



GleichstellungsMANAGEMENT

***) top-down-principle:**

- **Magistratsdirektor** ist der oberste Gleichstellungsbeauftragte
 - **Politik** und **Führungskräfte** sind für die Umsetzung verantwortlich
 - **Balanced Score Card** (strategisches Steuerungstool) hat Gleichstellungsziele zu beinhalten
 - **Gender Budgeting**



© iStock/benjaminec

Gleichstellung der Geschlechter



© iStock/benjaminec

Was machen wir?

***) Die Stadt Graz hat 2001 die Implementierung von Gender Mainstreaming beschlossen.** Das heißt:

klare Verantwortlichkeiten (= der **Magistratsdirektor** als CEO trägt die Verantwortung zur Umsetzung, auch die **Politik** ist verantwortlich)

klare Strukturen (= wir richten den Blick nach innen und nach außen)

klare Prozesse zur Umsetzung (= Umsetzung braucht Ressourcen)

***) Basis seit 2012: EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** (<https://charter-equality.eu/>): daraus resultiert ein verpflichtender Gleichstellungsaktionsplan (www.graz.at/gleichstellung)

***) Intersektionalität:** Berücksichtigung aller weiterer Faktoren von Diskriminierung (Alter, Ethnie, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sozialer Status, ...):

Geschlecht ist immer Faktor!

***) Aktive Frauen-/Männerförderung** ist eine Option, bestehende Ungleichstellungen auszugleichen

3

Gleichstellung der Geschlechter



© iStock/Olivier Le Moal

Warum machen wir das?

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen und Politikfeldern ist gesetzlich geregelt.
 - Primärrecht der EU
 - Bundesverfassung (Art. 7 (2,3), Art 13 (2, 3), Art. 51 (8))
 - Landesgesetze, Verordnungen, Frauenförderungsprogramm, ...
- Europarat: alle Bereiche und alle Ebenen sind verantwortlich
- EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
- Time Policies: rechtliche Verankerung?

4

**Die Implementierung –
lessons learned**

Das Diagramm zeigt ein Prozessmodell zur Umsetzung von Gleichstellung:

- Politik (Politische Partei):** Hier sind die "Innen-Kommunikation (Politiklinien, Anleitungen)" und die "Umsetzung der Geschäftsbereiche (Geschäftsablauf)" dargestellt.
- Verwaltung (Geschäftsablauf):** Es handelt sich um den "Geschäftsablauf im Geschäftsbereich".
- Prozess (Gleichstellungsmaßnahmen):** Der Prozess besteht aus "Gleichstellungsmaßnahmen" (z.B. "Gleichstellung im Arbeitsmarkt", "Gleichstellung im Haushalt") und "Gleichstellungsziele" (z.B. "Förderung der geschlechterübergreifenden Arbeitsmarktpartizipation").
- Umsetzung (Gleichstellungsziele):** Die Umsetzung wird durch "Gleichstellungsziele" (z.B. "Gleichstellung im Arbeitsmarkt", "Gleichstellung im Haushalt") und "Gleichstellungsmaßnahmen" (z.B. "Förderung der geschlechterübergreifenden Arbeitsmarktpartizipation") bestimmt.

Die Erkenntnisse:

- *)** Umsetzung von Gleichstellung ist integraler Bestandteil des **täglichen Managementhandelns**.
- *)** **Führungskräfte tragen die Verantwortung** für die erfolgreiche Umsetzung.
- *)** Alle Management-Tools sind für die Umsetzung von Gleichstellung einsetzbar = **Balanced Score Card**
- *)** **Wirkungsorientierung:** Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln (Liquidität) die Leistungen (Erfolg) bestmöglich anzubieten, die die vorgegebene Wirkung (Zweck) erzielen.
- *)** **Querschnittsmaterie Gleichstellung:** Der geschlechtssensible Blick muss alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen = **klar definierte Gleichstellungsziele**
- *)** **Nicht alles hat mit Zeit zu tun, aber alles hat mit Gender zu tun!**

5

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Gleichstellungs-aktionsplan

Das Logo des Gleichstellungs-aktionsplans von Graz besteht aus fünf farbigen Kreisen, die verschiedene Themen darstellen:

