



# Gleichstellungsmanagement im „Haus“ Graz

Gender Mainstreaming findet Stadt!

IMAG GM/GB

Mai 2014

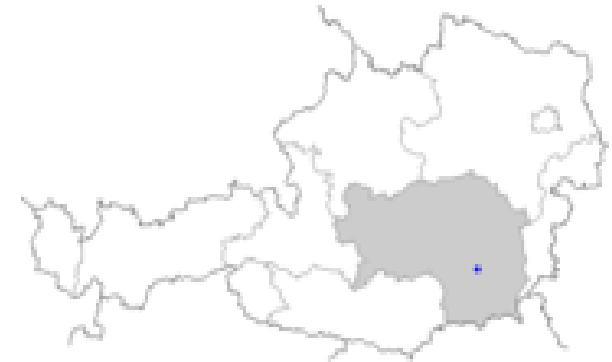
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Priska Pschaid

Leitung Referat Frauen & Gleichstellung



## Übersicht

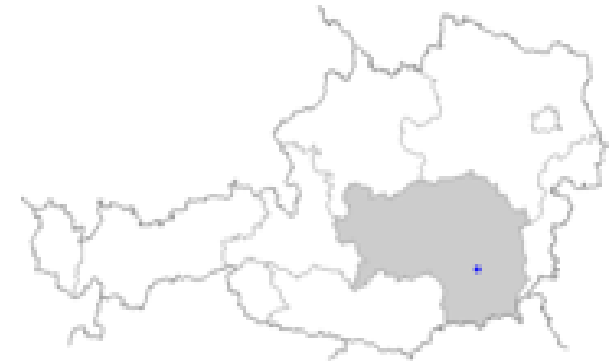
- Fakten & Zahlen
- kurzer Rückblick
- Gender Mainstreaming in der Stadt Graz
- Gleichstellungsmanagement als Führungsaufgabe
- Lessons Learned
- Resultate





## Stadt Graz – Zahlen und Fakten

- Einwohner\_innen: 271.998 mit Hauptwohnsitz (303.731 inkl. Nebenwohnsitz)  
Frauen: 139.850 (52%), Männer: 132.148 (48%)
- Kulturhauptstadt Europas 2003, UNESCO Weltkulturerbestadt, City of Design
- 4 Universitäten
- 127,58 km<sup>2</sup> Fläche, 40% Grünfläche
- Gesamtzahl der Beschäftigten in der Stadt: 183.393





## Stadtverwaltung – Zahlen & Fakten

- Graz ist Landeshauptstadt (lokale Behörde)

rd. 3.400 Beschäftigte in 30 Abteilungen

Budget: Jahresbudget rd. 900 Mio. € / Investitionsbudget rd. 200 Mio. €

Strategische Leitung der Stadt: Bürgermeister, BGM-Stellvertreterin und 5  
Stadtsenatsreferenten\_innen

Administrative Leitung: Bürgermeister und Magistratsdirektor

- Beteiligungen

3.500 Beschäftigte in 40 Firmen

Gesamtumsatz ca. 570 Mio €



## Errungenschaften vor Gender Mainstreaming

- Frauenreferat seit 1993
- Unabhängige Frauenbeauftragte seit 1986
- Gleichbehandlungsbeauftragte (lt. Landesgleichbehandlungsgesetz) seit 1997
- Frauenförderprogramm seit 2001
- Interne Richtlinien für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache
- Unzählige Projekte, Veranstaltung zur Förderung der Rechte von Frauen
- Gleichstellungsmanagement/Gender Mainstreaming seit 2001

# Referat Frauen & Gleichstellung:

- fünf Mitarbeiterinnen

- Budget: ca. 1 Million Euro, rd. die Hälfte davon sind Subventionen an spezielle Einrichtungen für Frauen

- **Fraueneinrichtungen:**

- |                       |                              |
|-----------------------|------------------------------|
| ● Frauenservice       | Frauengesundheitszentrum     |
| ● Tara                | Hazissa                      |
| ● Danaida             | Mafalda                      |
| ● Mädchenzentrum JAM  | Frauendokumentationszentrum* |
| ● nowa Lernzentrum    | Peripherie                   |
| ● proHealth/ProWomen  |                              |
| ● Frauenhaus          |                              |
| ● Gewaltschutzzentrum |                              |

- **Angebote des Referates:**

- Initialzündungen zur Stärkung und zum Empowerment von Frauen:
  - Selbstverteidigung, Radreparatur, Heimwerken, ....
- Fachliche Stellungnahmen zu Frauenfragen/zu Gesetzeslagen
- Broschüren (Mädchenlesebroschüre, Ungewollt Schwanger, sexualisierte Gewalt, Essprobleme, ...)
- Veranstaltungen
- Schwerpunkte: Schönheitswahn, Arbeit & Beschäftigung, ...

