

Bericht an den Gemeinderat

Bearbeiterin: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Priska Pschaid

GZ: MD – 18343/2012

Umsetzungsbericht zum 2. Gleichstellungsaktionsplan Haus Graz 2015 und Vorlage des 3. Gleichstellungsaktionsplanes 2021

Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender
 Mainstreaming, Frauenangelegenheiten,
 Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale
 Beziehungen und Menschenrechte

BerichterstellerInnen: *GRin Potzinger*

Graz, 20.05.2021

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 (GAP) für die Periode 2013 – 2014 beschlossen. Der zweite Gleichstellungsaktionsplan hatte die Gültigkeit ab Oktober 2015. Nun liegen ein Umsetzungsbericht zum zweiten Aktionsplan und der neue dritte Gleichstellungsaktionsplan vor.

2. Gleichstellungsaktionsplan: Umsetzungsbericht 2019

Im Herbst 2018 fanden mit fast allen Abteilungen Rückmeldegespräche zu den Gleichstellungsaktivitäten statt. Die Rückmeldegespräche und Einarbeitung der Ergebnisse in den Umsetzungsbericht wurden im Sommer 2019 abgeschlossen.

Die Frage der geeigneten Dokumentation bzw. der Messung der Umsetzung der Charta der Gleichstellung wurde bereits im GR-Bericht vom Oktober 2015 dargelegt. Die Indikatoren der Aktionspläne entsprechen damit den EU-weiten Vorgaben. Ziel ist eine zufriedenstellende und anwendbare Abfrage- und Darstellungsform zu erreichen. Dies gelingt der Stadt Graz und ihren Beteiligungen.

Die Zusammenfassung des Umsetzungsberichtes für den zweiten Gleichstellungsaktionsplan:

- 1) **Handlungsfeld 1: „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“:** Sieben Gleichstellungsziele und 13 Maßnahmen wurden im GAP definiert, wobei sich die Maßnahmen sowohl auf die Außenwirkung als auch auf die Innenwirkung beziehen. Alle angeführten Maßnahmen werden erfüllt. An neuen Maßnahmen besonders hervorzuheben ist der GraFo (Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung), die Lehrlingsoffensive (ABI), Urban Diversity (Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung), das Gleichstellunsnetzwerk Wirtschaft (Referat Frauen & Gleichstellung) und Entry/Entrada (Sozialamt) und „Unternehmen für Mädchen“ (Holding Graz).
- 2) **Handlungsfeld 2: „Kampf gegen Rollenstereotype“:** Fünf Gleichstellungsziele und sieben Maßnahmen wurden im GAP definiert, auch hier sind die Maßnahmen sowohl an die Innen- als auch die Außenwirkung gerichtet. Alle angeführten Maßnahmen werden erfüllt. Besonders hervorzuheben sind die Aktivitäten des Kindermuseums, der Schulsozialarbeit, der Jugendzentren, der Magistratsdirektion („Graz verständlich“) sowie der Stadtbibliotheken. Unerfüllt bleibt die Vorgabe zur flächendeckenden Umsetzung geschlechtergerechter Kindergartenpädagogik, Nachweise dazu fehlen.

- 3) **Handlungsfeld 3: „Bildung“:** Drei Gleichstellungsziele und fünf Maßnahmen wurden im GAP definiert. Die Maßnahmen werden erfüllt. Besonders hervorzuheben sind die BildungskordinatorInnen (ABI), die Stadtbibliotheken (Kulturamt) und das Projekt LIMA (Sozialamt).
- 4) **Handlungsfeld 4: „Gesundheit und soziale Sicherheit“:** Drei Gleichstellungsziele und sieben Maßnahmen wurden im GAP definiert. Alle Maßnahmen werden umgesetzt. Besonders hervorzuheben ist das Gesundheitsleitbild der Stadt Graz (Gesundheitsamt), das betriebliche Gesundheitsmanagement (Präsidialamt und MD/seelische und psychische Gesundheit) und im internen Bereich z.B. das Projekt „Step-by-Step“.
- 5) **Handlungsfeld 5: „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“:** Zwei Gleichstellungsziele und 12 Maßnahmen wurden im GAP definiert. Die Maßnahmen werden größtenteils umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind die Fortschritte der Bauämter (Stadtbaudirektion) bei allen Ausschreibungen, der GBG und ABI im Bereich geschlechtersensibler Schulbau, der Kulturbericht (Kulturamt) sowie die Prüfberichte vom Stadtrechnungshof.
- 6) **Handlungsfeld 6: „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“:** Zwei Gleichstellungsziele und drei Maßnahmen wurden im GAP definiert. Alle Maßnahmen werden umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind das Heimwegtelefon (Magistratsdirektion) sowie die Förderungen für Frauenschutzeinrichtungen (Referat Frauen & Gleichstellung).
- 7) **Handlungsfeld 7: „Interne Gleichstellung“:** Sechs Gleichstellungsziele und dreizehn Maßnahmen wurden im GAP definiert. Die Maßnahmen befinden sich in Umsetzung. Besonders hervorzuheben ist die Steigerung des Anteils an Frauen in Führungspositionen (Personalamt), die ersten Umsetzungsschritte für Frauen beim Branddienst (Feuerwehr) und das Projekt Frauen.Verbinden (Magistratsdirektion).

Fazit: Von 59 Maßnahmen wurden/werden 56 (laufend) umgesetzt, bei drei Maßnahmen ist die Entwicklung absehbar. 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. 8 Maßnahmen sind umgesetzt bzw. werden laufend umgesetzt, zwei Maßnahmen sind noch nicht umgesetzt.
- 2) **Handlungsfeld „Human Resources Management“:** Zwölf Handlungsbereiche und 22 Maßnahmen wurden im Förderplan definiert. 19 Maßnahmen wurden umgesetzt bzw. erfolgt deren Umsetzung laufend, zwei Maßnahmen wurden teilweise umgesetzt. Drei Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.
- 3) **Handlungsfeld „Interne und Externe Kommunikation“:** Vier Handlungsbereiche und acht Maßnahmen wurden im Förderplan definiert. Zwei Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.
- 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 nicht erfüllt.

Fazit: Von 48 Maßnahmen wurden/werden 39 (laufend) umgesetzt, neun Maßnahmen konnten nicht umgesetzt werden. Ebenfalls eine erfreuliche Bilanz!

Exkurs Flughafen Graz, Kindermuseum, GBG:

Die drei Beteiligungen setzten auch Meilensteine bei der Umsetzung.

Beispielhaft aufgezählt:

***) Flughafen Graz:** Maßnahmen zur Sensibilisierung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

*) **Kindermuseum:** geschlechtergerechte und gendersensible Ausstellungskonzeption. Kooperation mit dem Science Center Netzwerk (Zugang von Mädchen und Frauen in die Technik bzw. zu den Naturwissenschaften).

*) **GBG:** Weitere Umsetzung von „Berücksichtigung von Frauenförderung und Gender-Aspekten bei der Auftragsvergabe“ und „Gender- und diversitätssensibler Schulbau“.

Dritter Gleichstellungsaktionsplan

Der aktualisierte GAP für das Haus Graz, gültig ab Mai 2021, geht nun einen neuen, komprimierten Weg und fasst die Kernziele der Gleichstellungsziele und -maßnahmen zusammen. Die Kernziele sind großteils eine Fortschreibung der bereits definierten Gleichstellungsziele, das Handlungsfeld „Interne Gleichstellung/Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz“ wurde präzisiert.

Wichtigste Änderungen sind

*) die Konzentration auf die wesentlichen (Wirkungs-)ziele,

*) die Verknüpfung mit Gender-Wirkung/Gender Budgeting

*) und die Verknüpfung mit den Nachhaltigkeitszielen der UNO / SDGs (Sustainable Development Goals).

Der aktualisierte Gleichstellungsaktionsplan wird ohne zeitlichen Rahmen vorgelegt. Nach den Erfahrungswerten der Jahre 2012 bis 2018 wird ein Evaluierungszeitrahmen von drei Jahren vorgeschlagen.

Der Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender Mainstreaming, Frauenangelegenheiten, 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. 97/2019 den

Antrag,

der Gemeinderat wolle beschließen:

1. Der dem Gemeinderatsbericht angeschlossene Umsetzungsbericht des zweiten Gleichstellungsaktionsplanes Haus Graz 2015 mit Stand 2019 wird zur Kenntnis genommen.
2. Dem 3. Gleichstellungsaktionsplan 2021 – mit Gültigkeit ab Mai 2021 - wird zugestimmt.

Anlage:

Umsetzungsbericht 2. Gleichstellungsaktionsplan

Umsetzungsbericht Gleichstellungsaktionsplan Holding Graz GmbH

3. Gleichstellungsaktionsplan Haus Graz, gültig ab Mai 2021

Die Bearbeiterin:

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

Der Magistratsdirektor:

Mag. Martin Haidvogel
(elektronisch gefertigt)

Der Stadtsenatsreferent:



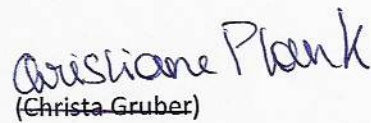
Bürgermeister Mag. Siegfried Nagl

Der Gemeinderatsausschuss Ausschuss für Verfassung, Organisation, Gender Mainstreaming, Frauenangelegenheiten, Katastrophenschutz und Feuerwehr, internationale Beziehungen und Menschenrechte in seiner Sitzung am 2021 haben den vorstehenden von der MD/Internes Gleichstellungsmanagement ausgearbeiteten Bericht vorberaten und angenommen.


