



FRAUEN-
FÖRDERUNGS-
PROGRAMM
DER STADT GRAZ

graz.at/gleichstellung

GRAZ



Foto: istock © styfz



Inhalt

Einleitung	3
Die sechs Grundsätze des Frauenförderungsprogramms	4
Gültigkeit und Zuständigkeit	5
Ziele des Frauenförderungsprogramms	6
Maßnahmen und Vorgehensweisen	7
Unterstützende und ausgleichende Maßnahmen bei Ausschreibung und Besetzung	7
Maßnahmen im Arbeitsalltag und im Umgang miteinander	9
Maßnahmen zur Gewährleistung eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes	10
Maßnahmen für den beruflichen Aufstieg	11
Fragen	12

Einleitung

Noch immer werden Frauen in vielen Lebensbereichen benachteiligt. Die Stadt Graz setzt sich aktiv dafür ein, dies zu ändern. Wo es noch keine Gleichstellung gibt, wird diese angestrebt. Dafür hat die Stadt Graz das Frauenförderungsprogramm entwickelt, das immer wieder angepasst wird.

Im Frauenförderungsprogramm finden Sie eine breite Palette an unterschiedlichen Zielen, die sowohl Frauen als auch Männern zugutekommen. Es gilt für sechs Jahre und wird bei Bedarf nach drei Jahren angepasst.

Viel wurde bereits erreicht, wie zum Beispiel Angebote für flexible Teilzeitregelungen und Möglichkeiten der Telearbeit. Die Förderung von Vätern in der Elternzeit ist ein weiteres Beispiel. Auch die Angebote für Eltern in der Elternzeit, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, sowie die Möglichkeit, Führungsfunktionen auch in Teilzeit auszuüben, zählen zu den Errungenschaften der letzten Jahre. Das alles will die Stadt Graz bewahren und weiterentwickeln.

Das Frauenförderungsprogramm der Stadt Graz wird als Verordnung vom Stadtsenat der Stadt Graz beschlossen. Grundlage ist das Landes-Gleichbehandlungsgesetz¹.

¹ Gemäß § 20 Abs. 4 Landes-Gleichbehandlungsgesetz (L-GBG), LGBl. Nr. 130/2014



Die Sechs Grundsätze des Frauenförderungsprogramms

Wofür steht das Frauenförderungsprogramm?

1. Respekt und Wertschätzung

Die Stadt Graz erkennt die Arbeit von Frauen und Männern als gleichwertig an.

2. Entwicklungsmöglichkeiten

Die Stadt Graz gesteht Frauen und Männern dieselben Chancen und Möglichkeiten zu.

3. Aufstiegsmöglichkeiten

Die Stadt Graz strebt bei der Besetzung von Führungspositionen, bei Funktionen, Kommissionen und Gremien ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern an.

4. Arbeitsklima

Innerhalb der Stadt Graz gibt es keinerlei Diskriminierungen.

5. Vereinbarkeit

Die Stadt Graz ermöglicht sowohl Frauen als auch Männern die Nutzung von Elternkarenz und Teilzeitbeschäftigung.

6. Verdienst

Die Stadt Graz setzt sich für einen fairen und gleichwertigen Verdienst ein.



Gültigkeit und Zuständigkeit

Das Frauenförderungsprogramm betrifft alle!

Das Frauenförderungsprogramm gilt für:

- Bedienstete, die bei der Stadt Graz beschäftigt sind
- Lehrlinge, Bewerberinnen und Bewerber

An der Umsetzung und Entwicklung des Frauenförderungsprogramms beteiligt sind:

- Magistratsdirektion
- Führungskräfte
- Referat Frauen & Gleichstellung
- Gleichbehandlungsbeauftragte/-beauftragter
- alle Politikerinnen und Politiker

Gleichstellung ist ein Führungsthema. Insbesondere Führungskräfte müssen die Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms umsetzen. Diese Umsetzungspflicht ist integraler Bestandteil der Führungsaufgabe.

Kontrolliert und angepasst wird das Frauenförderungsprogramm vom Arbeitskreis für Frauenförderung.

