



3RD EQUALITY ACTION PLAN – “HOUSE GRAZ”

valid as of May 2021

“Equality is, when all structures and decision processes are designed in a way that women and men – because of their sex – are neither preferred nor disadvantaged in respect to their individual life choices, the distribution of power, resources and work.”

(Council of Europe)

Graz goes Equal!

The city of Graz and its holdings are aware of their broad responsibilities in implementing the equality of women and men on all levels and all socio-political areas.

By signing the EU-Charter for Equality of Women and Men in Local Life the city of Graz is obliged to provide for a Gender Equality Action Plan. The Gender Equality Action Plan is the frame for the implementation of equality measures throughout the House Graz. In terms of content, the Equality Action Plan follows the EU-Charter’s fields of action. Concrete measures of implementation warrant that everything we do is guided by the specific and common needs of all female and male citizens and all our female and male employees.

Legal Framework



EU-Charter for the
Equality of Women
and Men in Local Life



Federal Constitution
of Austria, Art. 7(2)
and 13(3)



Styrian Federal
Equality Law



UNO – The 2030
Agenda for Sustain-
able Development

GENDER EQUALITY AT THE LABOUR MARKET

Our impact target:

We take measures to support gainful employment and decent work for all in order to avoid (old-age) poverty – especially for women.

Objectives:

- The labour market is equally accessible for all target groups.
- Our measures support an enhanced reconciliation of work and private life.
- We take into account factors of multiple discrimination in all labour market policy actions.
- We promote career choices of young people beyond gender restricted boundaries.
- We implement „Graz verständlich (Comprehensible Graz)“ on a daily basis.
- Equal pay for equal work is our objective in order to end the existing gender pay gap.
- We promote special measures for women in order to support gainful employment, thus reducing the danger of old-age poverty.

This is what we do:

- We promote measures for (female and male) parental leave-returnees.
- We promote measures for male and especially female migrants.
- We rely on active exchange among all relevant stakeholders.
- We ensure city-wide coverage for all-day-long and all-year-round childcare facilities.

Our indicators:

- full-time employment rate of women in Graz
- availability of places at crèche, kindergarten and after-school-care facilities

PROMOTION OF NEW ROLE MODELS

Our impact target:

The city of Graz and its holdings, both internally and externally, actively counteract the gender-specific attribution of skills in order to avoid potential risks of discrimination.

Objectives:

- Throughout our childcare facilities we actively promote gender equal pedagogics in order to avoid constricting gender roles. This also counts true for our gender sensitive youth work.
- We actively use gender inclusive language and imagery and thus work against confining stereotypes.
- We implement „Graz verständlich (Comprehensible Graz)“ on a daily basis.

QUALITY EDUCATION FOR ALL

Our impact target:

Our educational commitment takes into account the specific and common needs of girls and boys and women and men in order to ensure equal access to our educational services for all.

Objective:

We take into account possible factors of multiple discrimination, especially among (both female and male) migrants, older employees and seniors.

Our indicators:

- female and male users of public libraries
- female and male participants in the services offered by our Seniors' Office and our libraries



HEALTHY ENVIRONMENT

Our impact target:

We take gender aspects into account in all matters related to health and social services in order to avoid discrimination.

Objectives:

- The city of Graz and its holdings design public space in such a way that female and male citizens find a public environment that meets their specific and common needs.
- The city of Graz and its holdings ensure equal participation in all fields of community and social life for all female and male citizens.

Our indicators:

- degree of implementation of the city's health guidelines.
- degree of implementation of gender criteria in urban planning
- user analysis of our occupational health management

FINANCIAL PERFORMANCE

Our impact target:

The city of Graz and its holdings are committed to a transparent and fair distribution of funds and the gender impact of our actions in order to avoid the potential risk of discrimination.

Objective:

For all our products and services we ensure equal access for all citizens. We take into account possible factors of multiple discrimination such as education, origin and social status.

This is what we do:

Our official subsidy regulations take gender and diversity criteria into account.

SAFE ENVIRONMENT FOR ALL

Our impact target:

*) We provide a safe city for all citizens and a safe workplace for all employees to enhance the quality of life for all.

Objectives:

- The city of Graz and its holdings take account of the specific and common needs of women and men for safety needs as well as the diverse affection of women and men by violence, with special consideration of specific target groups in the respective fields.
- The differences between women and men in dealing with crises, in accepting assistance and in gender sensitive preventive work to avert crises are taken into consideration.

