihre Aktivitäten integrieren.

Indikatoren: Anzahl der beteiligten Unternehmen

Anzahl der Netzwerktreffen

Anzahl der gesetzten Maßnahmen/Aktivitäten

Gleichstellungsziel 7:

Die Stadt Graz forciert die Erhöhung des Anteils von existenzsichernd erwerbstätigen Frauen.

Maßnahme 7a) Förderung von Vereinen/Einrichtungen, die spezielle Angebote setzen, um Frauen den Weg in die existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Vereine/Maßnahmen

4.2. Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

Gleichstellungsziel 8:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen bekennen sich zu ihrer Verantwortung, Rollenstereotypen in ihrem Handeln entgegenzuwirken.

Maßnahme 8a) Setzen von Maßnahmen, die sowohl intern als auch extern Rollenstereotypen entgegenwirken

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Maßnahme 8b) Setzen von Aktivitäten, die Maßnahmen gegen sexistische Werbung setzen

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Anzahl der Fälle

Gleichstellungsziel 9:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen benutzen eine geschlechtergerechte (Sichtbarmachen beider Geschlechter) und gendersensible (keine Reproduktion von Geschlechterrollen) Sprache in ihrer internen und externen Kommunikation.

Maßnahme 9a) (Re-)Formulierung interner und externer Schriftstücke, Internet und Außenauftritte (Prospekte, Folder, Berichte,)

Indikatoren: Grad der Umsetzung

Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache sowie diskriminierungsfreier Bildsprache

Gleichstellungsziel 10:

Die Stadt Graz wirkt der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen.

Maßnahme 10a) Förderung von Maßnahmen/Projekten, die rollenstereotypen Zuschreibungen entgegenwirken

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen/Projekte

Gleichstellungsziel 11:

Die Stadt Graz fördert eine gleichstellungsorientierte Kindergartenpädagogik, die einengenden Geschlechterrollen aktiv entgegen wirkt.

Maßnahme 11a) Setzen von Maßnahmen in den Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt (städtische und private)

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Gleichstellungsziel 12:

Die Stadt Graz forciert geschlechtersensible Jugendarbeit und wirkt aktiv in Richtung eines geschlechterdemokratischen Zusammenlebens der nächsten Generationen.

Maßnahme 12a) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die geeignete Maßnahmen umsetzen

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen

Maßnahme 12b) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die speziell im Bereich der Schulsozialarbeit in Richtung Geschlechterdemokratie wirken

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

4.3. Handlungsfeld „Bildung“

Gleichstellungsziel 13:

Die Stadt und ihre Beteiligungen bekennen sich zu ihrem Bildungsauftrag, der die Bedürfnisse von Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt, ohne Rollenstereotype zu reproduzieren.

Maßnahme 13a) Die Stadtbibliotheken richten ihr Angebot gleichermaßen auf die Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern aus.

Indikatoren: NutzerInnenanalyse

Maßnahme 13b) Förderungen von Projekten/Einrichtungen, die im Bildungsbereich spezifische Maßnahmen setzen, die Rollenstereotypen entgegenwirken.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Projekte/Einrichtungen

Maßnahme 13c) Zusammenarbeit/Kooperation mit relevanten Stakeholdern (Bildungseinrichtungen, Schulen etc.)

Indikatoren: ja/nein

Regelmäßig/selten/nie

Gleichstellungsziel 14:

Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zu Bildung für Mädchen und Buben mit Migrationshintergrund.

Maßnahme 14a) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die die Geschlechterperspektive für Kinder mit Migrationshintergrund einbezieht.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Gleichstellungsziel 15:

Die Stadt Graz forciert einen gleichgestellten Zugang zu Bildung für ältere ArbeitnehmerInnen und für Seniorinnen und Senioren.

Maßnahme 15a) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die spezielle Maßnahmen für diese Zielgruppe setzen

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

4.4. Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

Gleichstellungsziel 16:

Die Stadt Graz berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte in allen Belangen, die die Gesundheit betreffen.

Maßnahme 16a) Inklusion von geschlechtsspezifischen Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Maßnahme 16b) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die Gender Medicine berücksichtigen

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Maßnahme 16c) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die frauenspezifischen Angebote im Gesundheitsbereich anbieten

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Gleichstellungsziel 17:

Bürgerinnen und Bürger finden ein Umfeld vor, das ihren spezifischen Bedürfnissen entspricht.

