



**Erster Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“  
Aktionszeitraum 2013 – 2014**

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Präambel .....	5
3. Handlungsfelder .....	7
3.1 Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“ .....	7
3.2 Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“ .....	11
3.3 Handlungsfeld „Bildung“ .....	14
3.4 Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“ .....	16
3.5 Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“ .....	18
3.6 Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“ .....	21
3.7 Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“ .....	22

## 1. Einleitung

Die Stadt Graz hat bereits im Jahr 2001 die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung beschlossen. Zahlreiche Projekte und Umsetzungsschritte sind in dieser Zeit umgesetzt worden und die Rolle der Stadt Graz als Vorreiterin auf dem Gebiet der Gleichstellung kann nicht nur durch Preise (Österreichischer Verwaltungspreis 2008, Best-Practice-Certificate beim Europäischen Verwaltungspreis EPSA 2009), sondern auch durch viele Vorträge auf europäischer Ebene belegt werden.

Mit dem Entschluss des Gemeinderates der Stadt Graz im April 2012, der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beizutreten und damit verpflichtend auch einen Gleichstellungsaktionsplan vorzulegen, ist ein weiterer Meilenstein für die reale Umsetzung von Gleichstellung gelungen. Besonders hervorzuheben ist dabei, dass der Gleichstellungsaktionsplan auch die Beteiligungen (mit ihren jeweiligen Töchtern) der Stadt Graz (Holding Graz GmbH, Informationstechnik Graz GmbH, Gebäude- und Baumanagement GmbH, Graz Tourismus GmbH, Messe Congress Graz GmbH, Stadtmuseum Graz, Kindermuseum, ....) umfasst.

Die Stadt Graz hat eine lange Tradition im Bereich der Frauenförderung. Graz war die erste Stadt Österreichs, die 1988 die Funktion einer Unabhängigen Frauenbeauftragten geschaffen hat. Die Unabhängige Frauenbeauftragte ist mittlerweile über den Verein „Grazer Frauenrat“ angestellt (der „Grazer Frauenrat“ ist eine unabhängige Vernetzungsplattform aller Fraueneinrichtungen der Stadt Graz) und wird zu 100% von der Stadt Graz/Referat Frauen & Gleichstellung finanziert. 1993 wurde das „Referat für allgemeine Frauenangelegenheiten“ eingerichtet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz nach dem Landesgleichbehandlungsgesetz (LGBl. Nr. 81/2010 vom 25.09.2010) hat ihre Funktion seit dem Jahr 2004 inne.

Zahlreiche Frauenservice- und Beratungseinrichtungen, die substantiell auch von der Stadt Graz gefördert werden, legen Zeugnis ab vom aktiven Engagement der Stadt Graz in Bezug auf Frauenförderung. Diese setzen verschiedenste Maßnahmen, bestehenden Benachteiligungen von Frauen aller Bevölkerungsgruppen entgegenzuwirken und/oder widmen sich schwerpunktmäßig der Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Ein Überblick über die Service- und Beratungseinrichtungen findet sich auf [www.frauen.graz.at](http://www.frauen.graz.at).

Bereits 2001 hat die Stadt Graz gemeinsam mit ihren Führungskräften festgelegt, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming sowohl auf der internen Ebene (Human Resources, Prozesse, ...) als auch auf der externen Ebene (Produkte und Dienstleistungen) implementiert wird. Mit Gender Mainstreaming als umfassendem Gestaltungsprinzip liegt der Fokus daher nicht mehr allein auf der Förderung von (benachteiligten) Frauen, sondern auf der gleichberechtigten Teilhabe aller Frauen und Männer entsprechend ihrer Bedürfnisse.

Das Referat für allgemeine Frauenangelegenheiten heißt seit Jänner 2011 „Referat Frauen & Gleichstellung“ und wurde zu diesem Zeitpunkt die Implementierung von Gender

Mainstreaming in der Stadt Graz sowie die Koordination aller Gleichstellungsagenden für die Stadt und ihrer Beteiligungen auch geschäftseinteilungsgemäß dem Referat zugeordnet.

Bestehende Ungleichstellung wird somit nicht nur durch gezielte (frauen-)fördernde Maßnahmen ausgeglichen, Frauenförderung ist jedoch als eine Option im Gesamtprozess positioniert. Die gezielten Maßnahmen betreffen nun auch Männer oder umfassen andere Aktivitäten, die Gleichstellung bewirken. Die Stadt Graz zielt darauf ab, interne und externe Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass es im Einflussbereich weder zu Benachteiligung noch zu Bevorzugung aufgrund von Gender-Zuschreibungen kommt und damit langfristig Fördermaßnahmen – die letztendlich bestehende Ungleichstellungen „nur“ ausgleichen – überflüssig zu machen.

Zahlreiche Umsetzungsmaßnahmen belegen den Umsetzungswillen der Stadt, abgeschlossene bzw. laufende Umsetzungsmaßnahmen finden sich daher auch im vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan wieder. Details zur Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Graz finden sich unter [www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung).