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


(GR Harry Pogner)


Die Schriftführerin:



(Christa Gruber)

<input type="checkbox"/> Der Antrag wurde in der heutigen	<input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen	<input type="checkbox"/> nicht öffentlichen Gemeinderatssitzung
<input type="checkbox"/> bei Anwesenheit von Gemeinderät*innen		
<input type="checkbox"/> einstimmig	<input checked="" type="checkbox"/> mehrheitlich (mit Stimmen / Gegenstimmen) angenommen.	
<input type="checkbox"/> Beschlussdetails siehe Beiblatt		
Graz, am <u>20.5.21</u>	Der/die Schriftführerin: 	

	Signiert von	Pschaid Priska
	Zertifikat	CN=Pschaid Priska,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2021-05-05T09:23:52+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.

	Signiert von	Haidvogel Martin
	Zertifikat	CN=Haidvogel Martin,O=Magistrat Graz, L=Graz,ST=Styria,C=AT,
	Datum/Zeit	2021-05-10T12:52:05+02:00
	Hinweis	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: https://sign.app.graz.at/signature-verification verifiziert werden.

WIRKUNSORIENTIERUNG & GENDER BUDGETING

Die Wirkungsorientierung ist sowohl im Bundesverfassungsgesetz als auch in der Steuerungsfähigkeit der Stadt Graz geregelt. Wirkungsziele werden dabei so definiert, dass derartige Ziele üblicher Weise nicht von einer Stelle alleine erreicht werden können, sondern viele Einflussfaktoren haben.

Neben fachspezifischen strategischen (Wirkungs-)Zielsetzungen existieren auch „Querschnittsmaterien“, die bei allen fachspezifischen Wirkungsbereitungen immer mit zu berücksichtigen sind. Eine solche Querschnittsmaterie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen. Der geschlechtersensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen und ist integraler Bestandteil der Führungsaufgabe.

Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist (auch) finanziell sichtbar. Dieser Ansatz ist das sogenannte Gender Budgeting, das auch als Gender-Wirkung bezeichnet werden kann. Dabei geht es darum, die (Mit-)Wirkung der Gleichstellung der in allen Fachbereichen zu planen und staffelnden Finanzsysteme sichtbar zu machen.

NACHHALTIGKEITZIELE DER UNO

Die Agenda 2030 definiert 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. Die Geschlechtergleichstellung und die Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen sind dabei erklärte Querschnittsziele, die integriert und unteilbar sind. Sie wirken daher in jedem einzelnen Nachhaltigkeitsziel und tragen in auswegloser Weise den drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung Rechnung: der wirtschaftlichen, der sozialen und der ökologischen Dimension.

Der Gleichstellungsaktionsplan wirkt daher im Sinne der Agenda vor allem in Richtung Nachhaltigkeitsziele:

- 1 Bekämpfung von Armut
- 3 Gesundheit und Wohlergehen
- 4 Hochschulbildung
- 5 Geschlechtergleichheit
- 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- 10 Weniger Ungleichheiten
- 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden
- 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion
- 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Der Gleichstellungsaktionsplan entspricht somit den Vorgaben zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele.



3. GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN „HAUS GRAZ“

Gültig ab Mai 2021

„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 Europarat)

Graz stellt gleich!

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.

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat sich die Stadt auch zur Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplanes verpflichtet. Der Gleichstellungsaktionsplan gibt den Rahmen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Haus Graz vor. Inhaltlich folgt der Gleichstellungsaktionsplan den von der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene vorgegebenen Handlungsfeldern. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zeigen, dass sich unser Handeln an den spezifischen und gemeinsamen Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert.

Rechtliche Grundlagen



EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene



Bundesverfassungsgesetz Österreich, Art. 7 (2) und 13 (3)



Steiermärkisches Landesgleichbehandlungsgesetz



UNO, Nachhaltigkeitsagenda 2030

Bestandteil des
Gemeinderatsbeschlusses

Der Schriftführer: 

GLEICHSTELLUNG AM ARBEITSMARKT

Unser Wirkungsziel:

Wir setzen Maßnahmen, um existenzsichernde Erwerbstätigkeit für alle zu fördern, und so (Alters-)Armut – vor allem von Frauen – zu verhindern.

Ziele:

- Der Arbeitsmarkt ist für alle Zielgruppen gleichermaßen zugänglich.
- Wir tragen mit unseren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.
- Wir berücksichtigen Faktoren der Mehrfachdiskriminierung bei allen arbeitsmarktpolitischen Aktionen.
- Wir fördern eine Berufswahl junger Menschen jenseits traditioneller Rollenbilder.
- Gleiche Bezahlung für vergleichbare Tätigkeiten ist das Ziel, um den Gender Pay-Gap zu beenden.
- Wir setzen Maßnahmen speziell für Frauen, um existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu fördern und damit Armutsbetrohung zu bekämpfen.

NEUE ROLLEN(VOR-)BILDER FÖRDERN

Unser Wirkungsziel:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligten wirken sowohl intern als auch extern der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen, um mögliche Diskriminierungspotenziale zu vermindern.

Ziele:

- Im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich setzen wir auf gleichstellungsorientierte Pädagogik, um einengenden Geschlechterrollen entgegenzuwirken. Das gilt auch für unsere gendersensible Jugendarbeit.
- Wir machen Vielfalt in unserer Sprache und in unseren Bildern sichtbar und wirken damit gegen vorhandene Rollenstereotype.
- Wir setzen „Graz verständlich“ täglich um.

BILDUNG FÜR ALLE

Unser Wirkungsziel:

Unser Bildungsauftrag berücksichtigt die spezifischen und gemeinsamen Bedürfnisse von Mädchen und Buben, Frauen und Männern, um einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten für alle sicher zu stellen.

Ziel:

Wir berücksichtigen auch Faktoren der Mehrfachdiskriminierung, vor allem bei Migrant:innen, älteren Arbeitnehmer:innen und Senior:innen

Unsere Kennzahlen:

- *) Nutzer:innen und Nutzer der Stadtbibliotheken
- *) Teilnehmer:innen an den Angeboten des Senior:innenreferates und der Stadtbibliotheken



GESUNDES UMFELD

Unser Wirkungsziel:

Wir berücksichtigen geschlechtsspezifische Aspekte in allen Belangen, um Demachteiligten im Gesundheitsbereich zu verhindern.

Ziele:

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gestalten den öffentlichen Raum so, dass Bürger:innen und Bürger ein öffentliches Umfeld vorfinden, das ihren spezifischen und gemeinsamen Bedürfnissen entspricht.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gewährleisten die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens für alle Bürger:innen und Bürger.

Unsere Kennzahlen:

- Umsetzungsgrad Gesundheitsleitbild der Stadt Graz
- Umsetzungsgrad von Genderkriterien im Bereich Stadtplanung
- Angebotsnutzung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

FINANZIELLE GEBARUNG

Unser Wirkungsziel:

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen achten auf die transparente und gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern und die Genderwirkung unseres Handelns, um Benachteiligungen nicht entstehen zu lassen.

Ziel:

Bei unseren Produkten und Dienstleistungen gewährleisten wir die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürger:innen und Bürger. Wir berücksichtigen dabei Faktoren der Mehrfachdiskriminierung wie z.B. Bildung, Herkunft und sozialer Status.

Was wir tun:

Unsere Subventionsordnung berücksichtigt Gender- und Diversitätskriterien.

SICHERES UMFELD

Unser Wirkungsziel:

Wir sorgen für eine sichere Stadt für alle Bürger:innen und Bürger und einen sicheren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter, um die Lebensqualität für alle zu erhöhen.

Ziele:

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die spezifischen und gemeinsamen Sicherheitsbedürfnisse und die unterschiedliche Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern unter besonderer Berücksichtigung spezieller Zielgruppen in den jeweiligen Handlungsfeldern.
- Unterschiedliche Zugänge von Frauen und Männern im Umgang mit Krisen in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt.

Unsere Kennzahlen:

- Förderung von Gewaltschutzprojekten/Einrichtungen erhöhen
- Förderung von zielgruppen-spezifischer Krisenarbeit steigern

ARBEITGEBERIN HAUS GRAZ

Unser Wirkungsziel:

Wir sorgen für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und stehen für den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ein, um die Gleichstellung der Geschlechter aktiv umzusetzen.

Ziele:

- Wir sind Vorbild! Die Stadt und ihre Beteiligungen bestärken Vielfalt bei den Mitarbeiter:innen, um sicherzustellen, dass niemand vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wird.
- Damit wirken wir Faktoren der Mehrfachdiskriminierung entgegen.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen fördern eine Berufswahl junger Menschen jenseits traditioneller Rollenbilder, um die Erweiterung des Berufswahlzyklus von Mädchen und jungen Frauen umzusetzen und um existenzsichernde Beschäftigung und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu unterstützen.
- Die Stadt Graz und ihre

Was wir tun:

- Wir setzen das Frauenförderprogramm aktiv um.
- Wir etablieren über unsere Leitungssoftware.
- Wir fördern aktiv Väterkarenz und setzen Maßnahmen, um die Teilzeitarbeitungsquote von Frauen zu senken.
- Wir setzen laufend spezifische Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die gesamte Organisation.