Maßnahme 17a) Förderung von Einrichtungen/Projekten, die geschlechtsspezifische Bedürfnisse in ihren Maßnahmen einbeziehen.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Anzahl der Maßnahmen

Maßnahme 17b) Integration einer Gender-Perspektive bei Maßnahmen im öffentlichen Raum (z.B. Stadtentwicklung/-planung, Bepflanzung, Beleuchtung, Park- und Spielplatzgestaltung)

Indikatoren: Anzahl der durchgeführten Maßnahmen

Anzahl der definierten Gleichstellungsziele

Beispielhafte Aufzählung

Gleichstellungsziel 18:

Die Stadt Graz setzt Maßnahmen, die (mehrfach) benachteiligten Bürgerinnen und Bürgern die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens gewährleistet.

Maßnahme 18a) Förderung von Maßnahmen, die die gleichberechtigte Teilhabe von (mehrfach) benachteiligten Bürgerinnen und Bürgern in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens ermöglichen

Indikatoren: Anzahl der geförderten Maßnahmen

Anzahl der erreichten Personen

Maßnahme 18b) Die Stadt Graz berücksichtigt Gender- und Diversity-Kriterien im Gesundheitsleitbild der Stadt.

Indikatoren: ja/nein/teilweise

4.5. Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“

Gleichstellungsziel 19:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen richten alle Produkte und Dienstleistungen auf Gleichstellung aus und berücksichtigen damit auch Faktoren von Mehrfachdiskriminierung (Bildung, Herkunft, sozialer Status, ...).

Maßnahme 19a) Integration von Gender- und Diversity-Zielen in das strategische Steuerungstool – die Balanced Score Card – aller Abteilungen

Indikatoren: ja/nein

Maßnahme 19b) Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt und ihrer Beteiligungen werden auf Gleichstellung ausgerichtet (Wirkungsorientierung).

Indikatoren: Dokumentation der Gender- und Diversity-Perspektive in Planungsvorhaben
formulierte gleichstellungsorientierte Wirkungsziele

Maßnahme 19c) Ferien- und Freizeitangebote werden entsprechend den spezifischen Bedürfnissen von Mädchen und Buben geplant und angeboten.

Indikatoren: Beispielhafte Auflistung Angebot des Angebots
Anzahl der teilnehmenden Buben und Mädchen

Maßnahme 19d) Bei sozialen Transferleistungen werden Gleichstellungskriterien unter besonderer Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigt.

Indikatoren: Vorlage Vergabekriterien
Fallzahlen
Angebote für spezielle Zielgruppen

Maßnahme 19e) Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben, inklusive des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Haltestellen des ÖV, ...)

Indikatoren: Auflistung der Kriterien
Grad der Umsetzung

Maßnahme 19f) Mehrsprachige und barrierefreie Infos werden der Bevölkerung in den jeweiligen Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt.

Indikatoren: Grad der Umsetzung
Beispielhafte Aufzählung der Bereiche

Maßnahme 19g) Im eigenen Wirkungsbereich werden Maßnahmen gesetzt, um strukturelle Benachteiligungen von speziellen Zielgruppen zu beseitigen.

Indikatoren: angesprochene Zielgruppen
Anzahl der Maßnahmen
Beispielhafte Aufzählung

Gleichstellungsziel 20:

Die Stadt Graz achtet auf die transparente und gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern – Gender Budgeting/Wirkungsorientierung.

Maßnahme 20a) Subventionsordnung berücksichtigt die Menschenrechts-Charta

Indikator: ja/nein/teilweise

Maßnahme 20b) Der unabhängige Stadtrechnungshof inkludiert die Gender- und Diversity-Performance im Anlassfall bei seinen Prüfungen.

Indikatoren: ja/nein/teilweise
Beispielhafte Auflistung Auflistung der festgestellten Ist-Situation in Hinblick auf Gender- und Diversity-Performance bzw. der Empfehlungen

Maßnahme 20c) Koppelung des Vergabeprozesses an verbindliche Gender-Aspekte bei allen Ausschreibungen der Stadt Graz

Indikatoren: Grad der Umsetzung bei Dienstleistungen
Grad der Umsetzung bei Bau- und Wettbewerbsausschreibungen
Grad der Umsetzung bei Lieferaufträgen

Maßnahme 20d) Erarbeitung von Kriterien zur Einbindung von Gender- und Diversitykriterien im Rahmen der Wirtschafts- und Tourismusförderung

Indikatoren: Grad der Umsetzung
Maßnahme 20e) Förderung von Maßnahmen für Frauen, die sich selbstständig machen bzw. ein Unternehmen gründen.
Indikatoren: Anzahl der geförderten Maßnahmen

4.6. Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

Gleichstellungsziel 21:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben.