Der erste Gleichstellungsaktionsplan umfasst den Berichtszeitraum 2013 – 2014. Ein Evaluierungsbericht sowie ein neuer Gleichstellungsaktionsplan ergehen Anfang 2015. 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 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.

### 3. Handlungsfelder

#### 3.1 Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

##### Einleitung

Existenzsichernde Erwerbstätigkeit ist die Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und Selbstständigkeit jedes Individuums. Frauen und Männer finden jedoch noch immer nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und damit für ein selbstbestimmtes Leben vor. Die Berufswahl ist sowohl für Mädchen als auch für Buben oft stärker von tradierten Rollenbildern als von Fähigkeiten geprägt; weiblich konnotierte Berufsbereiche (Pflege, Kinderbetreuung, Handel) sind schlechter bezahlt als die „männlich“ konnotierten technisch bzw. wirtschaftlich orientierten Bereiche, die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich überwiegend für Frauen und die Karriereverläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich nicht zuletzt deshalb. Den Einkommensunterschieden von Frauen und Männern begegnet die Stadt Graz aktiv auf vielfältige Weise – von der Förderung von Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums über aktive Starthilfe für Unternehmerinnen bis zu Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit, z.B. anlässlich des Equal Pay Days. Die Einkommenstransparenzdatenbank ([www.graz.at/einkommenstransparenz](http://www.graz.at/einkommenstransparenz)) ist ein weiteres von der Stadt Graz initiiertes Tool, um die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern sichtbar zu machen.

Die Stadt Graz trägt durch Produkte und Dienstleistungen zur Verbesserung der Situation ihrer Bürger und Bürgerinnen am Arbeitsmarkt bei:

Das Angebot an Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen mit entsprechenden Öffnungszeiten erleichtert die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern in Graz.

Die Stadt Graz ist Mitglied des Regionalvereines nowa, der sich der Beschäftigungsförderung und Höherqualifizierung von Frauen widmet.

Mit der Förderung von Initiativen/Vereinen/Organisationen, die Programme für Wiedereinsteiger\_innen anbieten, beeinflusst die Stadt die Beschäftigungssituation von Frauen in einer bestimmten Lebensphase. Sowohl in Projekten für am Arbeitsmarkt Benachteiligte als auch in Aktivitäten für und mit Unternehmen wird die Integration von Genderperspektive und Gleichstellungsorientierung explizit forciert.

Die Stadt Graz ist Partnerin in EU-Projekten, die sich dem Themenbereich von älteren Arbeitnehmer\_innen widmen, integriert die Genderperspektive in diese und fokussiert damit eine positive Beschäftigungsentwicklung für beide Geschlechter in allen Lebensphasen.

Über die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen lässt die Stadt Graz die Verantwortung der Betriebe für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt nicht außer Acht. Die Förderung des „Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft“ unterstützt Betriebe, die sich aktiv mit diesem Thema auseinandersetzen.

#### Handlungsfeld 1: Arbeit, Wirtschaft und Beschäftigung

Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
Die Stadt Graz schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen von Frauen	Angebot der Tagesbetreuung an öffentlichen Schulen bzw. Hortplätze für Pflichtschüler_innen	Anzahl der öffentlichen Schulen, die Tagesbetreuung anbieten. • Anzahl städtischer	Stadtschulamt, Amt für Jugend und Familie

<b>und Männern zum Arbeitsmarkt unterstützt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert.</b>		Hortplätze im Verhältnis zu allen öffentlichen Pflichtschüler_innen	
	Angebot an ganztägigen Kinderbildungs- und betreuungsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der ganztägigen Kinderbetreuungsplätze (0 – 3 Jahre , 3 – 6 Jahre) in Relation zur Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder</li> </ul>	Amt für Jugend und Familie
	Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Halten des Anteils (97% KIGA und 30% bei KIKRI) angesichts des prognostizierten Zuwachses der Bevölkerung</li> </ul>	Amt für Jugend und Familie
	Förderung von Vereinen, die Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bieten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl und Anteilsrate von Frauen und Männern bei Wiedereinstiegsprogrammen</li> </ul>	Sozialamt, Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.</b>	Angebot an Deutschkursen für Migrant_innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl der teilnehmenden Frauen und Männer</li> </ul>	Integrationsreferat
<b>Die Stadt Graz forciert die Integration einer Gender-Perspektive in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für benachteiligte Gruppen.</b>	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"> <li>Anzahl der Personen (Frauen und Männer), die an diesen Programmen teilgenommen haben</li> <li>Anzahl der Praktikumsplätze (Frauen und Männer) bei den jeweiligen Dienststellen</li> <li>Anzahl der dauerhaft weitervermittelten Personen (Frauen und Männer) an der Gesamtzahl der Teilnehmer_innen</li> </ul>	Sozialamt, Referat Frauen & Gleichstellung
	Teilnahme am EU-Projekt „Senior Capital“ als Associate Partner zur Entwicklung von Strukturmaßnahmen für die Eingliederung von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzepte für geschlechtergerechte Aktivierung</li> <li>Dokumentierter Know-how Transfer zu anderen Partner_innen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit anderen Abteilungen und anderen vernetzten Partner_innen
	Teilnahme am EU-Projekt „Silver City“ als Work-Package-Leader zur Entwicklung und Implementierung von neuen Arbeitsmodellen für ältere	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung eines Pilotprojektes</li> <li>Bench-Marking mit den anderen teilnehmenden Staaten</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit anderen Abteilungen



	Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentierter Know-How-Transfer zu anderen Stellen</li> </ul>	und anderen vernetzten Partner_innen
<b>Die Stadt Graz fördert eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder - insbesondere die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen.</b>	jährliche Aktionen zum „Girls' Day“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der teilnehmenden Mädchen</li> <li>• Anzahl teilnehmender Unternehmen/Organisationen am jährlichen Girls' Day</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit Facheinrichtungen
	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"> <li>• Anzahl der Teilnehmerinnen</li> <li>• inhaltliche Projektberichte</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit Facheinrichtungen
	Erstellung eines Konzeptes und Durchführung eines „Boys' Days“ (in Anlehnung an das Land Steiermark)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepterstellung</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Buben</li> <li>• Anzahl der kooperierenden Unternehmen/Organisationen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit Fachabteilungen und Facheinrichtungen
<b>Die Stadt Graz arbeitet aktiv gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei vergleichbaren Tätigkeiten (Gender Pay Gap).</b>	Erstellung und Umsetzung einer Online-Einkommenstransparenzdatenbank	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommenstransparenzdatenbank</li> <li>• Anzahl der Datensätze</li> <li>• Analyseergebnisse</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit nowa
	Aktionen zum Equal Pay Day, um auf die Problematik der unterschiedlichen Bezahlung aufmerksam zu machen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jährliche Berechnung des Equal Pay Day für die Steiermark/Veränderung gegenüber dem/den Vorjahr/en</li> <li>• Medienresonanz zu den Aktionen</li> <li>• erreichte Menschen (geschätzt)</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit dem Städtebund
<b>Die Stadt Graz fördert die Zusammenarbeit von Unternehmen, die aktiv Gleichstellungsorientierung in ihre Strukturen implementieren.</b>	Förderung eines Netzwerkes von Unternehmen, zum Kompetenzaufbau, Anstoß von Entwicklungen und Projekten und zum Austausch hinsichtlich der Implementierung von GM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Unternehmen, die dem Netzwerk angehören</li> <li>• Anzahl der Vernetzungstreffen pro Jahr</li> <li>• Auflistung der Aktivitäten der Unternehmen in den Bereichen aktive Gleichstellungspolitik und Frauenförderung</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit nowa

<p><b>Die Stadt Graz forciert die Erhöhung des Anteils von existenzsichernd selbstständigen Frauen.</b></p>	<p>Förderung eines Gründerinnenzentrums, um speziell Frauen den Einstieg in die Selbstständigkeit zu erleichtern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Förderung für das Gründerinnenzentrum im Vergleich zur gesamten Wirtschaftsförderung</li> <li>• Anzahl der geförderten Unternehmerinnen im Vergleich zur Anzahl der geförderten Unternehmer</li> </ul>	<p>Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung, Referat Frauen &amp; Gleichstellung</p>
---	---	--	---

## 3.2 Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

Rollenstereotype sind im Alltag noch immer vorhanden, trotz aller gesetzlichen Bestimmungen. „Typisch weiblich“ und „typisch männlich“ sind Zuschreibungen, die schnell vorhanden sind und schränken Frauen wie Männer in ihrer Entfaltung und ihren beruflichen wie privaten Lebenskonzepten ein. Produkte und Dienstleistungen der Stadt und ihrer Beteiligungen haben dafür Sorge zu tragen, dass rollenstereotype Zuschreibungen vermieden werden bzw. zum Abbau von Rollenstereotypen beitragen.

Intern bedeutet dies, die Kompetenz von Mitarbeiter\_innen zu erhöhen, zugeschriebene und vorhandene Geschlechterrollen („Männer sind durchsetzungsstark“, „Frauen sind emotional“, „Männer leben, um zu arbeiten“, „Frauen sind defizitär“, ...) im eigenen professionellen Handeln nicht zu reproduzieren. Weiters trägt die Stadt dafür Sorge, dass sowohl in Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik weder in der Sprache, noch in Inhalten, noch in Bildern Rollenzuschreibungen oder Diskriminierungen stattfinden.

Extern fördert die Stadt Graz vielfältige Maßnahmen zur Überwindung von Rollenstereotypen in beruflichem oder privatem Umfeld.

Da die Übernahme von einengenden Rollenstereotypen in früher Kindheit passiert, legt die Stadt Graz besonderes Augenmerk auf den Kompetenzaufbau für geschlechtssensible Zugänge in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Integration von Gender Mainstreaming und die Förderung eines geschlechterdemokratischen Zusammenlebens in Kinder- und Jugendeinrichtungen.

