

Stadt Graz

Graz stellt gleich!

Gleichstellungsmanagement und
New Work in Graz

Time4All-Konferenz

Bozen, Mai 2023

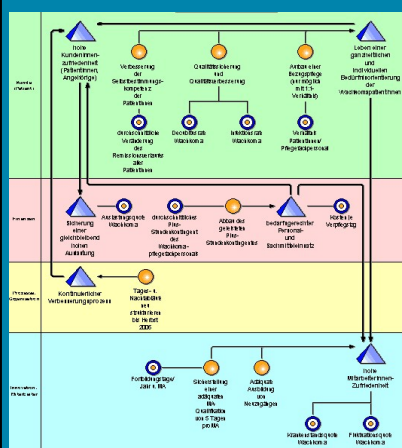
Priska Pschaid

graz.at/gleichstellung



Foto: Adobe Stock © viperagg

Gender & Management



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)

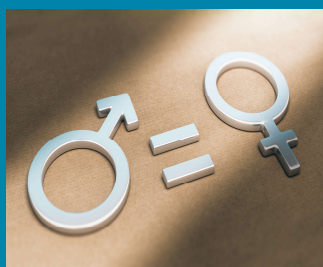
***) Intersektionalität:** Berücksichtigung aller weiterer Faktoren von Diskriminierung (Alter, Ethnie, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sozialer Status, ...):

Geschlecht ist immer Faktor!

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

3

Gleichstellung der Geschlechter



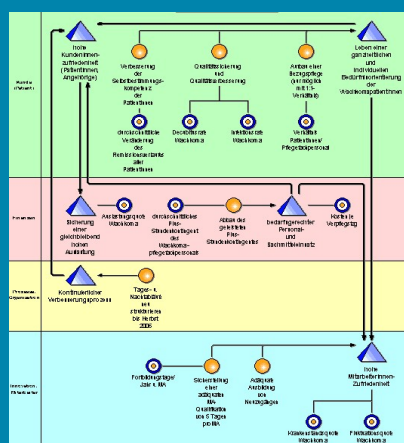
© iStock/Olivier Le Moal

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



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



© 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

Gleichstellungsaktionsplan 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 Gebahrung (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

Gleichstellungsaktionsplan



© 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)*
- *) Kulturbericht*
- *) 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 – verschriftliche – 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