Maßnahme 21a) Kriterienkatalog zur Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben, inklusive des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Haltestellen des ÖV, ...)

Indikatoren: Auflistung der Kriterien
umgesetzte Maßnahmen

Maßnahme 21b): Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich, die dem Sicherheitsbedürfnis von Bürgerinnen und Bürgern entsprechen.

Indikatoren: Anzahl gesetzter Maßnahmen

Gleichstellungsziel 22:

Unterschiedliche Zugänge im Umgang mit Krisen von Frauen und Männern in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt.

Maßnahme 22a) Förderung von Einrichtungen/Projekten/Maßnahmen, die gendersensible und geschlechtsspezifische Angebote setzen

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte/Maßnahmen

4.7. Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“

Gleichstellungsziel 23:

Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist erklärtes Ziel der Organisationen.

Maßnahme 23a) Implementierung eines Gender Impact Assessment

Indikatoren: Implementierungsgrad des GIA

Maßnahme 23b) Aktive Öffentlichkeitsarbeit, gezielte Information an andere Einrichtungen, um Frauen zu motivieren, sich für einen Tätigkeit bei der Berufsfeuerwehr der Stadt Graz zu bewerben

Indikatoren: Maßnahmen der ÖA

Anzahl der Bewerberinnen in Relation zur Gesamtzahl der Bewerbungen.

Gleichstellungsziel 24:

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird aktiv angestrebt.

Maßnahme 24a) Maßnahmen zur Sensibilisierung der bei der Personalauswahl beteiligten Personen

Indikatoren: Anzahl der gesetzten Maßnahmen

Gleichstellungsziel 25:

Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten werden umgesetzt.

Maßnahme 25a) Die Stadt Graz verpflichtet sich freiwillig zur Erstellung von Einkommensberichten, inkludiert sind alle Beteiligungen mit mehr als 150 Mitarbeiter_innen.

Indikatoren: Erstellung von Einkommensberichten im Zweijahresrhythmus

Maßnahme 25b) Bei Unterrepräsentanz in Führungspositionen werden Mitarbeiterinnen speziell gefördert, um den Karriereverlauf bei Bedarf zu optimieren

Indikatoren: gesetzte Maßnahmen

Gleichstellungsziel 26:

Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer.

Maßnahme 26a) Angebot an Teilzeitmodellen für Frauen und Männer

Indikatoren: Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten

Maßnahme 26b) Maßnahmen zur Förderung von Väternkarenz

Indikatoren: Konzept

Anzahl karenzierter Männer

Maßnahme 26c) Führungsaufgaben können auch in Teilzeit wahrgenommen werden.

Indikatoren: Anzahl teilzeitbeschäftigter Führungskräfte

Maßnahme 26d) Ermöglichen von Kontakthalten und Weiterbildungsangeboten während der Karenzphase

Indikatoren: Vorgaben - Konzepterstellung

Grad der Umsetzung

Gleichstellungsziel 27:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen implementieren GM in die Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter_innen.

Maßnahme 27a) Betriebliches Gesundheitsmanagement inkludiert geschlechtsspezifische Aspekte (z.B. Suchtprävention).

Indikatoren: Anzahl der spezifischen gesetzten Maßnahmen

Maßnahme 27b) Geschlechtergerechtes Konfliktmanagement (Richtlinie) und Einsatz von Konfliktlotsen/innen, die über Gender-Kompetenz verfügen

Indikatoren: Anzahl gesetzter Maßnahmen

Gleichstellungsziel 28:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen erhöhen die Gender-Kompetenz und bilden Mitarbeiter_innen entsprechend aus, um eine solide Basis für Begleitung und Controlling bei allen Umsetzungsmaßnahmen zu schaffen.

Maßnahme 28a) fachspezifische Weiterbildungseinheiten werden bedarfsgerecht laufend angeboten

Indikatoren: Anzahl der Angebote