Unsere Kennzahlen:

- Anteil an Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund
- Mädchen und Buben in den verschiedenen Lehrberufen im Haus Graz
- Entwicklung der Teilzeitquote von Frauen speziell im Niedriglohnbereich
- Anzahl Väter in Karenz, Anzahl Väter im Papaoma, Anzahl neuer Maßnahmen
- Anzahl der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen/Anzahl der Teilnehmer:innen

Bestandteil des Gemeinderatsbeschlusses

Der Schriftführer: *J.V. [Signature]*



Gleichstellungsförderplan für die Holding Graz Evaluierung 2018

Handlungsfelder

1. Führung und Management
2. Human Resource Management
3. Interne und externe Kommunikation
4. KundInnenarbeit
5. Controlling und Recht

Handlungsfeld Führung und Management	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Gleichstellungsorientierung in der Unternehmenskultur und -strategie	Definieren konkreter Gleichstellungs-Ergebnisziele mit dem Vorstand	Festgeschriebene Ergebnisziele	SPE/PE Vorstand Führungskräfte	Maßnahme umgesetzt (Vorstandsbeschluss, Bericht Gleichstellungsmanagement)
	Aufnahme der Gleichstellungs- und Diversitätsdimension in das Leitbild und in die Verhaltensgrundsätze	Verweis auf Gleichstellungsorientierung im Leitbild und in den Verhaltensgrundsätzen		Maßnahme umgesetzt (Leitbild)
	Nominieren von Ansprechpersonen zum Thema Gleichstellung	Liste von Ansprechpersonen		Maßnahme umgesetzt (Mitglieder Auditteams)
Verankerung von Gleichstellungsmanagement als Führungsaufgabe	Festschreiben von Gleichstellungskompetenz im Anforderungsprofil von Führungskräften sowie als notwendige Kompetenz für Führungsaufgaben (u.a. i.R. des Projekts "Kompetenzenmanagements")	Gleichstellungsorientierte Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen	PE Führungskräfte	Maßnahme nicht umgesetzt (Projekt "Kompetenzmanagement" wurde nicht umgesetzt)
	Erstellen eines Interventionsplans bei Abwertungen, diskriminierenden Äußerungen etc.	Von Führungskräften entwickelter Interventionsplan		Maßnahme teilweise umgesetzt (Leitfaden sexuelle Belästigung am Flughafen Graz)
Führungskräfte-Qualifizierung	Integrieren von Gender Mainstreaming bei der Erstellung eines Führungskräftecurriculums für alle Führungsebenen	Konzept für ein Führungskräftecurriculum mit Gender Mainstreaming als Bestandteil	SPE/PE Führungskräfte	Maßnahme umgesetzt (Führungskräfteentwicklung Ebene 1-3 im Jänner 2015 abgeschlossen; Führungskräfteentwicklung Ebene 4-6 im Jänner 2016 abgeschlossen; Führungskräfteentwicklung für Beteiligungen im Jänner 2018 abgeschlossen)
	Jährliche Reflexion der Führungskräfte (HiT-Gruppe) zum Gleichstellungsmanagement im Mindestausmaß von 3 Stunden	Protokoll		Maßnahme teilweise umgesetzt (Reflexion i.R. des Audits berufundfamilie)
Sitzungen und Besprechungen	Integration von Gleichstellungsmanagement als Tagesordnungspunkt bei Jour-fixe-Terminen, Management Meetings usw.	Tagesordnung bzw. Protokoll	Vorstand Führungskräfte Stabstelle Gremien & Rechtsangelegenheiten	Maßnahme umgesetzt (Thema wird regelmäßig im AR, im VD und bei Management Meetings behandelt)
	Analyse der Sitzungskultur (wer nimmt teil, wer verfügt über wie viel Redezeit, wer schreibt Protokoll, wer organisiert Termine etc.)	Analyseergebnisse und Rückspiegelung der Ergebnisse		Maßnahme noch nicht umgesetzt
	Integration von Gleichstellung als Schwerpunkt im Prüfungsausschuss	Tagesordnung bzw. Protokoll		Umsetzung erfolgt laufend (Corporate Governance Bericht)

Handlungsfeld HRM	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Personalauswahlverfahren	Analyse der Ausschreibungstexte (interne und externe Ausschreibungen)	Analyse und Optimierungsvorschläge	MB Personal SPE/PE	Maßnahme umgesetzt (Analyse durch fair communication und im Rahmen des Projekts Unternehmen für Mädchen)
	Schulung der im Recruiting tätigen MitarbeiterInnen	Anteil der geschulten MitarbeiterInnen		Maßnahme umgesetzt (im Rahmen des Projekts Unternehmen für Mädchen)
	Gezielte Aktivitäten zur vermehrten Aufnahme weiblicher Lehrlinge in atypischen Bereichen (z.B. Werkstätten) und weiblicher Fahrerinnen in der Abfallentsorgung	Anteil weiblicher Lehrlinge und Fahrerinnen in der Abfallentsorgung		Umsetzung erfolgt laufend (Lehrlingsoffensive, Projekt Unternehmen für Mädchen)
Einführung neuer MitarbeiterInnen	Information an neue MitarbeiterInnen über Gleichstellungsorientierung in der Holding	Neue MitarbeiterInnen erhalten das Leitbild und die Verhaltensgrundsätze	MB Personal SPE/PE	Maßnahme umgesetzt (Willkommensmappe für neue MitarbeiterInnen)
	Konzeption eines "Holding Cultural Trainings" für neue MitarbeiterInnen	Trainingskonzept		Maßnahme noch nicht umgesetzt
Qualifizierung/Weiterbildung	Genderkompetenz als Kriterium für TrainerInnenauswahl	Fachspezifisches Anforderungsprofil für TrainerInnen	SPE/PE	Umsetzung erfolgt laufend Maßnahme umgesetzt (Berücksichtigung des Themas in der Führungskräfteentwicklung als Querschnittsmaterie)
	Genderkompetenz-Schulung der 3. und 4. Führungsebene Bedarfsorientierte Fortbildungen im Sinne der Zielerreichung (Strategien gegen Abwertung, z.B. speziell bei MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund)	Anteil der geschulten Führungskräfte Fortbildungskonzept		Umsetzung erfolgt laufend (Schulungskataloge, Führungskräfteentwicklung, Schwerpunktschulung z.B. Auster)
PE-Instrumente	Untersuchung der PE-Instrumente auf Gender-Impacts und Erstellung von Maßnahmen, wie die Instrumente auch zur Förderung der Gleichstellung verwendet werden können (Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen, Kompetenzenmanagement, MitarbeiterInnengespräche, MitarbeiterInnenbefragung, Qualifizierung, Potenzialerhebung und Entwicklungsbedarf etc.)	Analyse und Optimierungsvorschläge zur Erreichung von mehr Diversität	PE	Umsetzung erfolgt laufend (Implementierung MitarbeiterInnen-Gespräche seit 2014, MitarbeiterInnenbefragungen i.R. von BGF 2012, 2015, 2018)
Berufskarrieren	Analyse der Darstellung von "Karriere" in der Holding Detaillierte Definition und Beschreibung der tatsächlich benötigten Führungskompetenzen i.R. des "Kompetenzenmanagements"	Gleichstellungsorientierte Anforderungsprofile	PE	Maßnahme noch nicht umgesetzt (Projekt "Kompetenzenmanagement" wurde nicht umgesetzt)
Elternkarenz	Positive Bewerbung von Vätern z.B. in der MitarbeiterInnenzeitung, im Intranet (Role Models)	Anzahl entsprechende Berichte u.ä.	SPE/PE diverse OE MB Personal	Maßnahme umgesetzt (Berichte im Team)
	Verankerung der Anrechnung der Elternkarenzzeiten bei Vorrückungen im KV	Anrechnung von Elternkarenzzeiten im KV		Maßnahme umgesetzt

Handlungsfeld HRM	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Privatleben und Beruf	Überlegungen zu Lebensphasenmodellen für MitarbeiterInnen und Analyse der Schichtmodelle (z.B. Fahrpersonal) sowie Überprüfung der Möglichkeiten der MitarbeiterInnenpartizipation bei der Dienstplangestaltung („Wunschkdienstplan“)	Analyseergebnisse und Optimierungsvorschläge	MB Personal FK mit MAInnen im Schichtbetrieb PE	Maßnahme umgesetzt (fahrerInnenfreundlicher Dienstplan beim Fahrpersonal)
	Schaffung von Strukturen zur besseren Vereinbarkeit	Kindergarten und Kinderkrippe der Holding Graz mit erweiterten Öffnungszeiten		Maßnahme umgesetzt (Kinderkrippe und Kindergarten himmelgrün)
	Durchführung Audit Beruf und Familie	Auditergebnisse		Maßnahme umgesetzt (zertifiziert seit 2013, Rezertifizierung 2016, erneute Rezertifizierung geplant 2019; ebfalls zertifiziert Energie Graz und Flughafen Graz)
Motivation	Analyse der Anerkennungssysteme (welche Arten der Anerkennung gibt es, wie ist die geschlechtsspezifische Verteilung) sowie Entwickeln bedarfsangepasster Anerkennungssysteme	Analyseergebnisse und Optimierungsvorschläge	MB Personal Führungskräfte	Maßnahme noch nicht umgesetzt
Mentoring	generationenübergreifende Ausbildung in speziellen Bereichen mit Schwerpunkt Unterstützung der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe (z.B. weibliche Lehrlinge in den Werkstätten); erfolgreiche Beispiele werden kommuniziert und in andere Bereiche transferiert	Konzept für generationsübergreifende Ausbildung	SPE Führungskräfte	Maßnahme umgesetzt (Teilnahme am EU-Projekt "Senior Capital", Frauennetzwerk Haus Graz)
Einkommensunterschiede	Analyse der unterschiedliche Einstufungen (Holding KV, Magistratsbedienstete etc.) auch aus der Gleichstellungsperspektive	Einkommensbericht	MB Personal	Umsetzung erfolgt laufend
Betriebliche Gesundheitsförderung	gezieltes Einbinden von Männern im Gesundheitsprojekt	Entsprechende Männerquote bei den GesundheitsmultiplikatorInnen	PE	Maßnahme umgesetzt (TN-Listen Gesundheitszirkel, Multiplikatoren)
	Analyse der geschlechtsbezogenen Bedürfnisse im Gesundheitsbereich unter Berücksichtigung psychosozialer Aspekte	Analyseergebnisse		Maßnahme umgesetzt (BGF-Befragungen 2012, 2015 und 2018)
	Erarbeitung von Maßnahmen unter dem Aspekt der Gleichstellung	Gleichstellungsorientiertes Gesundheitskonzept		Maßnahme umgesetzt (Gesundheitsbericht 2014)
Sozial- und Pausenräume	Befragung von Mitarbeitern und MitarbeiterInnen betreffend Ausstattung sowie spezielle Überlegungen	Befragungsergebnisse und Optimierungsvorschläge	SPE/PE	Maßnahme umgesetzt (Befragung ist i.R. des Audits berufundfamilie und der Gesundheitszirkel erfolgt)