Handlungsfeld 2: Kampf gegen Rollenstereotype			
Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
<b>Die Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte, vermeidet Rollenstereotype in Darstellungen und arbeitet sowohl in interner und externer Informations-vermittlung als auch in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen und Auftragnehmer_innen Gender-Zuschreibungen entgegen.</b>	Geschlechtsspezifisch ausgewertete Kunden/innenbefragungen sowie Workshops für die Mitarbeiter_innen in Bezug auf Diversity/Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderindikatoren in Kunden/innenbefragungen</li> <li>• Anteil der geschulten Mitarbeiter_innen am Gesamtpersonal dieser Fachbereiche</li> </ul>	Medienabteilungen
	Entwicklung von Maßnahmen gegen sexistische Werbung (Graz als Role Model)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der gesetzten Maßnahmen</li> <li>• Anzahl der Fälle</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung und Öffentlichkeitsarbeit

	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"> <li>• Ausstellung DOKU 2013 (20 Jahre Feminismus und Gleichstellung – historischer Überblick über die Generationen)</li> <li>• Übernahme des DOKU-Archivs in das Stadtmuseum der Stadt Graz</li> </ul>	Doku, Referat Frauen & Gleichstellung, Stadtmuseum
<b>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.</b>	(Re-)Formulierung interner und externer Schriftstücke, Internet und Außenauftritte (Prospekte, Folder, Berichte, ....)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grad der Umsetzung</li> </ul>	Alle Bereiche
<b>Die Stadt Graz wirkt der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen.</b>	jährliche Aktionen zum „Girls‘ Day“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsorientierte Konzepte</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit dem Mädchenzentrum JAM
	Aktionen zum „Boys‘ Day“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsorientierte Konzepte</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit den Jugendzentren (Amt für Jugend & Familie und Stadtschulamt)
	Kursangebote speziell für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Kurse</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Frauen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Die Stadt Graz fördert eine gleichstellungsorientierte Kindergartenpädagogik, die einengenden Geschlechterrollen aktiv entgegen wirkt.</b>	Pilotprojekt in fünf Betreuungseinrichtungen: Schulung der Mitarbeiter_innen, Erstellen von Unterlagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltlicher Bericht/ Maßnahmenplan</li> <li>• Anzahl geschulter Mitarbeiter_innen</li> <li>• erstellte Unterlagen</li> <li>• Anzahl der damit erreichten Kinder in Relation zur Gesamtzahl</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Amt für Jugend und Familie

<b>Die Stadt Graz forciert geschlechtersensible Jugendarbeit und wirkt aktiv in Richtung eines geschlechterdemokratischen Zusammenlebens der nächsten Generationen.</b>	Förderung des Mädchenzentrums JAM zur Unterstützung von (migrantischen) Mädchen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltlicher Bericht</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Amt für Jugend und Familie
	Integration des Themas „Geschlechterdemokratie“ in die Angebote der Jugendzentren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept für „Gemeinsame Mädchen- und Bubenarbeit bzw. Elternarbeit“ von JAM, Jugendzentrum DonBosco und Jugendzentrum YAP</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Mädchenzentrum, Jugendzentren
	Implementierung einer Gender-Perspektive in die Schulsozialarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungen für Sozialarbeiter_innen für geschlechtergerechte und gendersensible Schulsozialarbeit</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Amt für Jugend und Familie, Stadtschulamt

### 3.3 Handlungsfeld „Bildung“

Die vielfältigen Bemühungen der letzten Jahrzehnte, die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsniveau zwischen Männern und Frauen aufzulösen, waren erfolgreich. Dennoch zeigt sich, dass Bildungsbenachteiligung und erschwerter Zugang zu Bildung - die in der sozialen Schicht, der Einkommenssituation der Herkunftsfamilie und dem jeweiligen Umfeld begründet liegen – von der Geschlechtszugehörigkeit potenziert werden. Wichtige Zielsetzung ist daher, insbesondere bei bildungsbenachteiligten Gruppen, einen gleichgestellten Zugang von Mädchen und Buben, Frauen und Männern zu den Förderangeboten zu garantieren.

Im Kontext der Bibliotheken nimmt sich die Stadt Graz einerseits verstärkt der Beachtung und Förderung der Lesebedürfnisse von Buben und Männern an und erweitert andererseits den Literaturbestand über Geschlechterforschung, Geschlechtertheorien und Gender-Kompetenz.

Wiewohl sich der Zugang zu Universitäten und Hochschulen nun gleichgestellt zeigt, sind gleichstellungspolitische Themen, wie z.B. die geschlechtsspezifische Segregation in den Wissenschaftsbereichen, Benachteiligung von Frauen in akademischen Karrieren oder die Genderblindheit in der Forschung höchst aktuell. Die Stadt Graz übernimmt aktiv Verantwortung, um die Bearbeitung dieser Themen voranzutreiben.