- 1 Treffen jährlich
- Organisation: Gleichbehandlungsbeauftragte/-beauftragter
- Der Arbeitskreis besteht aus der Magistratsdirektorin/dem Magistratsdirektor bzw. einer Stellvertretung der Leiterin/dem Leiter des Personalamtes bzw. einer Stellvertretung der Leiterin/dem Leiter des Referats Frauen & Gleichstellung bzw. einer Stellvertretung der/dem Vorsitzenden des Zentralausschusses bzw. einer Stellvertretung und der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. einer Stellvertretung.
- Fachexpertinnen und Fachexperten werden bei Bedarf hinzugezogen.
- Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte und die jeweilige Stellvertretung dürfen alle Informationen einsehen, die für die Kontrolle und die Anpassung des Frauenförderungsprogramms wichtig sind, sofern es keine gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten gibt.



Ziele des Frauenförderungsprogramms

Was will die Stadt Graz erreichen?

Das Ziel der Stadt Graz ist es, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen überwiegend Männer arbeiten. Mithilfe des Frauenförderungsprogramms will die Stadt Graz außerdem die Anzahl der Frauen in den Verwendungs-/Entlohnungsgruppen erhöhen, in denen sie nicht gleichberechtigt vertreten sind.

Ziel der Stadt Graz ist es,

- die Anzahl von Frauen auf den Dienstposten A IX, A VIII und A VII sowie B VII im Evaluierungszeitraum zu erhöhen, sodass ein Anteil von 50 Prozent erreicht wird. Auf den Dienstposten B VI und C V gibt es bereits ein ausgewogenes Verhältnis bzw. einen Überhang von weiblichen Bediensteten.
- Frauen beim Branddienst der Berufsfeuerwehr Graz aufzunehmen.

Der Arbeitskreis für Frauenförderung bei der Stadt Graz überprüft alle drei Jahre, ob diese Ziele auch tatsächlich erreicht wurden, und schlägt gegebenenfalls Anpassungen vor.

Förderung Vollzeit

Die Stadt Graz ermöglicht Vollzeitstellen, sofern es die MitarbeiterInnen – insbesondere aus dem Bereich Kinderbildung und -betreuung – wünschen und die dienstlichen Erfordernisse gegeben sind.



Maßnahmen und Vorgehensweisen

Wie und wann die Stadt Graz das Frauenförderungsprogramm umsetzt

Gleichstellung betrifft jeden Bereich. Das bedeutet, dass die Stadt Graz in allen Entscheidungen die Förderung von Frauen berücksichtigen muss.

Das gilt insbesondere für folgende Bereiche:

- Personalauswahl, Umstrukturierungen
- Arbeitsalltag
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Karriere und Aufstieg

UNTERSTÜTZENDE UND AUSGLEICHENDE MASSNAHMEN BEI AUSSCHREIBUNG UND BESETZUNG

Chancengleichheit beginnt bereits bei der Personalauswahl. Aus diesem Grund muss die Stadt Graz schon bei den Ausschreibungen geeignete Maßnahmen setzen, um Frauen gleichermaßen anzusprechen wie Männer.

Was beachtet die Stadt Graz bei Ausschreibungen?

- **Frauen und Männer ansprechen**
Die Stadt Graz nennt bei Ausschreibungen die weibliche und die männliche Form.
- **Anforderungsprofil**
Die Stadt Graz gibt konkret an, was von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet wird (z. B. Flexibilität in Bezug auf Abendtermine und Überstunden, Dienstreisen).
- **Verdienst**
Die Stadt Graz nennt den monatlichen Mindestbruttoverdienst.
- **Beschäftigungsausmaß**
Die Stadt Graz weist in der Ausschreibung gegebenenfalls auf die Möglichkeit einer herabgesetzten Wochendienstzeit (Teilzeitbeschäftigung) hin.



- **Hinweis auf Erhöhung des Frauenanteils**

In den Ausschreibungen weist die Stadt Graz darauf hin, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, angestrebt wird und sie daher bei gleicher Eignung vor allem Frauen aufnimmt oder bestellt. Die Stadt Graz fordert Frauen aktiv auf, sich zu bewerben. Bei Ausschreibungstexten für Leitungsfunktionen schreibt die Stadt Graz: „Die Grazer Stadtverwaltung arbeitet aktiv an der Gleichstellung von Frauen und Männern. Was tun wir, wenn Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind? Dann nehmen wir bei gleicher Eignung so lange bevorzugt Frauen auf, bis das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen ist.“

- **Bekanntgabe**

Die Stadt Graz informiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn eine Stelle ausgeschrieben wird. Auch während einer gesetzlich vorgesehenen Form der Abwesenheit (z. B. Karenz).