Handlungsfeld interne und externe Kommunikation	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Öffentlichkeitsarbeit	Analyse der verwendeten Bilder, Slogans und Texte in internen und externen Dokumenten und Auftritten	Analyseergebnisse und Optimierungsvorschläge	MB Marketing achtzigzehn SPE	Maßnahme noch nicht umgesetzt
	Schulung der betroffenen MitarbeiterInnen	Anteil der geschulten MitarbeiterInnen		Maßnahme teilweise umgesetzt
	Entwicklung von Indikatoren für das Marketing	Indikatoren-Katalog		Maßnahme noch nicht umgesetzt
informelle Kommunikation	Erarbeitung von Maßnahmen betreffend den Umgang mit einschlägigen Bildern, Kalendern, E-Mails und Witzen etc.	Maßnahmenkatalog	VD Führungskräfte Revision	Maßnahme teilweise umgesetzt (Dienstanweisungen, Bewusstseinsbildung)
	Sensibilisierung der Führungskräfte (3./4. Ebene) insbesondere in den Werkstätten	Anteil der geschulten Führungskräfte		Maßnahme umgesetzt (Sensibilisierung erfolgt i.R. des Audits berufundfamilie bzw. der Führungskräfteentwicklung)
formelle Kommunikation	Festschreiben der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sowie des achtsamen Umgangs mit Rollenstereotypen in der Kommunikationsrichtlinie	Kommunikationsrichtlinie inkl. entsprechendem Passus	MB Marketing SPE	Maßnahme umgesetzt (Projekt GRAZ VERSTÄNDLICH)
	Erarbeitung weiterer Maßnahmen wie z.B. Schulung für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und Erstellung eines Leitfadens für geschlechtergerechtes Kommunizieren	Konzept für entsprechende Schulungen, Leitfaden für geschlechtergerechtes Kommunizieren		Maßnahme umgesetzt (Projekt GRAZ VERSTÄNDLICH)
Bewerbung des Themas und Bewusstseinsbildung	Verbreitung einer geschlechterdemokratischen Haltung als Prinzip, z. B. Erstellung einer Charta in Form einer „Bilderfibel“, Verfassen einschlägiger Artikel in der MitarbeiterInnenzeitung (z.B. atypische MitarbeiterInnenporträts), Veröffentlichung von News (z.B. Genderbericht, Gleichstellungsplan, Ergebnisse der Maßnahmen etc.) im Intranet	Anzahl der Veröffentlichungen in MA-Zeitung, News, Intranet etc.	SPE MB Marketing	Umsetzung erfolgt laufend (aktuell z. B. Personalbericht Haus Graz)

Handlungsfeld KundInnenarbeit	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
KundInnenmanagement	geschlechtsspezifische Analyse der KundInnen-Bedürfnisse (z.B. Tarifgestaltung, Familientickets), Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Nutzung der Freizeiteinrichtungen, Wegplanung usw.	Analyse und Interpretation der Ergebnisse und ev. Optimierungsvorschläge	MB Marketing SB KundInnenmanagement und Vertrieb Freizeit etc.	Umsetzung erfolgt laufend (MAFO 2018 Sparte Infrastruktur & Energie, KundInnenumfrage Sparte Mobilität & Freizeit Oktober 2018)
Beschwerdemanagement	geschlechtsspezifische Erhebung von Beschwerden (wer beschwert sich worüber)	Beschwerdeanalyse	SB KundInnenmanagement und Vertrieb	Umsetzung erfolgt laufend

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	Stabsstelle Gremien & Rechtsangelegenheiten Stabstelle Konzernsteuerung & Kommunikation	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, erster Haus Graz Personalbericht)
	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	MB Finanzen	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 Beteiligungsmanagement	Umsetzung erfolgt laufend (Verankerung in GRAZ VERSTÄNDLICH)

2. GLEICH- STELLUNGS- AKTIONSPLAN „HAUS GRAZ“

Umsetzungsbericht März 2019
graz.at/gleichstellung

GRAZ



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Wirkungsorientierung von Gleichstellungsmanagement.....	4
3. Strategischer Zielkorridor	6
4. Handlungsfeld.....	7
4.1. Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“	7
4.2. Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“	12
4.3. Handlungsfeld „Bildung“	15
4.4. Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“	18
4.5. Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“	21
4.6. Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“	25
4.7. Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“	26

1. Einleitung

Die Stadt hat die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 2012 unterzeichnet, ein Gleichstellungsaktionsplan ist verpflichtend, die Charta verpflichtet die Beitritts-gemeinden zur Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplan.

(https://www.rgre.de/hg_charta_gleichstellung.html)

Der Gleichstellungsaktionsplan Graz gibt den Rahmen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Haus Graz vor. Inhaltlich folgt der Gleichstellungsaktionsplan den von EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene vorgegebenen Handlungsfeldern. Die Handlungsfelder sind:

- **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**

Der Umsetzungsfortschritt wird regelmäßig überprüft, Rückmeldungen dazu werden den zuständigen Organen (Gemeinderat der Stadt Graz bzw. auch der Beobachtungsstelle der Charta, <http://www.charter-equality.eu/>) übermittelt.

Der Umsetzungsbericht soll einen Überblick über alle Maßnahmen und Aktivitäten geben, kann aber nicht lückenlos alle Beispiele anführen. Die angeführten Beispiele sollen klärend darstellen, ob die Umsetzung gelungen ist/gelingt oder nicht.

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 einen 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 (Wirkungs)Zielsetzungen 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

Was wollen wir erreichen?

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?

Traditionelle 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. Handlungsfeld

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

Stand der Umsetzung

In der Stadt Graz beträgt der Versorgungsgrad für Kinder von 0 – 3 Jahren 35% (EU-Barcelona-Ziel: 33%), für Kinder von 3 bis 6 Jahren 99% (EU-Barcelona Ziel: 90%), für Kinder von 6 bis 10 Jahren 48% und für Kinder von 10 – 15 Jahren 16%. Der Deckungsgrad richtet sich nach dem gemeldeten Bedarf, d.h. es sind immer ausreichend Plätze vorhanden, das gilt auch für die Öffnungszeiten (Steuerungskreislauf).

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Organisationen

Stand der Umsetzung

Das **Sozialamt** fördert Vereine im arbeitsmarktpolitischen Bereich, wie z.B. ErfA – Nähwerkstatt. Förderungen von und Kooperationen mit z.B. AMS, Caritas, ISOP finden regelmäßig statt, diese Organisationen haben ihrerseits verbindliche Vorgaben zu Gleichstellung. Im eigenen Wirkungsbereich bietet der **GraFo** (Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung (https://www.graz.at/cms/beitrag/10255147/7762114/Grazer_Fonds_fuer_Aufstieg_und_Entwicklung.html) Fördermöglichkeiten an.

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert speziell frauenspezifische Einrichtungen, deren Angebote u.a. auch konkrete Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bieten (z.B. nowa Training Beratung Projektmanagement (<http://www.nowa.at/>) und Verein Frauenservice Graz (<https://www.frauenservice.at/>). Im eigenen Wirkungsbereich entwickelt das Referat Fortbildungsmodule für Frauen bzw. Veranstaltungen.

Die **Abteilung Bildung und Integration** fördert zum einen zielgruppenspezifische Vereine in ihrer Tätigkeit, zum anderen gibt es spezielle Angebote für Frauen mit Kleinkindern, Deutschlernangebote (www.danaida.at) bzw. einen Lehrgang für Integrationswissen und interkulturelle Kompetenzen (www.frauenservice.at). Im Bereich des Bildungsservice sind vor allem die Bildungskordinatorinnen anzuführen. Diese wirken insofern, als insbesondere Frauen von migrantischen Communities besser erreicht werden und auch ein vertrauensförderliches Setting vorfinden. Dabei sind neben Kinderbetreuung und Berufsberatung auch Fragen zum Thema Wiedereinstieg immer wieder relevant.

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

Stand der Umsetzung

Unter Berücksichtigung von Faktoren der Mehrfachdiskriminierung fördern Abteilungen der Stadt Graz (z.B. **Sozialamt, Referat Frauen & Gleichstellung, Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusedwicklung**) Vereine, die den Zugang von migrantischen Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt erleichtern (beispielhafte Aufzählung: ErfA Nähwerkstatt, ISOP Beschäftigungsprojekt).

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert spezifisch Fraueneinrichtungen mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten, im Migrationsbereich sind das vor allem Danaida (<http://www.danaida.at/>), Frauenservice (<https://www.frauenservice.at/>), Mafalda (<https://www.mafalda.at/>) – speziell Mädchen und junge Frauen und Inspire mit dem Projekt „Anerkannt!“ (<http://www.inspire-thinking.at/?p=1002>). Im eigenen Wirkungsbereich ist das Referat 2016 – 2019 Partnerin beim EU-Projekt YOUMIG - Youth Migration in the Danube Region (<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/youmig>).

Die **Abteilung Wirtschafts- & Tourismusedwicklung** bietet regelmäßig Veranstaltungen zum Thema Migration und Wirtschaft, Migration und die Rolle als ArbeitgeberIn bzw. ArbeitnehmerIn an. Im laufenden EU-Projekt Urban Diversity (<http://www.wirtschaft.graz.at/cms/beitrag/10289364/5115252/>) erfolgt eine Umfrage unter migrantischen Unternehmer*innen.

Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund finden adäquate Beschäftigung bei der Stadt und ihren Beteiligungen (Anstieg bei der Stadt Graz von 171 Personen im Jahr 2011 auf 320 im Jahr 2017, wobei der Hauptanteil in den Bereich ABI und GGZ fällt). Im **Kindermuseum** wurde 2017 erstmals ein Lehrling mit migrantischem Hintergrund beschäftigt, mit Jänner 2019 folgt eine migrantische Lehrling.