Handlungsfeld 3: Bildung			
Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
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.	Beteiligung der Stadtbibliotheken an einer Kinder-Jury für die Wahl des pädagogischen Computer-Spieles – unter Einbeziehung von Gleichstellungsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl von Mädchen/Buben bzw. Frauen/Männern in der Jury</li> <li>Inhalt der gewählten Computer-Spiele</li> </ul>	Kulturamt
	Die Stadtbibliotheken richten ihr Angebot gleichermaßen auf die Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern aus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl spezifischer Medien in Hinblick auf Geschlecht, Alter und Herkunft (fremdsprachige Medien)</li> <li>Anzahl von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Buben an der Gesamtzahl der Nutzer_innen</li> </ul>	Kulturamt

	Aufbau einer „Gender-Sektion“ als Spezialangebot in den Stadtbibliotheken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehende Gender Sektion</li> <li>• Anzahl der Medien in der „Gender-Sektion“</li> <li>• Nutzungsquote der spezifischen Medien</li> <li>• Verwendete Mittel in Relation zu den Gesamtmitteln bzw. in Relation zum gesamten Medienangebot</li> </ul>	Kulturamt
<b>Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zu Bildung für Mädchen und Buben mit Migrationshintergrund.</b>	Aufbau der Genderkompetenz der Trainer_innen, die gendersensibel beworbene und geschlechtergerecht durchgeführte Deutschkurse für Kinder mit Migrationshintergrund durchführen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erreichte Trainer_innen</li> <li>• Grad des Kompetenzaufbaus</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Buben</li> <li>• Anzahl der gendersensibel und geschlechtergerecht durchgeführten Deutschkurse an der Anzahl der gesamt durchgeführten Kurse</li> </ul>	Integrationsreferat
<b>Die Stadt Graz forciert einen gleichgestellten Zugang zu Bildung für Seniorinnen und Senioren.</b>	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"> <li>• Konzept zur Integration einer Gender-Perspektive in Bildungsangebote</li> <li>• Transfer zu Partner_innen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung als assoziierte Partnerin beim Projekt, nowa, eventuell Senior_innenreferat
	Förderung von frauenspezifischen IT- und Computerkursen bzw. von gemischten Kursen für Senior_innen mit geschlechtergerechter Methodik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• Berichte</li> <li>• Anzahl Teilnehmer_innen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit nowa

### 3.4 Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

Die Stadt Graz berücksichtigt in ihrem Tätigkeits- und Einflussbereich die Tatsache, dass Frauen und Männer unterschiedliche Anforderungen an die medizinische Betreuung haben, unterschiedliche Symptome aufweisen oder diese unterschiedlich beschreiben, einen unterschiedlichen Umgang mit Prävention und medizinischer Beratung haben und unterschiedliches Gesundheitsbewusstsein zeigen.

In den eigenen und subventionierten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen wird der traditionelle geschlechtsblinde Blick durch einen Gender-Ansatz, der neben biologischen Faktoren auch Umwelt-, Erfahrungs- und Gesellschaftsfaktoren berücksichtigt, ersetzt. Um diesen Zugang und Gender Medicine weitgehend zu verankern, wird die Einbindung von Experten/innen in die relevanten Gremien der lokalen und regionalen Gesundheitspolitik gefördert.

Der bestehenden gesundheitlichen Benachteiligung von Frauen durch gesellschaftliche Diskriminierungen, sexuelle Gewalterfahrungen und überlastende Lebensbedingungen wird durch ein Frauengesundheitszentrum entgegengewirkt.

Um in den Projekten und Vorhaben der Stadt den Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen soziale Sicherheit zu gewährleisten und mit Angeboten wirklich alle Betroffenen zu erreichen, werden Genderanalysen hinsichtlich der Bedürfnisse durchgeführt und die Genderperspektive in Planung und Gestaltung des öffentlichen Lebens- und Freizeitraumes, der öffentlichen Verkehrsmittel und der sozialen Infrastruktur integriert.

<b>Handlungsfeld 4: Gesundheit und soziale Sicherheit</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>Die Stadt Graz berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte in allen Belangen, die die Gesundheit betreffen.</b>	Spezifische Handlungsschienen für Frauen und Männer im Rahmen der Suchtprävention	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bericht</li> <li>• Anzahl der Fälle</li> <li>• Anzahl der geschulten Gesundheitskontaktpersonen</li> </ul>	Gesundheitsamt, Magistratsdirektion, Präsidialamt
	Förderung der Berücksichtigung von Gender Medicine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bericht über Aktivitäten und Maßnahmen</li> </ul>	Frauengesundheitszentrum, Referat Frauen & Gleichstellung
	Förderung von frauenspezifischen Angeboten im Gesundheitsbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeitsbericht des Frauengesundheitszentrums</li> </ul>	Frauengesundheitszentrum, Referat Frauen & Gleichstellung



