

2. GLEICH- STELLUNGS- AKTIONSPLAN „HAUS GRAZ“

Umsetzungsbericht März 2019
graz.at/gleichstellung



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 YOUNIG - 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 Aufbrechen 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 Kursteilnehmern (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 StaatsmeisterInnen Titeln 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 Schülern 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 berücksichtigt 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 Diversity-Kriterien 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.