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 anbieten.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen

Stand der Umsetzung

Arbeitsmarktpolitische Förderungen des **Sozialamtes** wirken gezielt auf unterschiedliche Zielgruppen (ErfA/diverse Zielgruppen und speziell Frauen (Nähwerkstatt) www.erfa-graz.at, BFI/Schwerpunkt Jugendliche und behinderte Menschen (<https://www.bfi-stmk.at/>), Caritas/diverse Zielgruppen (<https://www.caritas-steiermark.at/hilfe-angebote/menschen-in-not/arbeit/beschaefigungsprojekte/Werkstatt>), Heidenspaß/Jugendliche (<https://www.heidenspass.cc/>).

Im **Jugendamt** sind hier besonders die Jugendzentren zu nennen, die einen aktiven Beitrag für den schulischen aber auch arbeitsmarktpolitischen Bereich setzen. Neu zu nennen sind die dafür eingerichteten Werkstätten der Jugendzentren (https://www.graz.at/cms/beitrag/10206682/7752177/Jugendzentren_in_Graz.html). Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert spezifische Fraueneinrichtungen, die Angebote für (mehrfach) benachteiligte Frauen anbieten. In der **Abteilung Bildung und Integration** sind hier vor allem die Aktivitäten von IBOBB zu nennen (https://www.graz.at/cms/beitrag/10300661/7744770/IBOBB_Caf%C3%A9.html).

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

Indikatoren: regelmäßig/selten/nie
Beispielhafte Aufzählung

Stand der Umsetzung

Das **Sozialamt** ist – neben konkreten Netzwerken wie z.B. „Dialog Beschäftigung“ - mit allen relevanten AkteurInnen (z.B. AMS; Caritas, Jugend am Werk, BFI, ...) gut vernetzt.

Die **Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung** ist im Rahmen ihrer vielfältigen Programme (Crowd-Funding, Co-Working, Female Founders etc.) regelmäßig mit den relevanten Stakeholdern (AMS, WK, NGOs,) vernetzt.

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert das Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft, bei dem sich (aktuell) rd. 65 Unternehmen regelmäßig treffen, um sich über wirksame beschäftigungspolitische Strategien mit dem speziellen Fokus auf Frauen auszutauschen, gemeinsame Projekte – neben fachlichen Inputs - wurden und werden dabei umgesetzt.

Das **Jugendamt** arbeitet eng mit AMS, dem Sozialamt/Lehrlingsoffensive und dem SMS (Sozialministerium Service) zusammen.

Die **Abteilung Bildung und Integration** ist eng verknüpft mit allen relevanten Stakeholdern, z.B. AMS, WIFI, Landesschulrat.

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

Indikatoren: ja/nein
Beispielhafte Aufzählung

Stand der Umsetzung

Beispielhafte Aufzählung **Sozialamt:** Entry/Entrada – Rehabilitation für arbeitsmarktferne Personen, „Inklusive Aktivierung“ – Rückführen arbeitsmarktferner Personen in den Arbeitsmarkt.

Wirtschafts- & Tourismusentwicklung: Urban Diversity

<http://www.wirtschaft.graz.at/cms/beitrag/10289364/5115252/> (positive Haltung der Bevölkerung zur Diversität in der urbanen Gesellschaft).

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** war Partner bei dem Projekt Senior Capital (Potenziale von ArbeitnehmerInnen 50+ mit speziellem Fokus auf Frauen, aktuell liegt der Fokus auf dem Jugendbereich (Projekt YOUMIG – Jugendmigrationsströme im Donauraum).

Über das Projekt „Nice to Work with You“ (**Personalamt**) waren von 2014 bis 2017 14 Praktikantinnen und 6 Praktikanten bei der Stadt Graz. Über Erasmus+ waren von 2014 bis 2017 11 Praktikantinnen und 6 Praktikanten bei der Stadt Graz. Weitere PraktikantInnen wurden/werden jeweils von den Fachabteilungen aufgenommen.

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

Indikatoren: Anzahl Maßnahmen
Erreichte Zielgruppen

Stand der Umsetzung

Im eigenen Wirkungsbereich der Stadt Graz zählen z.B. die **Lehrlingsoffensive der Stadt** Graz/AMS und BFI (<https://www.graz.at/cms/beitrag/10314017/8174704/>), Aktion 20000) und Step-by-Step (<https://www.graz.at/cms/beitrag/10319174/8109641/>) bzw. <http://www.gegko.at/>) dazu.

Im eigenen Wirkungsbereich des **Jugendamtes** werden im Bereich fallunspezifischer Arbeit spezielle Maßnahmen für Jugendliche zwischen Schulabbruch und Arbeit gesetzt.

Jugendzentren: siehe Maßnahme 3a

Gleichstellungsziel 4:

Die Stadt Graz fördert eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder

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

Stand der Umsetzung

Im Bereich Lehrlingsausbildung zeigt sich, dass im Verwaltungsbereich mehr Arbeitsfelder im Bürobereich zur Verfügung stehen, anders bei der GBG, ITG und **Holding**: hier zeigen sich auch atypische Berufsfelder für Mädchen (z.B. Projekt „Unternehmen für Mädchen“/Holding als Partnerbetrieb - <http://www.u-f-m.at/>).

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert spezifische Einrichtungen, die sich speziell an Mädchen und junge Frauen richten (z.B. Mädchenzentrum J.AM, Mafalda).

Bei der **Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung** zeigt sich, dass der Anteil der Gründerinnen überproportional gegenüber männlichen Gründern steigt. Auch die Veranstaltungsreihe „Frauen.Wirtschaft“

(http://www.wirtschaft.graz.at/cms/beitrag/10319498/5276313/Der_Buergermeister_als_Quotenmann.html) ist hier als wichtiger Impuls in die richtige Richtung zu nennen.

Die **Jugendzentren** leisten im Rahmen ihrer Tätigkeit einen konkreten arbeitsmarktpolitischen Beitrag, der aktiv am Aufbrechen von Rollenstereotypen arbeitet.

Auch bei der Konzeption der Ausstellungen des **Kindermuseums** ist das Aufbrechen von Rollenstereotypen ein wichtiges Vermittlungsziel. Als Beispiel dafür sind hier die fünf Protagonisten/innen (Uhrmacher, Laborantin, Tourguide, Naturforscher und Astronautin) aus der aktuell (Ende 2018) zu konzipierenden Ausstellung zum Thema Zeit zu erwähnen.

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

Indikatoren: Anzahl der Kooperationen
regelmäßig/nie/selten/

Stand der Umsetzung

Siehe auch Maßnahme 3b

Die jeweiligen Abteilungen (z.B. **Sozialamt, Jugendamt, Referat Frauen & Gleichstellung, Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung, Personalamt**) sind mit den relevanten Stakeholdern regelmäßig und eng vernetzt.

Beispiel **Jugendamt**: Vernetzung mit AMS, mit allen Trägern natürlich in den Sozialräumen, dem Sozialamt (Lehrlingsoffensive) und dem SMS (Sozialministerium Service <https://www.sozialministeriumservice.at/>).

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

Stand der Umsetzung

Die **Stadt Graz** hat sich 2011 freiwillig zur Erstellung von Einkommensberichten verpflichtet, der gesetzlichen Anforderung folgen die Holding Graz und die GBG.

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** (oft in Kooperation mit dem Städtebund Österreich und den anderen Landeshauptstädten) setzt jährlich zum Equal Pension Day und zum Equal Pay Day öffentlichkeitswirksame Maßnahmen, um die Bevölkerung zu sensibilisieren (www.frauen.graz.at).

Gleichstellungsziel 6:

Die Stadt Graz fördert die Zusammenarbeit von Unternehmen, die aktiv Gleichstellungsorientierung in ihren 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

Stand der Umsetzung

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert das Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft mit dem Ziel, das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv voranzutreiben. Die beteiligten Unternehmen erhalten Fachinputs, gemeinsame Projekte werden entwickelt. Das Netzwerk trifft sich ca. 6 mal jährlich (jeweils in einem anderen Unternehmen). Das 36. Netzwerktreffen fand im Dezember 2018 statt.

Kooperationspartner/innen der Stadt Graz auf verschiedenen Ebenen haben oftmals Gleichstellung in ihren Zielen verankert.

Im eigenen Wirkungsbereich ermöglicht die **Stadt Graz** den internationalen Austausch von Praktikanten/innen. Hier zeigt sich ein Überhang an weiblichen Praktikantinnen.

Das **Kindermuseum** kooperiert z.B. mit dem Science Center Netzwerk (<https://www.science-center-net.at/>), das den Zugang von Mädchen und Frauen in die Technik bzw. zu den Naturwissenschaften anstrebt.

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

Stand der Umsetzung

Siehe Ziele 1, 2 und 3

Eigene Maßnahmen der Stadt sind z.B. der Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung (<https://www.graz.at/cms/beitrag/10255147/7762114>).

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

Stand der Umsetzung

Beispielhaft wird hier das Kindermuseum angeführt. 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. Beispielhaft zeigt hier das Kindermuseum die Breitenwirkung von Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich.

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

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Anzahl der Fälle

Stand der Umsetzung

Das Referat Frauen & Gleichstellung fördert die Watchgroup gegen sexistische Werbung (<http://www.watchgroup-sexismus.at/cms/>).

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

Stand der Umsetzung

Im eigenen Wirkungsbereich wird flächendeckend geschlechtergerechte und gendersensible Sprache verwendet, ebenso gilt die Vorgabe zur Verwendung von diskriminierungsfreier Bildsprache. Unterstützung für die Umsetzung bietet die Website www.graz.at/gleichstellung bzw. das Handbuch „Graz verständlich“. Als Beispiel für konkrete Zielgruppenarbeit ist die BIG-Sonderausgabe „SeniorInnen“ zu nennen.