- **Gleichbehandlungsbeauftragte/-beauftragter**

Vor einer Ausschreibung ist der Ausschreibungstext der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten zu übermitteln.

Auswahlverfahren – Schritt für Schritt

- **Kommission**

Die Auswahlkommission ist wie in den Objektivierungsrichtlinien festgehalten zu besetzen. Der Vorsitz der Auswahlkommission wird nach Möglichkeit ausgewogen besetzt. Die/der Gleichbehandlungsbeauftragte darf beim Auswahlverfahren anwesend sein.

- **Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber**

Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber achtet die Stadt Graz auf die Ziele und Vorgaben des Frauenförderungsprogramms.

- **Informationspflicht**

Die Stadt Graz informiert die/den Gleichbehandlungsbeauftragte/-beauftragten, wie viele Männer und Frauen sich bei Ausschreibungen beworben haben, und ebenso darüber, wie die Besetzung erfolgt ist. Darüber hinaus wird die/der Gleichbehandlungsbeauftragte auch über Aufnahmen, die ohne Ausschreibung erfolgt sind, informiert.

- **Fragestellung**

Die Fragenkataloge sind so gestaltet, dass sie Frauen nicht benachteiligen, sie sind nicht diskriminierend.

- **Entscheidung**

Die Entscheidung der Stadt Graz wird nicht von Kriterien beeinflusst, die Frauen benachteiligen. Soziale Kompetenz sieht die Stadt Graz als wichtige Führungsqualität.



Besetzung

- Auf Abteilungsleitungsebene werden Frauen so lange bevorzugt aufgenommen, bis ein ausgewogenes Verhältnis herrscht. Das gilt für die gesamte Stadtverwaltung.
- Bei allen anderen Stellen wird auf ein ausgewogenes Verhältnis innerhalb der Dienstnehmer/innengruppen, bezogen auf die jeweilige Abteilung, geachtet. Bei der Besetzung von Stellen, die mit einem höherwertigen Dienstposten verbunden sind, ist nach Maßgabe der Frauenquote innerhalb der Abteilung zu entscheiden.
- Bewerben sich Frauen während einer Karenzzeit (Elternkarenz, Pflegekarenz, Bildungskarenz) für eine ausgeschriebene Stelle, muss diese Bewerbung gleich wie andere Bewerbungen behandelt werden.

Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Beiräten etc.

- Die Stadt Graz besetzt alle eingerichteten Kommissionen und Arbeitsgruppen möglichst ausgewogen mit Frauen und Männern.

MASSNAHMEN IM ARBEITSALLTAG UND IM UMGANG MITEINANDER

- Im Arbeitsalltag achtet die Stadt Graz auf einen respektvollen Umgang.
- Innerhalb der Grazer Stadtverwaltung gibt es keinerlei Diskriminierungen.
- Die Stadt Graz formuliert verständlich, geschlechtergerecht (Nennung beider Geschlechter) und gendersensibel (Vermeiden von rollenstereotypen Zuschreibungen). Dazu gibt es einen Leitfaden.
- Die Bildsprache der Stadt Graz ist diskriminierungsfrei.

Verhalten im Arbeitsalltag

- Führungskräfte achten darauf, dass es ein respektvolles und wertschätzendes Umfeld gibt.
- Geschlechterdiskriminierung wird im Magistrat nicht toleriert. Das betrifft die Bildgestaltung, alle Texte sowie den Umgangston untereinander und die Ausstattung der Diensträume.
- Die Stadt Graz als Dienstgeberin sorgt innerhalb der Organisation für Schulung und Sensibilisierungsmaßnahmen im Bereich Diskriminierung.
- Bei einer Diskriminierung am Arbeitsplatz, Schlechterstellung und bei Verstößen gegen das Frauenförderungsprogramm stehen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter Unterstützung zu. Alle weiteren Informationen dazu finden Sie im Inter- und Intranet der Stadt Graz.



Gendern

- Die Stadt Graz verwendet diskriminierungsfreie Schreib-, Sprech- und Bildsprache.
- Die Stadt Graz nennt die weibliche und die männliche Form.
- Unterstützung für die Umsetzung bietet der Leitfaden zur diskriminierungsfreien Schreib-, Sprech- und Bildsprache der Stadt Graz (www.graz.at/gleichstellung).