# Der Start:

## ■ Entscheidung der Stadtregierung 2001, Gender Mainstreaming zu implementieren!

- Analyse und Umsetzungsmaßnahmen im Innenbereich (Personalmanagement, Prozesse, ...) und im Außenbereich (Produkte und Dienstleistungen der Stadt)

## ■ Verwaltung

- Alle Bereiche mussten Gender Mainstreaming implementieren.
- Enthusiasmus am Beginn: nicht besonders hoch!

## ■ Umsetzung:

- Schnelle Erfolge am Beginn des Prozesses waren wichtig!
- Erkenntnis, dass Gender Mainstreaming Mitarbeiter\_innen und Produkte betrifft!
- Erkenntnis, dass Gender Mainstreaming Führungsaufgabe und Teil des Managementhandelns ist!

## ■ Erste Resultate/Erfolge:

- Sportangebote für Mädchen und Buben
- Medienangebot für männliche Nutzer der städtischen Bibliotheken
- Betriebliches Gesundheitsmanagement: spezielle Angebote für Frauen & Männer
- geschlechtergerechtes Assessment Center für Führungskräfteauswahl

# Warum braucht es Gleichstellungsmanagement:

## ■ Die Stadt als lokale Behörde

- Muss Gesetze vollziehen!
- Muss den Bürgerinnen und Bürgern dienen – und zwar allen!
- Produkte und Dienstleistungen sind für die Bürger\_innen, kein Selbstzweck der Verwaltung!
- Wir können mehr als die Hälfte der Bevölkerung nicht ignorieren!

## ■ Die Stadt als Arbeitgeberin

- Die Stadt übernimmt eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber\_innen.
- Wenn wir die besten Mitarbeiter\_innen haben wollen, brauchen wir attraktive Angebote und geeignete Methoden, sie auch zu finden – sowohl Frauen als auch Männer!

## ■ Management-Ziele:

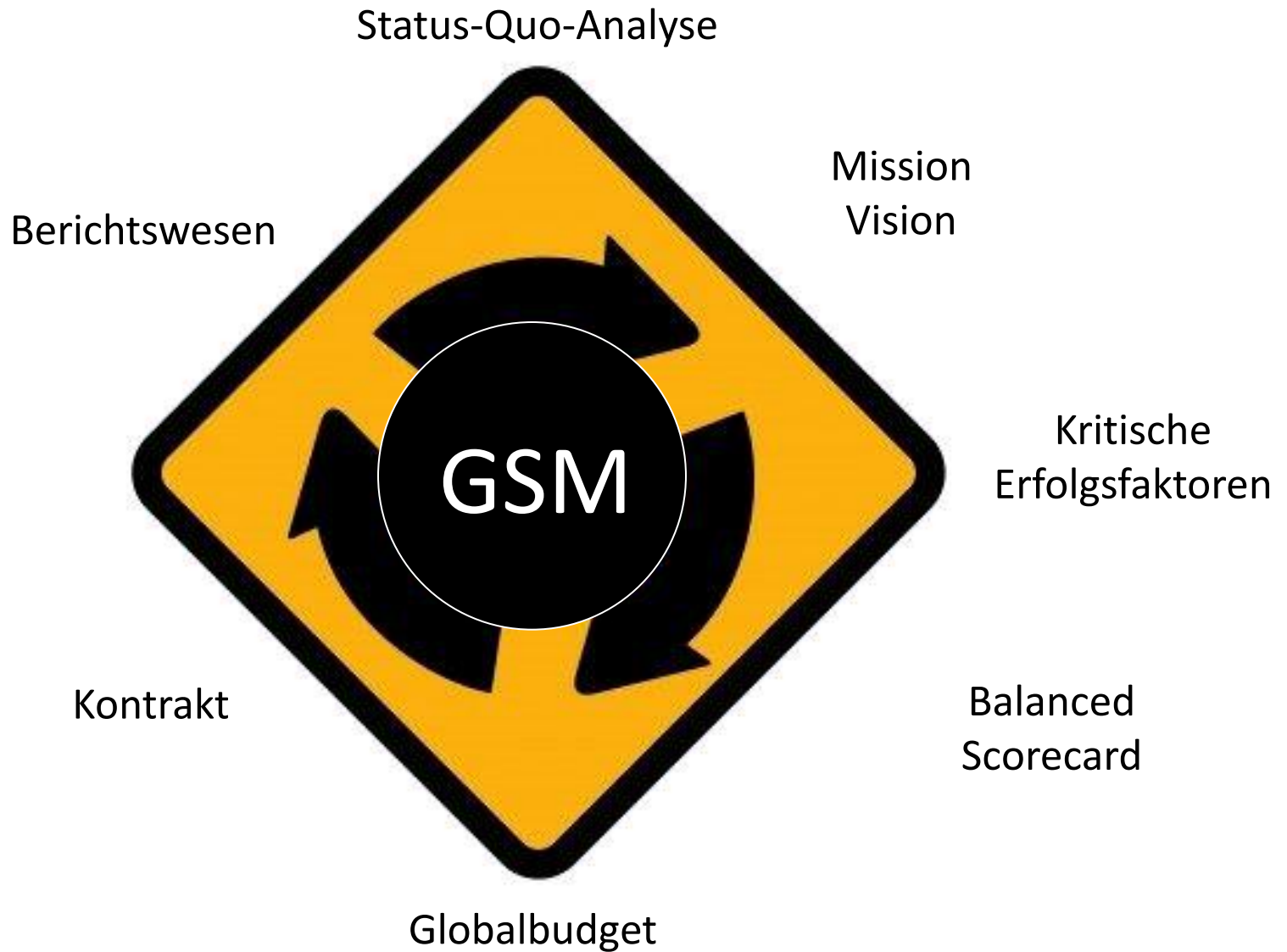
- Management muss neue Standards setzen.
- Management muss innovativ sein.
- Produkte und Dienstleistungen ständig zu optimieren ist Managementaufgabe.



