



Foto: Heidi G. Chelak, Neuphys

**GRAZ STELLT
GLEICH!**

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

Inhaltsverzeichnis

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

1. Einleitung

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

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

Die Struktur und die Indikatoren – Beobachtungsstelle der Charta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Wirkungsorientierung von Gleichstellungsmanagement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Strategischer Zielkorridor

„Vision“

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

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

Was wollen wir bewirken?

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

Was ist unser Ziel?

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

Wenn alles verwirklicht ist, wie schaut es dann aus?

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

Ziele

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

4) Handlungsfelder

4.1. Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

Gleichstellungsziel 1:

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

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

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Organisationen

Gleichstellungsziel 2:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen/Projekte

Gleichstellungsziel 3:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen

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

Indikatoren: regelmäßig/selten/nie
Beispielhafte Aufzählung

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

Indikatoren: ja/nein

Beispielhafte Aufzählung

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

Indikatoren: Anzahl Maßnahmen

Erreichte Zielgruppen

Gleichstellungsziel 4:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Vereine/Einrichtungen/Projekte

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

Indikatoren: Anzahl der Kooperationen

regelmäßig/nie/selten/

Gleichstellungsziel 5:

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

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

Indikatoren: Anzahl der gesetzten Maßnahmen/durchgeführten Kooperationen

Gleichstellungsziel 6:

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

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

Indikatoren: Anzahl der beteiligten Unternehmen

Anzahl der Netzwerktreffen

Anzahl der gesetzten Maßnahmen/Aktivitäten

Gleichstellungsziel 7:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Vereine/Maßnahmen

4.2. Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

Gleichstellungsziel 8:

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

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

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

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

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Anzahl der Fälle

Gleichstellungsziel 9:

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

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

Indikatoren: Grad der Umsetzung

Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache sowie diskriminierungsfreier Bildsprache

Gleichstellungsziel 10:

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

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

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen/Projekte

Gleichstellungsziel 11:

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

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

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

Gleichstellungsziel 12:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

4.3. Handlungsfeld „Bildung“

Gleichstellungsziel 13:

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

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

Indikatoren: NutzerInnenanalyse

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Projekte/Einrichtungen

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

Indikatoren: ja/nein

Regelmäßig/selten/nie

Gleichstellungsziel 14:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Gleichstellungsziel 15:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

4.4. Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

Gleichstellungsziel 16:

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

Maßnahme 16a) Inklusion von geschlechtsspezifischen Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Indikatoren: Anzahl der Maßnahmen

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Gleichstellungsziel 17:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte

Anzahl der Maßnahmen

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

Indikatoren: Anzahl der durchgeführten Maßnahmen

Anzahl der definierten Gleichstellungsziele

Beispielhafte Aufzählung

Gleichstellungsziel 18:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Maßnahmen

Anzahl der erreichten Personen

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

Indikatoren: ja/nein/teilweise

4.5. Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“

Gleichstellungsziel 19:

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

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

Indikatoren: ja/nein

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

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

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

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

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

Indikatoren: Vorlage Vergabekriterien
Fallzahlen
Angebote für spezielle Zielgruppen

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

Indikatoren: Auflistung der Kriterien
Grad der Umsetzung

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

Indikatoren: Grad der Umsetzung
Beispielhafte Aufzählung der Bereiche

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

Indikatoren: angesprochene Zielgruppen
Anzahl der Maßnahmen
Beispielhafte Aufzählung

Gleichstellungsziel 20:

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

Maßnahme 20a) Subventionsordnung berücksichtigt die Menschenrechts-Charta

Indikator: ja/nein/teilweise

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

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

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

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

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

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

4.6. Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

Gleichstellungsziel 21:

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

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

Indikatoren: Auflistung der Kriterien
umgesetzte Maßnahmen

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

Indikatoren: Anzahl gesetzter Maßnahmen

Gleichstellungsziel 22:

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

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

Indikatoren: Anzahl der geförderten Einrichtungen/Projekte/Maßnahmen

4.7. Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“

Gleichstellungsziel 23:

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

Maßnahme 23a) Implementierung eines Gender Impact Assessment

Indikatoren: Implementierungsgrad des GIA

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

Indikatoren: Maßnahmen der ÖA

Anzahl der Bewerberinnen in Relation zur Gesamtzahl der Bewerbungen.

Gleichstellungsziel 24:

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird aktiv angestrebt.

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

Indikatoren: Anzahl der gesetzten Maßnahmen

Gleichstellungsziel 25:

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

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

Indikatoren: Erstellung von Einkommensberichten im Zweijahresrhythmus

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

Indikatoren: gesetzte Maßnahmen

Gleichstellungsziel 26:

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

Maßnahme 26a) Angebot an Teilzeitmodellen für Frauen und Männer

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

Maßnahme 26b) Maßnahmen zur Förderung von Väternkarenz

Indikatoren: Konzept

Anzahl karenzierter Männer

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

Indikatoren: Anzahl teilzeitbeschäftigter Führungskräfte

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

Indikatoren: Vorgaben - Konzepterstellung

Grad der Umsetzung

Gleichstellungsziel 27:

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

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

Indikatoren: Anzahl der spezifischen gesetzten Maßnahmen

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

Indikatoren: Anzahl gesetzter Maßnahmen

Gleichstellungsziel 28:

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

Maßnahme 28a) fachspezifische Weiterbildungseinheiten werden bedarfsgerecht laufend angeboten

Indikatoren: Anzahl der Angebote