- Rot: Beauftragter für Gleichstellung
- Blau: Gleichstellungsbericht
- Grün: Gleichstellungsmaßnahmen
- Orange: Gleichstellung im Arbeitsmarkt
- Pink: Gleichstellung im Haushalt

© Stadt Graz

Time Line

- *) Graz hat die Charta 2012 unterschrieben**
- *) Erster Gleichstellungsaktionsplan 2013 – 2014**
- *) Evaluation 2015 – Bericht an den Gemeinderat**
- *) zweiter Gleichstellungsaktionsplan ab Herbst 2015**
- *) Evaluierung 2019**
- *) Dritter Gleichstellungsaktionsplan 2021 – GR- Beschluss**

6

Gleichstellungs- aktionsplan der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen („Haus Graz“)



Der Gleichstellungsaktionsplan:

*) 7 Handlungsfelder:

- Gleichstellung am Arbeitsmarkt (externe Wirkungsorientierung)
- Neue Rollen(vor)bilder fördern (externe und interne Wirkungsorientierung)
- Bildungsangebot für alle (externe Wirkungsorientierung)
- Gesundes Umfeld & Abbau von sozialen und gesellschaftlichen Hürden (externe und interne Wirkungsorientierung)
- Finanzielle Gebarung (externe Wirkungsorientierung)
- Sicheres Umfeld für alle (externe und interne Wirkungsorientierung)
- Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz (interne Wirkungsorientierung)

https://www.graz.at/cms/beitrag/10304552/7770531/Unser_Gleichstellungsaktionsplan.html

7

Gleichstellungs- aktionsplan



© SiStock/Warchi

Der Gleichstellungsaktionsplan:

*) in Kombination mit

- **Wirkungsorientierung** (*was ist unser Ziel, was wollen wir erreichen und wie wollen wir das erreichen?*) – geregelt in der Österreichischen Bundesverfassung)
Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Querschnittsmaterie – der geschlechtssensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen und ist integraler Bestandteil der Führungsaufgabe.
- **Gender Budgeting** (*Verwendung der Mittel, wohin fließt das Geld?*)
Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist (auch) finanziell sichtbar.
- **SDGs - Nachhaltigkeitsziele der UNO**
Die Geschlechtergleichstellung und die Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen sind Querschnittsziele, die integriert und unteilbar sind. Sie wirken daher in jedem einzelnen Nachhaltigkeitsziel.

<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

8

Die Implementierung – Best Practice Beispiele



© Stadt Graz/Gleichstellung

Best Practice Beispiele 1

- *) Sport- und Freizeitangebote für Grazer Kinder**
- *) Kultur**
- *) Stadtplanung**
- *) Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- *) Stadtrechnungshof - Prüfberichte**
- *) geschlechtssensible Personalauswahl**
- *) Frauenförderungsprogramm (intern)**
- *) Inklusion von Faktoren der Mehrfachdiskriminierung**

***)** Die Evaluierung des 2. Gleichstellungsaktionsplan hat gezeigt, dass auf Grund der Fülle der Beispiele nur mehr exemplarisch aufgelistet werden kann, was alles umgesetzt wird = **Gleichstellung ist im Mainstream angekommen!**

9

Die Implementierung – Best Practice Beispiele



© Stadt Graz/Gleichstellung

Best Practice Beispiele 2

- *) Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft (rd. 90 Unternehmen)**
- *) Kulturerbericht**
- *) Schulsozialarbeit**
- *) Stadt der Frauen – Gender-Aspekte bei Bau- und Wettbewerbsausschreibungen**
- *) Let's Go Graz! - Sportjahr**
- *) Kindermuseum: geschlechtergerechte und gendersensible Ausstellungskonzeption**
- *) Sensibilisierungsmaßnahmen Flughafen Graz**
- *) Unternehmen für Mädchen – Holding Graz**
- *) Bibliotheksangebot**
- *) Klima & Gender**

10

Exkurs:
New Work in Graz



© iStock_warchi

New Work in Graz

- schon vor der Pandemie: Homeoffice möglich
- **2020 und 2020:** Aufstockung von Homeoffice um mehr als 1500 Plätze/Notebooks
- **seit 2022: Richtlinie zu Homeoffice**
 - *) Bekenntnis der Stadt Graz
 - *) klare – verschriftlichte – Regeln/Empfehlungen
 - *) aktuell: 2 Tage pro Woche Homeoffice möglich
 - *) Entscheidung obliegt der Leitung
- **für Frauen:**
 - *) oftmals: Wegzeit fällt weg = Zeitersparnis
 - *) Doppel-/Dreifach-Belastung steigt (Haushalt, Kinder, Pflege)