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

Stand der Umsetzung

Beispielhaft sind hier die **Stadtbibliotheken** anzuführen, die speziell den Ankauf von zahlreichen Büchern, die sich kritisch mit Genderthemen befassen und der Zuschreibung von stereotypen Rollenbildern entgegenwirken, forciert und damit auch beispielgebend nach außen wirkt.

Beispiel Kindermuseum: siehe Gleichstellungsziel 4

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert spezielle Einrichtungen, z.B. Mafalda und J.AM Mädchenzentrum (<https://www.mafalda.at/>), die konkrete Maßnahmen zum Aufbruch der Rollenstereotype setzen.

Gleichstellungsziel 11:

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

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

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Stand der Umsetzung

Die **Abteilung Bildung und Integration** meldet, dass geschlechtergerechte und gendersensible Pädagogik bereits Standard in den städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen ist. Schulungsnachweise und Nachweise verwendeter Materialien sind nicht vorhanden. Auf die vorhandenen umfassenden Materialien der Stadt Wien wird hier daher verwiesen (<https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/bildung/educationbox/index.html#gendersensibel>).

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

Stand der Umsetzung

Die **Jugendzentren** haben einen klar gendergerechten Zugang, mit dem Mädchenzentrum gibt es auch ein Kompetenzzentrum für Geschlechterfragen, das auch auf alle Jugendzentren wirkt. Neu hervorzuheben sind die beschäftigungspolitischen Angebote der Werkstätten in den Jugendzentren (Radwerkstatt, Holzarbeiten). Auch anzuführen sind natürlich Beteiligungsprojekte wie das Kinderparlament (<http://www.kinderparlament.at/>, sowohl Kinderbürgermeisterin als auch Kinderbürgermeister) und der Jugendgemeinderat ProAct (https://www.graz.at/cms/beitrag/10229922/7752177/proAct_Jugendgemeinderat.html). Weitere dynamische Umsetzungsschritte werden durch das Angebot des **IBOBB Cafés** (<https://www.graz.at/cms/ziel/7745582/DE/>) gesetzt.

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Stand der Umsetzung

Auch im Bereich der **Schulsozialarbeit** ist die Basis des Tuns geschlechtergerecht und gendersensibel. Zitat von den Zielsetzungen:

(<http://www.isop.at/tatigkeitsfelder/jugend/schulsozialarbeit/>):

- „Stärkung der Teilhabemöglichkeiten (Partizipation) und Erhöhung der Chancengerechtigkeit von Kindern und Jugendlichen
- Anerkennung von Diversität und Abbau von Benachteiligungen“

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

Stand der Umsetzung

NutzerInnen der **Stadtbibliotheken** sind zu zwei Dritteln weiblich und zu einem Drittel männlich. Durch gezielten Ankauf von Fachmedien steigt jedoch der Anteil der männlichen Nutzer seit Jahren kontinuierlich an. NutzerInnen der Vorleserunden in den SeniorInneneinrichtungen sind zu 80% weiblich, BücherbotInnen sind zu 95% weiblich (<https://www.stadtbibliothek.graz.at/?ref-type=besuch-und-buch>). Das Kinderprogramm Labuka (<https://stadtbibliothek.graz.at/index.asp?ref-type=labuka>) weist eine ausgewogene Nutzung von Mädchen und Buben (Alter 6 bis 12 Jahre) auf, programmatisch werden die Bereiche Gleichberechtigung, Rollen und Bedürfnisse von Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern konkret behandelt, um so das kritische Bewusstsein aufzubauen. Ebenso beim Jugendprogramm [kju:b] (Alter 13 bis 18 Jahre) (<https://stadtbibliothek.graz.at/index.asp?ref-type=kjub>) fällt auf, dass in dieser Zeit Jugendliche schwer zu motivieren sind, die Nutzung ist ausgewogen, wobei männliche Jugendliche tendenziell öfter bei der Thematik „Unterstützung bei der Verfassung von wissenschaftlichen Arbeiten“ zu finden sind. Das Themenpaketservice der Stadtbibliotheken widmet sich auch Themen wie Toleranz, Umgang mit Anderssein, Vielfalt etc.

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Projekte/Einrichtungen

Stand der Umsetzung

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.

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

Indikatoren: ja/nein
Regelmäßig/selten/nie

Stand der Umsetzung

Siehe auch Ziel 3 und 4

In arbeitsmarktpolitischen Themenstellungen ist **die Stadt als Ausbildungsbetrieb** mit relevanten Stakeholdern (z.B. AMS, BFI) regelmäßig in Kontakt. Im eigenen Wirkungsbereich sind die Fachabteilungen mit den jeweiligen Stakeholdern/KooperationspartnerInnen in Kontakt. Da diese jeweils auch Gleichstellungsziele als Vorgaben haben, ist die kontinuierliche Entwicklung im Bereich Gleichstellung gewährleistet.

Die **Stadtbibliotheken** weisen rd. 600 bis 700 Veranstaltungen pro Jahr für Kindergärten und Schulen aus, eine intensive Zusammenarbeit mit den jeweiligen Stakeholdern ist daher gegeben. **Jugendamt:** family@graz zeugt von den zahlreichen Kooperationen des Jugendamtes, ebenso wie „Klein hat’s fein – Familienpass“ (https://www.graz.at/cms/beitrag/10310027/7752042/Klein_hats_fein_Familienpass.html).

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

Stand der Umsetzung

Die Fachabteilungen (z.B. **Sozialamt, Jugendamt, Referat Frauen & Gleichstellung**) fördern spezifische Einrichtungen.

Der Medienankauf der **Stadtbibliotheken** widmet sich konkret auch den Themenstellungen Migration, Integration und Toleranz bzw. Mehrsprachigkeit. Ein spezielles Themenpaket der Stadtbibliotheken, das sich an Schulen, Kindergärten und Horte richtet, ist „Länder, Interkulturalität und Integration“ bzw. Gesellschaft, Religion und Toleranz“.

Jugendzentrum und Kinder- und Jugendhilfe regeln den Zugang ganz klar, alle Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit sind inklusiv.

Im **Sozialamt** betrifft dies vor allem Jugendbeschäftigungsprojekte wie heidenspass (<https://www.heidenspass.cc/>), Caritas Tagwerk (<https://www.tagwerk.at/>), Bicycle (<http://www.bicycle.at/>) und Jugend am Werk (<https://www.jaw.at/>).

In der **Abteilung für Bildung und Integration** sind besonders die

Bildungskoordinatoren/innen hervorzuheben, die in den Bezirken installiert sind.

Elternhefte sind auf sieben Sprachen erhältlich, ein Dolmetschpool steht auf Anfrage zur Verfügung. Seit Herbst 2018 ist die Sprachförderung in den Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen als Standard festgelegt.

2018 konnten Kinder im Kindergarten- oder Schulgruppenverbund gratis das

Kindermuseum besuchen. Dabei zeigte sich, dass ca. 5.000 Kinder mehr das Angebot in Anspruch genommen haben als im Vergleichszeitraum des Vorjahres. Aus Rückmeldungen von Pädagogen/innen ist bekannt, dass für viele Kindergärten und Schulen mit hohem Migrationsanteil der Besuch des Kindermuseums nur durch die finanzielle Förderung möglich war.

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

Stand der Umsetzung

Im **Sozialamt** sind neben dem SeniorInnenreferat noch das Projekt LIMA - Lebensqualität im Alter (<https://www.graz-herz-jesu.at/glauben-leben/gemeinschaft/lima/>) zu nennen.

Im Beschäftigungsbereich wird besonders auf das **Referat Arbeit & Beschäftigung** verwiesen

https://www.graz.at/cms/beitrag/10232814/7762114/Projekte_fuer_den_Arbeitsmarkt.html). Über die Aktion 20000 konnten über 100 Personen im Haus Graz Beschäftigung finden.

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** war von 2015 bis 2017 Partner des EU-Projektes Senior Capital, bei dem es um die Sichtbarmachung des Potenzials von ArbeitnehmerInnen 50+ ging

(https://www.graz.at/cms/dokumente/10252355_7768145/a721e841/top1_GR_Informationsbericht%20zu%20CE_Projekt_Senior%20Capital_Juli%202015.pdf).

Bei den **Stadtbibliotheken** gibt es einen Medienschwerpunkt „Generation Plus“ (gesundes, aktives Altern) (<https://www.stadtbibliothek.graz.at/index.asp?ref-type=generation-plus>), sowie PC-Kurse für SeniorInnen, Gedächtnistrainingskurse, e-book-Reader Sprechstunden.

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

Stand der Umsetzung

Im **betrieblichen Gesundheitsmanagement** ist die Genderperspektive ebenfalls verankert (<https://mitarbeiter.graz.at/sites/grazipedia/Seiten/Personal/Betriebliches-Gesundheitsmanagement.aspx>), sowohl im Bereich der körperlichen als auch der seelischen Gesundheit.

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Stand der Umsetzung

Die **Stadt Graz** fördert die jeweiligen Einrichtungen, wie z.B. das Frauengesundheitszentrum Graz. Im **Gesundheitsamt** gehen rund die Hälfte der Förderungen an Vereine/Organisationen mit einem Frauenschwerpunkt (z.B. Frauenservice / <https://www.frauenservice.at/>, Omega / <https://www.omega-graz.at/>, Schwangerenberatung Caritas / <https://www.schwangerenberatung.at/>, Ikemba / <http://www.ikemba.at/>). Im **Kulturamt/Bereich Wissenschaft** sieht man bei den Ansuchen, dass Gender Medicine ein zentraler Fokus ist.

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Stand der Umsetzung

Das **Jugendamt** hat in diesem Bereich keine Förderungen, aber der ärztliche Dienst (Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen) arbeitet inklusiv unter Berücksichtigung aller Faktoren der Diskriminierung.

Knapp die Hälfte der Förderungen im **Gesundheitsamt** gehen an Einrichtungen mit spezifischem Fokus für Frauen (Schwangerenberatung Caritas <https://www.caritas-steiermark.at/hilfe-angebote/familien-frauen/>, Frauenservice <https://www.frauenservice.at/>, mafalda <https://www.mafalda.at/>, Omega <http://omega-graz.at/>).