<p><b>Bürgerinnen und Bürger finden ein Umfeld vor, das ihren spezifischen Bedürfnissen entspricht.</b></p>	<p>Das Projekt „Gesunder Bezirk“ wird unter Einbeziehung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse auf weitere Bezirke ausgeweitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen in den Bezirken unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Kriterien</li> <li>• Teilnahme der Gleichstellungsexpertin beim Gesundheitsbeirat</li> <li>• Anzahl der Frauen und Männer, die von Projekten der „Gesunden Bezirke“ profitieren</li> </ul>	<p>Jeweilige Bezirke, Gesundheitsbeirat, Diversity Consult</p>
	<p>Integration einer Gender-Perspektive bei Bepflanzung und Beleuchtung, Park- und Spielplatzgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrierte Gleichstellungsziele in den jeweiligen Projekten/Maßnahmen</li> <li>• Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen</li> </ul>	<p>Stadtbaudirektion, GBG, Abteilung Grünraum &amp; Gewässer, Sportamt, Amt für Jugend und Familie</p>
<p><b>Die Stadt Graz setzt Maßnahmen, die sozial schwachen Bürgerinnen und Bürgern die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens gewährleistet.</b></p>	<p>Umsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung (Bundesgesetz) auf lokaler Ebene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bezieher_innen</li> <li>• Höhe der verwendeten Mittel</li> </ul>	<p>Sozialamt</p>
	<p>Einführung einer „SozialCard“ mit Herbst 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bezieher_innen</li> <li>• Höhe der verwendeten Mittel</li> </ul>	<p>Sozialamt</p>
	<p>Jährliche Sonderaktionen, wie z.B. der Heizkostenzuschuss</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Maßnahmen</li> <li>• Anzahl der Bezieher_innen</li> <li>• Höhe der verwendeten Mittel</li> </ul>	<p>Sozialamt, Wohnungsamt</p>

### 3.5 Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gewährleisten durch die Implementierung von Gender Mainstreaming, dass alle Produkte und Dienstleistungen auf ein Gleichstellungsziel ausgerichtet sind. Weiters werden durch die systematische Einbeziehung der Genderperspektive die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer von öffentlichen Dienstleistungen besser erfasst, die Planungsgenauigkeit und die Qualität der Leistungen erhöht.

Damit Frauen und Männer die Produkte und Dienstleistungen auch tatsächlich im erforderlichen Ausmaß nutzen können und Informationen alle gleichermaßen erreichen, werden auch Faktoren von Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt. Die Berücksichtigung von Diversitätskriterien ist in der „Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene“ klar geregelt.

Bei sämtlichen Diversitätskriterien (Alter, Religion, sexuelle Orientierung, spezielle Bedürfnisse, Ethnie, ...) wird immer in Hinblick auf Geschlecht geprüft (es gibt ja schließlich keine „Kinder“, sondern es sind Mädchen und Buben, es gibt keine „Alten“, sondern es handelt sich um Seniorinnen und Senioren, es gibt keine „Migrant\_innen“, sondern es sind Frauen und Männer aus verschiedenen Herkunftsländern, ...), ob eine (strukturelle) Benachteiligung besteht.

In der Steuerung bedeutet die Implementierung von Gender Mainstreaming die Integration von Gender- und Diversity-Zielen in das strategische Steuerungstool – die Balanced Score Card – aller Abteilungen, in der Planung und Gestaltung bedeutet dies, Produkte und Dienstleistungen so zu gestalten, dass sie den spezifischen Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger und den integrierten Gleichstellungszielen entsprechen. In der Evaluierung bedeutet dies die integrierte Verfolgung der definierten Gleichstellungsziele.

Die Stadt Graz betreibt Gender Budgeting sowohl über die Ausrichtung aller Produkte und Dienstleistungen auf Gleichstellung als auch mittels der Steuerung über verbindliche Gender-Aspekte im Vergabeprozess, Gleichstellungskriterien in Subventions- und Förder-Richtlinien und durch die Inklusion der Gender- und Diversity-Performance in alle Prüfungen des unabhängigen Stadtrechnungshofes.

<b>Handlungsfeld 5: Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>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, ...).</b>	Integration von Gender- und Diversity-Zielen in das strategische Steuerungstool – die Balanced Score Card – aller Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung aller Gender- und Diversity-Ziele</li> <li>• Grad der Umsetzung der einzelnen Ziele</li> </ul>	Alle Abteilungen der Stadt

	Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt und ihrer Beteiligungen werden auf Gleichstellung ausgerichtet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der Gender- und Diversity-Perspektive in Planungsvorhaben</li> <li>• formulierte Gleichstellungsziele für die Umsetzung</li> </ul>	alle
	Ferien- und Freizeitangebote werden entsprechend den spezifischen Bedürfnissen von Mädchen und Buben geplant und angeboten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung Angebot</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Buben und Mädchen</li> <li>• Verteilung der finanziellen Mittel in Relation zu den Teilnehmer_innen</li> </ul>	Amt für Jugend und Familie, Sportamt
	Ausgewogenheit bei Jury-Besetzungen für Preise und Stipendien der Stadt Graz und Vergabe im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen und Männeranteil bei Jurybesetzungen</li> <li>• Anteil Frauen/Männer bei Preisen und Stipendien</li> </ul>	Kulturamt, Abteilung Wirtschaft- & Tourismus
	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"> <li>• Auflistung der Kriterien</li> <li>• umgesetzte Maßnahmen</li> </ul>	Stadtbaudirektion, Holding, GBG, Sportamt, Amt für Jugend und Familie
	Mehrsprachige und barrierefreie Infos werden der Bevölkerung in den jeweiligen Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Themenbereiche, für die Informationen in mehreren Sprachen bzw. Versionen zur Verfügung stehen</li> </ul>	Alle betroffenen Abteilungen
<b>Die Stadt Graz achtet auf die gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern – Gender Budgeting.</b>	Erarbeitung einer neuen Subventionsordnung unter Einbeziehung von Gender- und Diversitykriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorlage der Neufassung</li> <li>• Benötigter Organbeschluss</li> <li>• Umsetzungsgrad</li> <li>• Verteilung der Subventionsmittel in Bezug auf den Bevölkerungsschlüssel</li> </ul>	Magistratsdirektion, Integrationsreferat, Referat Frauen & Gleichstellung, Kulturamt, Sozialamt als erarbeitende Projektgruppe
	Der unabhängige Stadtrechnungshof inkludiert die Gender- und Diversity-Performance in all seinen Prüfungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der durchgeführten Prüfungen</li> <li>• Auflistung der festgestellten Ist-Situation in Hinblick auf Gender- und Diversity-Performance</li> <li>• Auflistung der empfohlenen Maßnahmen</li> <li>• Umsetzungsgrad</li> </ul>	STRH

	Koppelung des Vergabeprozesses an verbindliche Gender-Aspekte bei allen Ausschreibungen der Stadt Graz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grad der Umsetzung bei Dienstleistungen</li> <li>• Grad der Umsetzung bei Bau- und Wettbewerbsausschreibungen</li> <li>• Grad der Umsetzung bei Lieferaufträgen</li> <li>• Anzahl der durchgeführten Verfahren</li> <li>• Auflistung der umgesetzten Maßnahmen</li> <li>• Evaluierung der Umsetzung</li> </ul>	Betroffene Abteilungen bzw. Beteiligungen
	Erarbeitung von Kriterien zur Einbindung von Gender- und Diversitykriterien im Rahmen der Wirtschafts- und Tourismusförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• verbindliche Beschlussfassung</li> <li>• Grad der Umsetzung</li> <li>• Verteilung der Fördermittel in Bezug auf den Bevölkerungsschlüssel</li> </ul>	Amt für Wirtschaft- und Tourismusförderung, Graz Tourismus, Magistratsdirektion, Referat Frauen & Gleichstellung
	Förderung von Frauen, die sich selbstständig machen bzw. ein Unternehmen gründen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Förderung für das Gründerinnenzentrum im Vergleich zur gesamten Wirtschaftsförderung</li> <li>• Anzahl der geförderten Unternehmerinnen im Vergleich zur Anzahl der geförderten Unternehmer</li> </ul>	Abteilung für Wirtschaft- und Tourismusförderung, GBG

### 3.6 Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind sich sowohl der unterschiedlichen Betroffenheit von Gewalt als auch des unterschiedlichen subjektiven Sicherheitsbedürfnisses von Männern und Frauen bewusst und berücksichtigen diese gleichermaßen in der Planung und Gestaltung des öffentlichen Raumes und der öffentlichen Infrastruktur.

Bürgerinnen und Bürger können sich aus verschiedensten Gründen in Krisensituationen befinden (familiäre Probleme, Schulden, Gewalt etc). Frauen und Männer haben unterschiedliche Zugänge im Umgang mit Krisen und brauchen unterschiedliche Hilfsangebote. Die Stadt stellt entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen geschlechtsspezifische Hilfsangebote zur Verfügung. Gleichzeitig ist gendersensible Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, ebenso Auftrag.

<b>Handlungsfeld 6: Sicherheit und Schutz vor Gewalt</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben.</b>	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"> <li>• Auflistung der Kriterien</li> <li>• umgesetzte Maßnahmen</li> </ul>	Stadtbaudirektion, Holding, GBG, Amt für Jugend und Familie, Sportamt, Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Unterschiedliche Zugänge im Umgang mit Krisen von Frauen und Männern in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt.</b>	Förderung von gendersensiblen und geschlechtsspezifischen Hilfsangeboten in vielfältigen Service- und Beratungseinrichtungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltliche Konzepte zu GM und Diversity</li> <li>• Anzahl der geförderten Einrichtungen</li> <li>• Fördersumme der Einrichtungen</li> <li>• Fallzahlen der Einrichtungen (Jahresberichte)</li> </ul>	Sozialamt, Amt für Jugend und Familie, Referat Frauen & Gleichstellung und die jeweiligen Einrichtungen

### 3.7 Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind als Arbeitgeberinnen eine maßgebliche Größe am lokalen Arbeitsmarkt und nehmen eine Vorbildfunktion ein.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist prioritäres Ziel aller personalpolitischen Strategien und Aktivitäten.

