



Foto: Pixelio - Stephanie Hengstschläger



Evaluierung des 1. Gleichstellungsaktionsplans „Haus Graz“

Aktionszeitraum 2013 – 2014 (Stand: August 2015)

Inhaltsverzeichnis

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

1. Einleitung

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

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

2. Präambel

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

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

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

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

Strategischer Zielkorridor

„Vision“

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

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

Was wollen wir bewirken?

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

Was ist unser Ziel?

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

Wenn alles verwirklicht ist, wie schaut es dann aus?

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.

3. Handlungsfelder

3.1. Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

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

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

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

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

3.2. Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

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

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

3.3. Handlungsfeld „Bildung“

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

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

3.4. Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

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

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

3.5. Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“

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

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

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

3.6. Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

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

3.7. Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“

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

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

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