MASSNAHMEN ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINES FAMILIENFREUNDLICHEN ARBEITSPLATZES

Die Stadt Graz steht für eine familienfreundliche Personalpolitik. Es ist der Stadt Graz als Arbeitgeberin wichtig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbaren können. Die Stadt Graz meint damit insbesondere Mütter und Väter, Personen mit Betreuungspflichten.

Was macht den Magistrat so familienfreundlich?

- **Teilzeit und flexible Arbeitszeiten**
Die Stadt Graz bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitsmodelle, wenn betrieblich bzw. dienstlich möglich.
- **Telearbeit**
Die Stadt Graz bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Telearbeit, sofern dies mit den dienstlichen Interessen und Zielen vereinbar ist. Auch das großzügige Gleitzeitmodell trägt dazu bei, dass sich Beruf und Privatleben gut vereinbaren lassen.
- **Führungsverantwortung**
Auch Leitungspositionen können grundsätzlich in Teilzeit ausgeübt werden, sofern die betrieblichen Erfordernisse dies zulassen.

Die Stadt Graz als Arbeitgeberin nimmt auf die privaten Verpflichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht!

- Bei der Festsetzung der Dienstzeit achten die Führungskräfte auf private Betreuungspflichten.
- Bei der Anordnung von Überstunden wird auf die familiäre Situation Rücksicht genommen.



Babypause: Die Stadt Graz unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Wiedereinstieg.

- **Karenz**
Die Personalabteilung informiert MitarbeiterInnen über die rechtlichen Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen und damit verbundenen erweiterten Fragestellungen. Alle Informationen dazu sind unter tinyurl.com/vereinbarkeit-familie-beruf verfügbar.
- **Wiedereinstieg**
Für den Wiedereinstieg nach karenzbedingten Abwesenheiten sollen spezielle Angebote erarbeitet werden.
- **Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes**
Wiedereinsteigerinnen und Frauen in Teilzeitbeschäftigung wird die Möglichkeit gegeben, das Stundenausmaß zu erhöhen, sofern dies betrieblich möglich ist.

MASSNAHMEN FÜR DEN BERUFLICHEN AUFSTIEG

Es gibt Angebote zur Weiterentwicklung. Frauen werden dazu ermutigt, diese Angebote zu nutzen.

Beruflicher Aufstieg

- **MitarbeiterInnengespräch**
Die Themen Weiterentwicklung und Karriere sind Teil des MitarbeiterInnengesprächs.
- **Motivation und Verantwortung**
Bei der Zuteilung von Verantwortung diskriminieren Vorgesetzte nicht.

Weiterbildungsangebote

- MitarbeiterInnen in Karenz werden über interne Ausbildungsangebote informiert.
- Auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können und sollen an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- Führungskräfte werden zu Themen wie Frauenförderung, Gleichbehandlung, Gleichstellung und Umgang miteinander regelmäßig informiert und sensibilisiert.
- Personalverantwortliche, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung betraut sind, sind informiert über das Landes-Gleichbehandlungsgesetz und das Frauenförderungsprogramm der Stadt Graz.

Fragen

Wie erfahren MitarbeiterInnen von aktuellen Maßnahmen des Frauenförderungsprogramms?

- MitarbeiterInnen erhalten das Frauenförderungsprogramm bei Dienstantritt.
- Das aktuelle Frauenförderungsprogramm steht im Intra- und im Internet zur Verfügung (www.graz.at/gleichstellung).
- Im Intra- und Internet sind die/der Gleichbehandlungsbeauftragte, die Stellvertretung und die Kontaktpersonen zu finden. Haben Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter Fragen, können sie sich an diese Personen wenden.
- Hilfreiche Links finden Sie im Inter- und Intranet der Stadt Graz.

Kontakt

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid
Stadt Graz | Magistratsdirektion
Internes Gleichstellungsmanagement
& Gleichbehandlungsbeauftragte

+43 316 872-2243
+43 664 608722243

priska.pschaid@stadt.graz.at
graz.at/gleichstellung

IMPRESSUM

Medieninhaberin: Stadt Graz | Magistratsdirektion
Hauptplatz 1 | 1. Stock | Graz | Februar 2019