Our indicators:

- Increase of subsidies for violence protection projects/facilities
- Increase of subsidies for target group specific crises work offers

EQUALITY AT THE WORKPLACE

Our impact target:

We ensure a working environment free of discrimination and advocate equal access for women to all positions at all hierarchical levels in order to actively implement gender equality.

Objectives:

- We are a role model! The city of Graz and its holdings encourage diversity among employees in order to ensure that no one is excluded from the labour market. Thus we actively address factors of multiple discrimination.
- The city of Graz and its holdings encourage career choices of young people beyond traditional expectations, in order to broaden the range of careers available to girls and young women and to enhance gainful employment and economic independence of women.
- The city of Graz and its holdings take active measures to counteract precarious employment structures, especially for women, thus preventing the threat of poverty.

- The city of Graz and its holdings take active measures to reduce the gender pay gap between female and male employees in order to prevent discrimination on salary level.
- Our models for a better reconciliation of work and private life are addressed equally to women and men.
- We do not tolerate discrimination of any kind in the workplace. A special focus for us is the prevention of sexual and gender based harassment.

This is what we do:

- We actively promote our Women's Enhancement Program throughout the organization.
- We actively accentuate with our apprentice offensive.
- We actively promote parental leave for fathers and take measures to lower the rate of part-time employment of women.
- We continuously implement specific training and awareness-raising measures for the entire organization.

Our indicators:

- proportion of female/male employees with migratory background
- female and male apprentices in all apprenticeship occupations throughout the organization
- development of part-time employment of women, especially in the low-wage sector
- number of fathers using parental leave time, baby month, number of new measures taken
- number of training and awareness-raising measures, number of participants

IMPACT ORIENTATION & GENDER BUDGETING

Impact orientation is decreed both by the Federal Constitution of Austria and the management guideline „House Graz“: Efficiency targets are defined as generally not being achievable by one entity alone, but are influenced by many factors.

Apart from specific strategic (impact) targets, there are additional „cross-sectional issues“ which must also be taken into account. One such cross-sectional issue is the equality of women and men at all levels and in all socio-political areas. The gender-sensitive perspective must thus be incorporated into all sectors of administration and their affiliated entities as well as into all fields of action. Equality is an integral part of management action and therefore a clear managerial task.

The implementation of equality measures shows visibility (also) on a financial level. This is called „gender budgeting“, more adequately „gender impacts“. The intent is to make visible the („secondary“) effects of gender mainstreaming in the planned and actual financial streams in all departments.

THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

The UN-Agenda 2030 defines 17 goals for sustainable development. Gender Equality and the empowerment of women and girls are defined as cross-sectional goals, which are integral to the Agenda and are indivisible. These equality goals have impact on all other goals and thus contribute to the three dimensions of the Agenda: the economic, social and environmental dimensions of sustainable development.

In terms of the 2030 Agenda of Sustainable Development the Gender Equality Action Plan works towards and supports the following goals:

- 1 No Poverty**
- 3 Good Health and Well-Being**
- 4 Quality Education**
- 5 Gender Equality**
- 8 Decent Work and Economic Growth**
- 10 Reduced Inequalities**
- 11 Sustainable Cities and Communities**
- 12 Responsible Consumption and Production**
- 16 Peace, Justice and Strong Institutions**

The Gender Equality Action Plan thus corresponds to and works actively towards the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development.

WIRKUNGSORIENTIERUNG & GENDER BUDGETING

Die Wirkungsorientierung ist sowohl im Bundesverfassungsgesetz als auch in der Steuerungsrichtlinie der Stadt Graz geregelt: Wirkungsziele werden dabei so definiert, dass derartige Ziele üblicher Weise nicht von einer Stelle alleine erreicht werden können, sondern viele Einflussfaktoren haben.

Neben fachspezifischen strategischen (Wirkungs-)zielsetzungen existieren auch „Querschnittsmaterien“, die bei allen fachspezifischen Wirkungsüberlegungen 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 und ist integraler Bestandteil der Führungsaufgabe.

Die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen ist (auch) finanziell sichtbar. Dieser Ansatz ist das sogenannte Gender Budgeting, das auch als Gender-Wirkung bezeichnet werden kann. Dabei geht es darum, die („Neben-“)Wirkung der Gleichstellung der in allen Fachbereichen geplanten und stattfindenden Finanzströme sichtbar zu machen.