## Weitere Entwicklung:

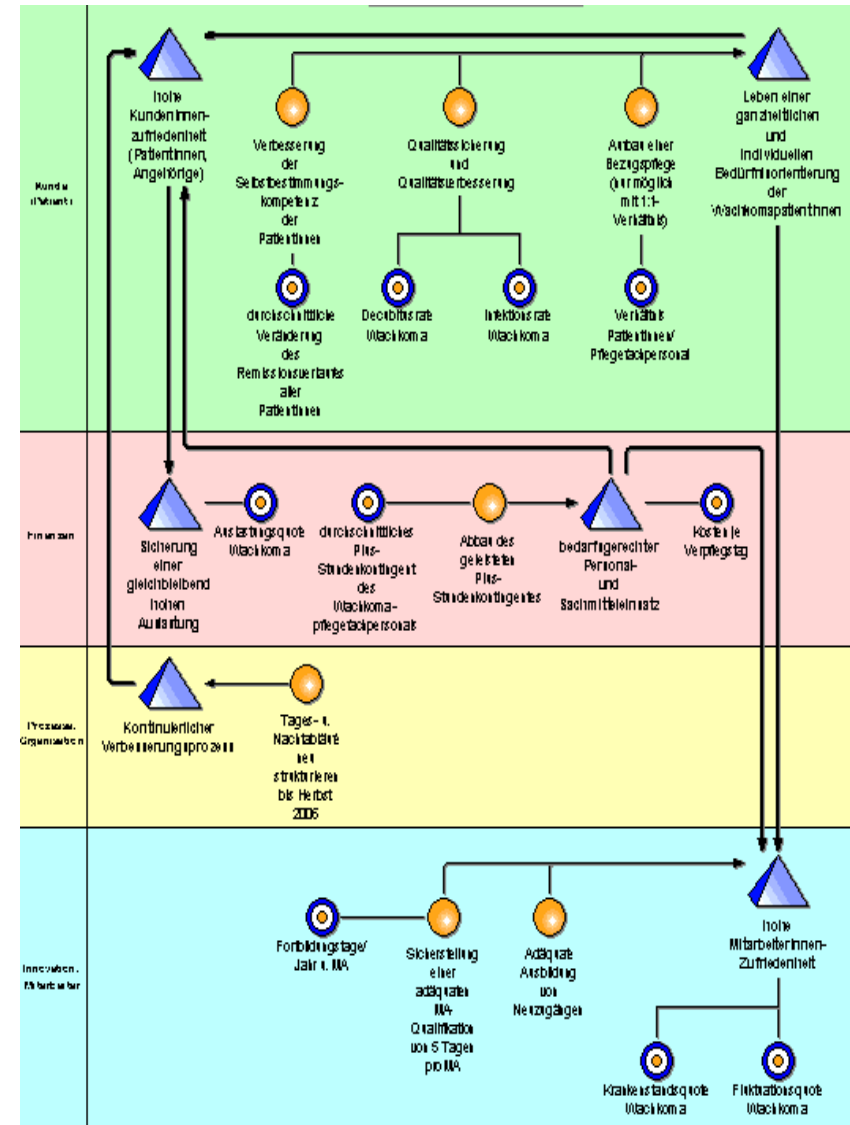
- Erkenntnis, dass die Umsetzung von Gleichstellung Managementaufgabe ist, führt dazu, dass alle Management-Werkzeuge für die Umsetzung verwendet werden können/sollen.
  