Das **Referat Frauen & Gleichstellung** fördert spezifische Fraueneinrichtungen, wobei die Mehrzahl der Einrichtungen auch Angebote im Gesundheitsbereich vorweisen kann.

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

Stand der Umsetzung

Beispielhaft wird das Angebot der **Stadtbibliotheken** angeführt: hoher Anteil an geschützten Arbeitsplätzen, alle Einrichtungen barrierefrei, zahlreiche Fachmedien im Bereich Alter, Behinderung und Gleichstellung, Postservice und Blindensendung für Menschen, die die Stadtbibliothek nicht besuchen können, Bücherboten/innen betreuen auch Menschen mit Behinderung.

Die **Fachabteilungen der Stadt** bieten entweder zielgruppenspezifische Angebote selbst an, wickeln diese in Kooperation mit externen Facheinrichtungen ab bzw. vergeben Leistungen an externe Trägereinrichtungen.

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

Stand der Umsetzung

Barrierefreiheit in vielfältiger Hinsicht ist im Besonderen bei den **Stadtbibliotheken** Thema (<https://www.stadtbibliothek.graz.at/index.asp?ref-type=barrierefrei-und-integrativ>).

Die **Stadtbaudirektion** absolvierte für die Bauabteilungen im Jahr 2018 eine Workshopreihe mit dem Thema „Gender im Bau/öffentlichen Raum“, Ende ist bis Sommer 2019 avisiert, als Resultat wird es einen Leitfaden geben. Das **Referat für Barrierefreies Bauen** ist bei allen Ausschreibungen involviert. Leitfäden stehen zur Verfügung (<https://www.graz.at/cms/ziel/7712701/DE>). Im Bereich **Bildung und Integration** ist hier die Freiraumgestaltung in Schulen besonders hervorzuheben (Buben bevorzugen strukturierte Felder, z.B. Fußball, während Mädchen Freiflächen und Rückzugsorte bevorzugen). Alle Schulneu- bzw. umbauten inkludieren geschlechtsspezifische Anforderungen, siehe dazu auch den Leitfaden der **GBG** „Gendersensibler Schulbau“. Die Umsetzung zeigt sich auch bei SMART CITY Wagner-Biro-Areal, hier ist die Fertigstellung im Herbst 2019 avisiert.

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

Stand der Umsetzung

Eine Vielzahl von Maßnahmen verschiedener Abteilungen (z.B. **Sozialamt, Jugendamt, Gesundheitsamt, Sportamt**) bietet eine breite Palette für die inklusive Teilhabe am gesellschaftlichen und sozialen Leben. Beispielhaft wird angeführt: Kindersport- und Ferienangebot, Angebote des **SeniorenInnenreferates**, Zuschüsse für Schulstart, Kulturpass (Land Steiermark).

Die Förderliste z.B. des **Sozialamtes** zeigt klar die inklusive Herangehensweise an alle Lebenswelten (Berücksichtigung aller Faktoren der möglichen Mehrfachdiskriminierung).

Im eigenen Wirkungsbereich wird beispielhaft das Projekt „**Step-by-Step**“

(https://www.graz.at/cms/beitrag/10319174/8109641/Fortsetzung_fuer_Erfolgsprojekt_Step_by_Step.html) angeführt.

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

Indikatoren: ja/nein/teilweise

Stand der Umsetzung

Die Stadt Graz hat die Genderperspektive im **Gesundheitsleitbild der Stadt** verankert:

„Leitsatz 1 GESUNDHEIT FÜR ALLE

Graz orientiert sich an einem ganzheitlichen Gesundheitsbegriff und verfolgt in der Gesundheitspolitik das Rahmenkonzept der Weltgesundheitsorganisation „Gesundheit für alle“, welches auf die Erreichung gesundheitlicher Chancengleichheit abzielt. Die Stadt Graz versteht unter dem Begriff Gesundheit einen positiven, dynamischen und individuellen Zustand, welcher sich umfassend sowohl auf körperliche als auch auf soziale und seelische Aspekte bezieht. In ihrer Arbeit zielt Graz vor allem auf die Sicherstellung eines gerechten Zugangs zu Gesundheitsressourcen für alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt ab. Deshalb sollen auch in gesundheitspolitischen Konzepten, Angeboten und Maßnahmen die Bedeutung von zielgruppenspezifischen Merkmalen wie soziale Lage, kulturelle Herkunft, religiöse Überzeugung, Aufenthaltsstatus, Lebensphase und Lebenssituation, Lebensstil, Minderheitenstatus, Alter und sexuelle Orientierung Berücksichtigung finden. Die Beachtung des biologischen und soziologischen Geschlechts (sex und gender) kommt dabei in allen Bereichen als zu berücksichtigender gleichstellungsrelevanter Einflussfaktor zum Tragen.“

(https://www.graz.at/cms/dokumente/10225759_7768145/77fedf51/nt17%2BBLG.pdf, S. 10).

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

Stand der Umsetzung

Folgender Vorschlag für die Balanced Score Card erging an alle Abteilungen:

„Die Grazer Stadtverwaltung arbeitet aktiv an der Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Gleichstellungsaktionsplan ist uns dabei Handlungsanleitung.

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.“

Die Abteilungen haben teilweise diese allgemeine Formulierung als Gesamtziel integriert bzw. haben ganz konkrete Gleichstellungsziele (z.B. Personalamt: Steigerung der Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kulturamt: Auf- und Ausbau der Gender Section in der Stadtbibliothek).

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

Stand der Umsetzung

Siehe Gleichstellungsziel 17

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

Stand der Umsetzung

Im **Sportamt** zeigt sich, trotz positiver Entwicklung, noch immer ein deutlicher Überhang bei männlichen Kursteilnehmer (57,1%), wobei hier eine jährliche Schwankungsbreite zu berücksichtigen ist. Deutlich auch der Überhang im Vereinswesen: bei männlichen Vereinsmitgliedern 61,6% bzw. 60,8% bei Jugendlichen. Bei den TOP 3 Platzierungen bei WM/EM ist das Verhältnis ausgewogen, bei StaatsmeisterInnentiteln überwiegen die Männer (73,9%). Das **Amt für Jugend und Familie** meldet 163 Veranstaltungstage für 904 Kinder in den Semester-, Oster- und Sommerferien. Geschlechtersegregierte Datenerhebung gibt es bedauerlicherweise nicht.

Zu den Stadtbibliotheken: siehe Ziel 13

Das **Kindermuseum** bietet seit 2017 einem Kind aus einkommensschwachen Verhältnissen die gratis Teilnahme an der Sommerakademie.

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

Indikatoren: Vorlage Vergabekriterien
Fallzahlen
Angebote für spezielle Zielgruppen

Stand der Umsetzung

Neben den bundesrechtlichen Vorgaben wird auf die jeweiligen Vorgaben vor allem im **Sozialamt** und bei **Wohnen Graz** verwiesen. Die Förderstruktur des Sozialamtes spiegelt sämtliche Diskriminierungsgründe lt. Landesgleichbehandlungsgesetz (Alter, Ethnie, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion/Weltanschauung) wider. Bei der Wohnungsvergabe werden Kriterien wie alleinerziehend (für beide Geschlechter) speziell berücksichtigt.

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

Stand der Umsetzung

Siehe Gleichstellungsziel 17

In der **Stadtbaudirektion** (alle Abteilungen) und in der GBG Gebäude und Baumanagement Graz GmbH haben in den letzten Jahren enorme Entwicklungen stattgefunden, die vor allem langfristige Auswirkungen haben. Leitlinien für geschlechtergerechtes Bauen und Planen sind bereits vorhanden bzw. stehen kurz vor Vollendung. Auch die **Abteilung Bildung und Integration** als Schulerhalterin ist in diese Entwicklungen involviert und berücksichtigt die speziellen und gemeinsamen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schüler im Schulalltag. Damit gelingt auch das „ins Boot holen“ von externen Akteuren/innen und bildet damit einen Meilenstein in der tatsächlichen Umsetzung von Gleichstellung.

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

Indikatoren: Grad der Umsetzung
Beispielhafte Aufzählung der Bereiche

Stand der Umsetzung

Barrierefreie und mehrsprachige Folder/Unterlagen werden beinahe flächendeckend von den jeweiligen Fachabteilungen zur Verfügung gestellt, meist in den Sprachen Englisch, Französisch, BKS, Türkisch, Rumänisch, Ungarisch, Russisch und Farsi. Exemplarisch angeführt werden die Abteilung für **Bildung und Integration** - „Neu in Graz“, das BürgerInnenamt – Meldewesen, das **Amt für Jugend und Familie**: Elternberatung – Von Anfang an gut aufgehoben, das **Umweltamt** – Abfalltrennung, **Gesundheitsamt** - Tuberkuloseuntersuchung, Untersuchungen nach dem Prostitutionsgesetz, **Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung** – GründerInnenfolder und die **Magistratsdirektion** - Sicherheitsmanagement). Eine Vielzahl von mehrsprachigen und barrierefreie Unterlagen stehen über die jeweiligen externen Facheinrichtungen zur Verfügung.

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

Indikatoren: angesprochene Zielgruppen
Anzahl der Maßnahmen
Beispielhafte Aufzählung

Stand der Umsetzung

Stadtintern sind Projekte wie „Frauen verbinden“, die Weiterführung des Projektes Step-by-Step, der Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung und die Lehrlingsoffensive anzuführen. Die jeweiligen Fachabteilungen fördern Vereine/Organisationen, die Angebote für spezielle Zielgruppen setzen.

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

Stand der Umsetzung

Das allgemeine Subventionsansuchen berücksichtigt die Menschenrechte-Charta nicht, abteilungsspezifische Ansuchen der Bereiche ABI, Frauen & Gleichstellung, Kultur/Wissenschaft, Gesundheit, Soziales und Integration berücksichtigen die Menschenrechte-Charta.