Zur Gewährleistung dieses Zieles wurde Gleichstellungsorientierung in den Führungsgrundsätzen verankert, Führungskräfte erhalten Kompetenzaufbau, um in ihrem Verantwortungsbereich konkrete Maßnahmen durchzuführen, in Strukturen und Verfahren der Aufnahme wird ein Gender-Impact-Assessment implementiert, die Ursachen der unterschiedlichen Karriereverläufe werden wissenschaftlich untersucht.

Die Implementierung von gleichstellungsorientiertem Personalmanagement und die (freiwillige) Erstellung von Einkommensberichten dienen ebenso der Transparenz wie der zukünftigen Entwicklung in Richtung Gleichstellung am Arbeitsplatz. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Anteil an weiblichen Führungskräften sichtbar steigt, auch wenn der öffentliche Bereich wenig Personalfluktuation aufweist.

Daneben bieten die Stadt Graz und ihre Beteiligungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fokussiert hierbei explizit auch Männer, bietet gendersensibles betriebliches Gesundheitsmanagement zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter\_innen, Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Handlungsfeld 7: Interne Gleichstellungsförderung			
Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist erklärtes Ziel der Organisationen.	Implementierung eines Gender Impact Assessment	Implementierungsgrad des GIA	Personalabteilungen
	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"> <li>• Maßnahmen der ÖA</li> <li>• Anzahl der Bewerberinnen in Relation zur Gesamtzahl der Bewerbungen.</li> <li>• Auflistung der baulichen Maßnahmen</li> </ul>	Katastrophenschutz und Feuerwehr, Personalamt, Referat Frauen & Gleichstellung

	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"> <li>• Workshops mit den Führungskräften</li> <li>• Aufnahme der Gleichstellungsdimension sowie Kriterien zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen in alle Handlungsfelder</li> </ul>	Führungskräfte / Personalabteilungen
<b>Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird aktiv angestrebt.</b>	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"> <li>• Masterarbeit</li> <li>• Maßnahmenpläne auf Basis der Ergebnisse</li> </ul>	Personalamt, Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten werden umgesetzt.</b>	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"> <li>• Erstellung von Einkommensberichten im Zweijahresrhythmus</li> <li>• dazu Bericht an den Gemeinderat mit Analyse, Handlungsanleitungen und Empfehlungen</li> <li>• Vergleich zu den Vorjahren: Anzahl der Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu den Vorjahren</li> <li>• zweijährliche Erstellung einer detaillierten Personalstatistik/ Genderberichtes</li> </ul>	Stadt Graz und Beteiligungen, Koordination: Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer.</b>	Angebot an Teilzeitmodellen für Frauen und Männer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten</li> </ul>	Personalabteilungen
	Maßnahmen zur Förderung von Vätekarenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• Anzahl karenzierter Männer</li> </ul>	Personalabteilungen, Referat Frauen & Gleichstellung
	Konzepterstellung und Umsetzung der Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten für die Vorrückung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• Grad der Umsetzung</li> </ul>	Personalabteilungen, Referat Frauen & Gleichstellung
	Karenzzeiten von Vätern und	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgaben -</li> </ul>	Personalabteilungen,

	Müttern werden als positiver Asset bei Bewerbungen berücksichtigt.	Konzepterstellung • Grad der Umsetzung	Referat Frauen & Gleichstellung
	Audit „Pflege und Familie“, um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Geriatrischen Gesundheitszentren zu gewährleisten	• Auditergebnis • Bericht über Umsetzungsmaßnahmen	Geriatrische Gesundheitszentren Graz
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen implementieren GM in die Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter_innen.</b>	Betriebliches Gesundheitsmanagement inkludiert geschlechtsspezifische Aspekte (z.B. Suchtprävention).	• Anzahl und Inhalte der gesetzten Maßnahmen • Gender-Schulung der Gesundheitskontaktpersonen	Magistratsdirektion, Präsidialamt, Gesundheitsamt
	Geschlechtergerechtes Konfliktmanagement (Richtlinie) und Einsatz von Konfliktlotsen/innen, die über Gender-Kompetenz verfügen	• Anteil von betroffenen Frauen und Männer an der Gesamtzahl der Fälle • Anteil von Frauen an der Gesamtanzahl der Konfliktlotsen/innen • Anzahl von Gender-Kompetenz geschulten Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Konfliktlotsen/innen	Magistratsdirektion mit Unterstützung des Referates Frauen & Gleichstellung
<b>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.</b>	Bildungsangebote für Führungskräfte, Mitarbeiter_innen und Fachkollegen/innen zum Kompetenzaufbau im Bereich Gender und Diversity (unter besonderer Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen)	• 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	Alle Bereiche