11

*New Work –
Vorteile und Nachteile*



© AdobeStock_pixelshot

New Work - Homeoffice

*) Vorteile

- gute Stimmung durch mehr Flexibilität und Zeitgewinn
- Work-Life-Balance
- erhöhte Arbeitszufriedenheit
- Konzentriertes Arbeiten bei Ruhe möglich
- Vertrauen
-

*) Nachteile

- Soziale Interaktion beeinträchtigt
- Neid
- Distanz zur Organisation/zum Team
- Informationsverlust
- unmotivierte Mitarbeiter:innen zeigen auch im Homeoffice mangelnde Motivation

12

New Work – Vorteile und Nachteile



© AdobeStock_pixelshot

New Work - Homeoffice

*) Fazit

- *) Erleben und Wahrnehmen von und die Zufriedenheit mit Homeoffice sehr unterschiedlich
- *) nicht alle Mitarbeiter:innen sind geeignet
- *) nicht alle Tätigkeiten sind geeignet
- *) aber: Wunsch nach einheitlichen Regeln groß

*) Dienstvereinbarung

- *) max. 40% Homeoffice (also 2 Tage bei Vollbeschäftigung)
- *) Befristung: Vereinbarung jeweils für ein Jahr
- *) technische Ausstattung:
 - Gerät von der Organisation,
 - weitere Geräte (zusätzlicher Bildschirm, Drucker, Scanner: nicht vorgesehen
 - Internet privat (muss nachweislich 16MBit/s und 3 Mbit/s up
- *) verpflichtendes Mitarbeiter:innen-Gespräch jährlich

13

New Work – Vorteile und Nachteile



© AdobeStock_pixelshot

New Work - Homeoffice

*) Leitfaden

- *) Unterstützung für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen
- *) Leitfaden als Empfehlung/Rahmen
- *) 3 wesentliche Kriterien:
 - persönliche Eignung
 - Art der Tätigkeit
 - Rahmenbedingungen

*) Checklisten

- *) Tätigkeit
- *) fachliche Kompetenz
- *) IT-Kompetenz
- *) persönliche Eigenschaften und Kompetenzen
- *) Rahmenbedingung – Büroausstattung
- *) Rahmenbedingung – Arbeitsumfeld

14

New Work – Vorteile und Nachteile



© AdobeStock_pixelshot

New Work - Teilzeitbeschäftigung

*) Die Stadt Graz

ca. 3.200 Bedienstete, davon 69% Frauen (vor allem Pflege und Kinderbetreuung)

ca. 1000 Personen sind teilzeitbeschäftigt

65,6 % davon im Ausmaß zwischen 50 und 75%, 29,9% mehr als 75%, nur 4,5% unter 50%

***) Problem:** zu viele Frauen teilzeitbeschäftigt, daher klares Ziel, die Quote der vollzeitbeschäftigten Frauen zu erhöhen

*) Frauen in Führungspositionen

Anteil 33% (im Vergleich 2011: 22%)

*) Führen in Teilzeit

ist zu ermöglichen (Frauenförderungsprogramm!)

15

New Work – Frauenförderungs- programm



© AdobeStock_pixelshot

New Work - Frauenförderungsprogramm

*) Frauenförderungsprogramm

ist eine Verordnung des Stadtsenats!

rechtliche Grundlage: Stmk. Landesgleichbehandlungsgesetz

*) Ziele:

Quote der vollzeitbeschäftigten Frauen zu erhöhen

Frauen in Führungspositionen auf 50% steigern

Anteil 33% (im Vergleich 2011: 22%)

Führen in Teilzeit ist zu ermöglichen!

Arbeitsplatzausstattung muss für alle gleich sein!

Schwerpunkt „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz“

Niemand darf am Arbeitsplatz diskriminiert werden!

16

*Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!*

graz.at/gleichstellung

Haben Sie noch Fragen?
Priska.pschaid@stadt.graz.at
+43 316 872/2243

©iStock/Devenorr