NACHHALTIGKEITZIELE DER UNO

Die Agenda 2030 definiert 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung. Die Geschlechtergleichstellung und die Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen sind dabei erklärte Querschnittsziele, die integriert und unteilbar sind. Sie wirken daher in jedem einzelnen Nachhaltigkeitsziel und tragen in ausgewogener Weise den drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung Rechnung: der wirtschaftlichen, der sozialen und der ökologischen Dimension.

Der Gleichstellungsaktionsplan wirkt daher im Sinne der Agenda vor allem in Richtung Nachhaltigkeitsziele:

- 1 **Bekämpfung von Armut**
- 3 **Gesundheit und Wohlergehen**
- 4 **Hochwertige Bildung**
- 5 **Geschlechtergleichheit**
- 8 **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**
- 10 **Weniger Ungleichheiten**
- 11 **Nachhaltige Städte und Gemeinden**
- 12 **Nachhaltiger Konsum und Produktion**
- 16 **Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen**

Der Gleichstellungsaktionsplan entspricht somit den Vorgaben zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele.



3. GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN „HAUS GRAZ“

Gültig ab Mai 2021

„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 Europarat)

Graz stellt gleich!

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.

Mit der Unterzeichnung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat sich die Stadt auch zur Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplanes verpflichtet. Der Gleichstellungsaktionsplan gibt den Rahmen für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen im Haus Graz vor. Inhaltlich folgt der Gleichstellungsaktionsplan den von der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene vorgegebenen Handlungsfeldern. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zeigen, dass sich unser Handeln an den spezifischen und gemeinsamen Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert.

Rechtliche Grundlagen



EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene



Bundesverfassungsgesetz Österreich, Art. 7 (2) und 13 (3)



Steiermärkisches Landesgleichbehandlungsgesetz



UNO Nachhaltigkeitsagenda 2030

GLEICHSTELLUNG AM ARBEITSMARKT

Unser Wirkungsziel:
Wir setzen Maßnahmen, um existenzsichernde Erwerbstätigkeit für alle zu fördern, und so (Alters-)Armut – vor allem von Frauen – zu verhindern.

Ziele:

- Der Arbeitsmarkt ist für alle Zielgruppen gleichermaßen zugänglich.
- Wir tragen mit unseren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.
- Wir berücksichtigen Faktoren der Mehrfachdiskriminierung bei allen arbeitsmarktpolitischen Aktionen.
- Wir fördern eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder.
- Gleiche Bezahlung für vergleichbare Tätigkeiten ist das Ziel, um den Gender-Pay-Gap zu beenden.
- Wir setzen Maßnahmen speziell für Frauen, um existenzsichernde Erwerbstätigkeit zu fördern und damit Armutsbedrohung zu bekämpfen.

Was wir tun:

- Wir fördern Maßnahmen für Wiedereinsteiger:innen.
- Wir fördern Maßnahmen für Migrant:innen.
- Wir setzen auf den aktiven Austausch zwischen allen relevanten Stakeholdern.
- Wir sorgen für ein flächendeckendes ganztägiges Angebot für Kinderbildung und -betreuung.

Unsere Kennzahlen:

- Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen in Graz
- Kinderkrippen-, Kindergärten- und Hortplätze in Graz

NEUE ROLLEN(VOR)-BILDER FÖRDERN

Unser Wirkungsziel:
Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen wirken sowohl intern als auch extern der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen, um mögliche Diskriminierungspotenziale zu vermindern.

Ziele:

- Im Kinderbildungs- und -betreuungsbereich setzen wir auf gleichstellungsorientierte Pädagogik, um einengenden Geschlechterrollen entgegenzuwirken. Das gilt auch für unsere gendersensible Jugendarbeit.
- Wir machen Vielfalt in unserer Sprache und in unseren Bildern sichtbar und wirken damit gegen vorhandene Rollenstereotype.
- Wir setzen „Graz verständlich“ täglich um.

BILDUNG FÜR ALLE

Unser Wirkungsziel:
Unser Bildungsauftrag berücksichtigt die spezifischen und gemeinsamen Bedürfnisse von Mädchen und Buben, Frauen und Männern, um einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten für alle sicher zu stellen.