Der Kulturbericht 2017 der Stadt Graz weist in allen Sparten einen expliziten Gender-Bezug aus und führt auch konkrete Gender Budgeting-Kennzahlen an (http://static.kulturserver-graz.at/kultur/pdfs/kunst_kulturbericht_2017.pdf).

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

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

Stand der Umsetzung

Je nach Prüfbericht wird auch die Umsetzung bzw. Zielsetzung von Gleichstellung überprüft, beispielhaft angeführt: Prüfbericht Kindermuseum (2014), City of Design (2014), Auftragsvergabe (2017)
(https://www.graz.at/cms/beitrag/10029027/7751130/Pruefberichte_nach_Jahren.html).

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

Stand der Umsetzung

Siehe dazu den Prüfbericht des Stadtrechnungshofs „Einhaltung von Kriterien bei Auftragsvergaben des Hauses Graz“ 2017
(https://www.graz.at/cms/dokumente/10029027_7751130/34d9f373/Einhaltung%20von%20Kriterien%20bei%20Auftragsvergaben%20des%20Hauses%20Graz%20Final_signiert.pdf).
Bei Vergaben im Bereich Wohnen kommen Kriterien wie z.B. Lehrlingsbeschäftigung und Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen 50+ zum Tragen.

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

Indikatoren: Grad der Umsetzung

Stand der Umsetzung

Keine Umsetzung im Rahmen der Maßnahmenformulierung, konkrete Umsetzungsschritte siehe jedoch Maßnahme 20e.

Maßnahme 20e) Förderung von Maßnahmen für Frauen, die sich selbstständig machen bzw. ein Unternehmen gründen.

Indikatoren: Anzahl der geförderten Maßnahmen

Stand der Umsetzung

In der Abteilung für Wirtschafts- & Tourismusentwicklung gibt es keine eigene „Frauenschiene“, die Anzahl der Gründerinnen steigt aber stärker als die der Gründer. In den einzelnen Programmen/Angeboten der Abteilung (z.B. Female Founders) wird auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingegangen.

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

Stand der Umsetzung

Siehe Ziel 17 und 19

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

Indikatoren: Anzahl gesetzter Maßnahmen

Stand der Umsetzung

Für die Bürgerinnen und Bürger wird das Heimwegtelefon angeboten (https://www.graz.at/cms/beitrag/10277306/7748908/Neues_Service_fuer_mehr_Sicherheit_Heimweg.html), zu 90% weibliche NutzerInnen in der Altersgruppe 20 – 25 Jahre. Aufgaben und Ergebnisse der Ordnungswache sind zu finden unter https://www.graz.at/cms/beitrag/10205292/7748870/Ordnungswache_der_Stadt_Graz.html). Auch das SINFO – Sicherheitsinformationszentrum Graz (<http://sinfo-graz.at/wordpress/>) bietet ein niederschwelliges Angebot für alle Bürgerinnen und Bürger. Spezielle Schutzeinrichtungen werden von den jeweiligen Fachabteilungen gefördert (z.B. TARA, Caritas DIVAN) bzw. selbst betrieben (z.B. Frauenwohnheim, Männerwohnheim).

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

Stand der Umsetzung

Die spezifischen Einrichtungen werden von den jeweiligen Fachabteilungen gefördert. Beispielhaft werden angeführt: hazissa – Fachstelle für Prävention gegen sexualisierte Gewalt (<https://www.hazissa.at/index.php/willkommen/>), Verein für Männer- und Geschlechterthemen (<https://vmg-steiermark.at/de/verein/allgemein>), Männernotruf (<http://www.maennernotruf.at/>), Verein Frauenhäuser Steiermark (<http://www.frauenhaeuser.at/>).

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

Stand der Umsetzung

Ein Großteil der Umsetzungsschritte des GIA wird laufend umgesetzt: z.B. Einkommensberichte, geschlechtersegregierte Datenerfassung (gilt auch für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen), Handbuch für eine geschlechtergerechte Personalauswahl im Magistrat. Das Personalamt hat in seiner Balanced Score Card die Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen als Ziel verankert.

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

Indikatoren: Maßnahmen der ÖA

Anzahl der Bewerberinnen in Relation zur Gesamtzahl der Bewerbungen

Stand der Umsetzung

Bzgl. Des Aufnahmeverfahrens bei der Berufsfeuerwehr der Stadt Graz wurde die Transparenz deutlich erhöht. Es gibt eine Präsentation aller Auswahlsschritte auf der Website, es fanden/finden Infoveranstaltungen statt (http://www.katastrophenschutz.graz.at/cms/dokumente/10106612_2090541/a0be6915/Aufnahmerichtlinien%202016%20BF%20Graz.pdf). Durch gezielte Bewerbung konnten bereits Bewerbungen von Frauen verzeichnet werden, jedoch noch keine konkrete Aufnahme. Mit Jänner 2019 beginnt die Kooperation mit dem AMS Steiermark mit dem konkreten Ziel, Frauen für die Berufsfeuerwehr der Stadt Graz zu gewinnen.

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

Stand der Umsetzung

Bei allen Ausschreibungen der Stadt Graz wird folgend angeführt: „Frauenförderung bei der 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 Männern und Frauen ausgewogen ist.“ Der Anteil an weiblichen Führungskräften beträgt 33%, zum Vergleich 2011 20%. Der Anteil von weiblichen Führungskräften im Kindermuseum beträgt 71,43%.

Im Bereich der Personalauswahl gibt es das Handbuch für geschlechtergerechte Personalauswahl, strategische Dialoge mit den Führungskräften haben 2016 stattgefunden. In der Balanced Score Card des Personalamtes ist die Erhöhung der Frauenquote in Führungspositionen als Ziel festgeschrieben.

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 MitarbeiterInnen.

Indikatoren: Erstellung von Einkommensberichten im Zweijahresrhythmus

Stand der Umsetzung

Die Einkommensberichte von Stadt, Holding und GBG werden gesetzeskonform erstellt. Informationsberichte an den Gemeinderat ergingen jeweils 2012, 2014 und 2016.

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

Indikatoren: gesetzte Maßnahmen

Stand der Umsetzung

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte nachweislich erhöht werden. Eine spezielle Nachwuchsführungskräfte-Förderung gibt es nicht. Siehe dazu auch die Objektivierungsrichtlinien.

Maßnahme 25c) Frauenmentoring wird als aktives Instrument eingesetzt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Indikator: Grad der Umsetzung

Stand der Umsetzung

Ein spezielles Frauennetzwerk „Frauen.verbinden“ ist seit 2015 aktiv. Dem zuständigen Gemeinderatsausschuss wurde im April 2018 im Detail berichtet.

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

Stand der Umsetzung

Alle möglichen Varianten für Teilzeitbeschäftigung sind vorhanden. Der überwiegende Anteil (75,3%) der 951 MitarbeiterInnen, die Teilzeit in Anspruch nehmen, arbeitet zwischen 50% bis 75%, 8,9% arbeiten im Ausmaß unter 50%, 15,8% arbeiten mehr als 75%.

Maßnahme 26b) Maßnahmen zur Förderung von Väterkarenz

Indikatoren: Konzept
Anzahl karenzierter Männer

Stand der Umsetzung

Im Jahr 2017 haben im Magistrat neun Mitarbeiter einen „Papamonat“ und weitere neun Mitarbeiter einen Karenzurlaub zur Betreuung ihres Kindes in Anspruch genommen. Die aktive Förderung von Väterkarenz ist auch im Frauenförderungsprogramm der Stadt Graz verankert und ist ein Instrument zur Förderung von Frauenkarrieren („alle MitarbeiterInnen nehmen Karenz in Anspruch“, Karenz ist kein Alleinstellungsmerkmal von Frauen).

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

Indikatoren: Anzahl teilzeitbeschäftigter Führungskräfte

Stand der Umsetzung

Die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung im Bereich von Führungspositionen ist im Frauenförderungsprogramm (https://www.graz.at/cms/beitrag/10023393/7753526/Gleichbehandlungsbeauftragte_der_Stadt_Graz.html) der Stadt Graz verankert, der reale Bedarf – gerade für den Bereich Abteilungsleitung – ist offensichtlich nicht gegeben bzw. nicht realistisch umsetzbar.

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

Indikatoren: Vorgaben - Konzepterstellung
Grad der Umsetzung

Stand der Umsetzung

Bereits bisher war die Möglichkeit gegeben, dass MitarbeiterInnen in Karenz Kontakt halten konnten. Es gibt einen neuen Projektvorschlag, ein Gesamtkonzept zu erstellen. Beginn der Ausarbeitung: Jänner 2019, beteiligt ist das Personalamt, die strategische und operative Personalentwicklung, die Personalvertretung und das interne Gleichstellungsmanagement.

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

Stand der Umsetzung

Beim betrieblichen Gesundheitsmanagement (körperliche Gesundheit) wurde von Beginn an die Genderperspektive inkludiert. Bei der Teilnahme an gesundheitsfördernden Seminaren (VAG) und Maßnahmen (z.B. Gesunde Pause) zeigt sich ein deutlicher Überhang an Teilnehmerinnen.

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

Indikatoren: Anzahl gesetzter Maßnahmen

Stand der Umsetzung

Die Konfliktlotsen/innen und Erstansprechpersonen werden regelmäßig geschult. Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte ist integraler Bestandteil des Handelns.

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

Stand der Umsetzung

Fachspezifisch haben im Rahmen der Personalauswahl strategische Dialoge mit den Führungskräften stattgefunden, um den Auswahlprozess unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive zu beleuchten. Das Handbuch für geschlechtergerechte Personalauswahl ist seit 2016 in Verwendung. Für alle MitarbeiterInnen der Öffentlichkeitsarbeit haben Workshops zur geschlechtergerechten und gendersensiblen Sprache und zur diskriminierungsfreien Bildsprache mit einer Expertin aus Wien stattgefunden.