- Im Mittelpunkt stehen immer:
  - **Produkte und Dienstleistungen**
  - **HR-Management**
  - **Prozesse**
  - **Finanzen**
  
- Und diese Punkte sind auch die tragenden Säulen der **Balanced Score Card**, dem strategischen Steuerungsinstrument für die Führungskräfte der Stadt Graz.

# Konzept des Kontraktmanagements in Graz



# Kontraktmanagement in Graz

- Die Balanced Score Card ist das wichtigste Instrument zur strategischen Steuerung. Die BSC definiert jährlich strategische Ziele pro Abteilung sowie Kennzahlen zur Evaluierung.
- Gender Mainstreaming –Ziele sind verpflichtend für alle zu definieren. Damit ist Gleichstellung Teil des regulären Managements.
- Im Kreislauf der BSC ist Gleichstellung bei jedem Schritt zu berücksichtigen!



# Immer „Gender Mainstreaming – Fragen“ mitdenken!

Hat sich der Markt verändert?

Müssen wir ein Produkt adaptieren?

Sind die Sportplätze für Mädchen und Buben gleichermaßen geeignet?

Wen wollen wir/müssen wir mit unseren Produkten ansprechen?

Wer sind unsere Kundinnen und Kunden?

Gibt es neue Trends/Entwicklungen?

Haben Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu allen Leistungen der Stadt?

Wer nimmt unsere Produkte in Anspruch?

Fühlen sich Frauen in der Stadt sicher?

Wie verwenden wir das Geld der Steuerzahler\_innen?

# LESSONS LEARNED

## - Was braucht es, um erfolgreich zu sein:

- politischen Willen
- Bekenntnis der obersten Leitung und der Führungskräfte
- angemessene Ressourcen (Personal, Geld, Zeit, ...)
- Einsicht, dass Gleichstellung integraler Bestandteil von Führen ist.



# Resultate:

- Sportangebote für Mädchen und Buben
- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Medianankauf in den städtischen Bibliotheken
- Tiefgaragengestaltung
- Gender-Befragung in allen Kultur- und Wissenschaftseinrichtungen in 2007 und 2010
- Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren und Expertisen-Aufbau bei den damit befassten Führungskräften
- Prüfung von Gender-Aspekten durch den (unabhängigen) Stadtrechnungshof
- verbindliche 40% -Frauenquote in den Aufsichtsräten der Beteiligungen

# Weitere Ergebnisse:

- Analyse der Gleichstellungsziele in allen BSCs
- Frauenförderung und Gender-Aspekte bei der Auftragsvergabe
- Gendergerechte Wettbewerbs- und Bauausschreibungen
- Einkommenstransparenzdatenbank \*  
[www.graz.at/einkommenstransparenz](http://www.graz.at/einkommenstransparenz)
- Gleichstellungsmanagement auch bei den Beteiligungen
- Feriensportprogramm für Mädchen und Buben
- Frauen zur Berufsfeuerwehr bzw. bei der freiwilligen Feuerwehr
- Gender- und Diversity-Kriterien in der Subventionsordnung

# Zur Zeit:

- Graz hat die Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Oktober 2012 unterzeichnet.
  - 66 Maßnahmen in sieben Handlungsfeldern
  - Pilotprojekt Gender Budgeting
  - EU-Projekt „Senior Capital“ (Video: <https://vimeo.com/79880853>)
  - Geschlechterdemokratie in der Mädchen- und Bubenarbeit
  - Geschlechtergerechte Kindergartenpädagogik
  - Geschlechtergerechte und gendersensible Sprache und diskriminierungsfreie Bildsprache/elektronischer Leitfaden
  - .....



# Herausforderungen:

- Diversity ist „in“!
- Frauenförderung versus Gleichstellung
- Ressourcen
- Führungskräftewechsel
- Themenvielfalt



## Haben Sie noch Fragen ???

Sie können uns jederzeit gerne kontaktieren:

\*) Mag. Martin Haidvogl, Magistratsdirektor

[martin.haidvogl@stadt.graz.at](mailto:martin.haidvogl@stadt.graz.at)

Tel: +43/316/872-2200

\*) Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Priska Pschaid, Leitung Referat Frauen & Gleichstellung

[priska.pschaid@stadt.graz.at](mailto:priska.pschaid@stadt.graz.at)

Tel:+43/316/872-4670

Alle Details auf [www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung)!



**Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Gender Mainstreaming - always on your mind!**