Ziel:

Wir berücksichtigen auch Faktoren der Mehrfachdiskriminierung, vor allem bei Migrant:innen, älteren Arbeitnehmer:innen und Senior:innen

Unsere Kennzahlen:

- *) Nutzerinnen und Nutzer der Stadtbibliotheken
- *) Teilnehmer:innen an den Angeboten des SeniorInnenreferates und der Stadtbibliotheken



GESUNDES UMFELD

Unser Wirkungsziel:
Wir berücksichtigen geschlechtsspezifische Aspekte in allen Belangen, um Benachteiligungen im Gesundheitsbereich zu verhindern.

Ziele:

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gestalten den öffentlichen Raum so, dass Bürgerinnen und Bürger ein öffentliches Umfeld vorfinden, das ihren spezifischen und gemeinsamen Bedürfnissen entspricht.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gewährleisten die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens für alle Bürgerinnen und Bürger.

Unsere Kennzahlen:

- Umsetzungsgrad Gesundheitsleitbild der Stadt Graz
- Umsetzungsgrad von Genderkriterien im Bereich Stadtplanung
- Angebotsnutzung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

FINANZIELLE GEBARUNG

Unser Wirkungsziel:
Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen achten auf die transparente und gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern und die Genderwirkung unseres Handelns, um Benachteiligungen nicht entstehen zu lassen.

Ziel:

Bei unseren Produkten und Dienstleistungen gewährleisten wir die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger. Wir berücksichtigen dabei Faktoren der Mehrfachdiskriminierung wie z. B. Bildung, Herkunft und sozialer Status.

Was wir tun:

Unsere Subventionsordnung berücksichtigt Gender- und Diversitätskriterien.

SICHERES UMFELD

Unser Wirkungsziel:
Wir sorgen für eine sichere Stadt für alle Bürgerinnen und Bürger und einen sicheren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Lebensqualität für alle zu erhöhen.

Ziele:

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die spezifischen und gemeinsamen Sicherheitsbedürfnisse und die unterschiedliche Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern unter besonderer Berücksichtigung spezieller Zielgruppen in den jeweiligen Handlungsfeldern.
- Unterschiedliche Zugänge von Frauen und Männern im Umgang mit Krisen in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt.

Unsere Kennzahlen:

- Förderung von Gewaltschutzprojekten/Einrichtungen erhöhen
- Förderung von zielgruppenspezifischer Krisenarbeit steigern

ARBEITGEBERIN HAUS GRAZ

Unser Wirkungsziel:
Wir sorgen für einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz und stehen für den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ein, um die Gleichstellung der Geschlechter aktiv umzusetzen.

Ziele:

- Wir sind Vorbild! Die Stadt und ihre Beteiligungen bestärken Vielfalt bei den Mitarbeiter:innen, um sicherzustellen, dass niemand vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen wird. Damit wirken wir Faktoren der Mehrfachdiskriminierung entgegen.
- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen fördern eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder, um die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen umzusetzen und um existenzsichernde Beschäftigung und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu unterstützen.
- Die Stadt Graz und ihre

Beteiligungen setzen Maßnahmen, um prekären Arbeitsverhältnissen, besonders von Frauen – und so der Armutsbedrohung – entgegenzuwirken.

- Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen setzen aktiv Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten, um Diskriminierung auf Gehaltsebene zu vermeiden.
- Unsere Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer.
- Diskriminierung jeglicher Art am Arbeitsplatz wird bei uns nicht geduldet. Besonders sensibel ist für uns dabei der Bereich der sexuellen und geschlechtsbezogenen Belästigung.

Was wir tun:

- Wir setzen das Frauenförderungsprogramm aktiv um.
- Wir steuern über unsere Lehrlingsoffensive.
- Wir fördern aktiv Väterkarenz und setzen Maßnahmen, um die Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen zu senken.
- Wir setzen laufend spezifische Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die gesamte Organisation.

Unsere Kennzahlen:

- Anteil an Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund
- Mädchen und Buben in den verschiedenen Lehrberufen im Haus Graz
- Entwicklung der Teilzeitquote von Frauen speziell im Niedriglohnbereich
- Anzahl Väter in Karenz, Anzahl Väter im Papamonat, Anzahl neuer Maßnahmen
- Anzahl der Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen/ Anzahl der Teilnehmer:innen