

GRAZ,  
7.-8. APRIL 2014



Foto: istock

# KONFERENZBAND FEMCITIES KONFERENZ 2014

Auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung  
Instrumente auf dem Prüfstand

[ **Fem**Cities ]

frauen<sup>MA57</sup>  
Stadt♥Wien

STADT  
**GRAZ**  
FRAUEN &  
GLEICHSTELLUNG

**AUF DEM WEG ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG –  
INSTRUMENTE AUF DEM PRÜFSTAND**

**Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern  
auf lokaler Ebene, Gender Mainstreaming und aktive Frauenförderung.**

# INHALT

- 4 Programm**
- 6 Vorwort**
- 8 Wien ist die Stadt der Frauen**  
Marion Gehbart
- 10 Presentation of the Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life**  
Johanna Törnström
- 12 Gender Competence Development as a Prerequisite for Gender Equality**  
Katerina Mantouvalou, Magali Gay-Berthomieu
- 18 Gender Mainstreaming findet Stadt! Gleichstellungsmanagement im „Haus“ Graz**  
Priska Pschaid
- 20 Ist Alter das entscheidende Kriterium? Potenziale von Arbeitnehmerinnen 50+ fördern und Nutzen!**  
Eva Janusch
- 26 Programme for Gender Mainstreaming**  
Magnus Jacobson
- 30 Möglichkeiten kommunaler Gleichstellung in Wien**  
Ursula Bauer
- 32 Gender Equality in the City of Zagreb**  
Jana Radic
- 34 Frauenreferat Frankfurt**  
Gabrielle Wenner
- 35 Kurzbiographien der Vortragenden**
- 37 Impressum**

## PROGRAMM

### „AUF DEM WEG ZUR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG – INSTRUMENTE AUF DEM PRÜFSTAND“

**Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, Gender Mainstreaming und aktive Frauenförderung.**

**Datum** vom 7. April (13.00 Uhr) bis 8. April 2014 (14.00 Uhr)

**Konferenzort** Europäisches Fremdsprachenzentrum  
Nikolaiplatz 4 | 8010 Graz | Österreich

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und ihre Aktionspläne werden oft als wirkungsvolle Instrumente für die Stärkung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hervorgehoben. Mittlerweile scheint Gender Mainstreaming mehr oder weniger unwidersprochen von Staats- und Stadtregierungen akzeptiert, während alleine die Erwähnung von aktiver Frauenförderung längst überholt zu sein scheint.

Auf der Konferenz werden Vorzeigebispiele europäischer Städte und Regionen präsentiert und Einblicke in Institutionen, wie dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) und der neuen Beobachtungsstelle für die Europäische Gleichstellungscharta des RGRE (CEMR), gewährt. Wir richten einen kritischen Blick auf die Charta, diskutieren über ihre Chancen, aber auch über den riskanten Trend, über Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversität zu sprechen und dabei aktive Frauenförderung aus den Augen zu verlieren.

**Zielgruppen** Die Konferenz richtet sich an EntscheidungsträgerInnen sowie Expertinnen und Experten (VertreterInnen von regionalen Verwaltungen und Gemeinden, FemCities Netzwerk-Partnerinnen, PolitikerInnen, Gleichstellungsbeauftragte, WissenschaftlerInnen, NGOs, Medien,...)

**Moderation** Gerlinde Pölsler | Falter | Graz

## KONFERENZPROGRAMM

### Montag, 7. April 2014

13.00 - 13.30 Registrierung

13.30 - 14.00 **BEGRÜSSUNG**  
**Martina Schröck**, Bürgermeisterstellvertreterin und Frauenstadträtin  
**Martin Haidvogel**, Magistratsdirektor/Stadt Graz  
**Marion Gebhart**, Leiterin der Frauenabteilung/Stadt Wien

14.00 - 14.35 **GRUNDSATZREFERAT 1**  
**Johanna Törnström**  
*Beobachtungsstelle für die Europäische Charta, Rat der Gemeinden und Regionen (RGRE/CEMR)*  
*„Beobachtungsstelle - Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Kommunen - Anspruch und Ziele“*

- 14.35 – 15.10      **GRUNDSATZREFERAT 2**  
**Katerina Mantouvalou – Magali Gay-Berthomieu** – ICF GHK – London  
„Die Umsetzung der Charta – aktive Frauenförderung als Grundpfeiler für Geschlechtergleichstellung“
- 15.10 – 15.30      **PAUSE**
- 15.30 – 16.05      **„GENDER MAINSTREAMING FINDET STADT! – die Europäische Charta und der Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Graz“**  
**Priska Pschaid**, Referat Frauen & Gleichstellung/Stadt Graz
- 16.05 – 17.00      **PRÄSENTATION „SENIOR CAPITAL“**  
**Eva Janusch**, nowa – Training-Beratung-Projektmanagement, Stadt Graz  
Die Stadt Graz ist Partnerin im EU-Projekt „Senior Capital“, einem 2-jährigen Projekt, das auf die Arbeitsmarktintegration von älteren ArbeitnehmerInnen und Arbeitslosen zielt und einen besonderen Schwerpunkt auf Frauen legt. Das zentraleuropäische Projekt „Senior Capital“ ist eine von vielen Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt.
- 17.00                **ENDE 1. KONFERENZTAG**
- 17.15                **Optional für alle KonferenzteilnehmerInnen!**  
**Frauen in Graz – EIN GEFÜHRTER RUNDGANG**  
Zur Erleichterung der Planung ersuchen wir Sie, Ihre Teilnahme am Rundgang bekannt zu geben, unter: [frauen.gleichstellung@stadt.graz.at](mailto:frauen.gleichstellung@stadt.graz.at). Vielen Dank!

## Dienstag, 8. April 2014

- 9.00 – 09.30      **REGISTRIERUNG**
- 9.30 – 10.05      **„SCHNEERÄUMUNG, SCHULISCHE LEISTUNGEN UND KRANKENTRANSPORT“**  
Konkrete Auswirkungen von Gender Mainstreaming in schwedischen Gemeinden und Kreisverwaltungen  
**Magnus Jacobson**, Kommunikationsstrategie – Programm für nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter / SALAR (Vereinigung der schwedischen Gemeinden und Regionen)
- 10.05 – 10.40      **„MÖGLICHKEITEN KOMMUNALER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK AM BEISPIEL DER STADT WIEN“**  
**Ursula Bauer**, Magistratsdirektion, Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit, Dezernat Gender Mainstreaming / Stadt Wien
- 10.40 – 11.00      **PAUSE**
- 11.00 – 12.15      **PODIUMSDISKUSSION**  
Gender Equality: Welche Instrumente versprechen Erfolg?  
Marion Gebhart / Wien, Gabriele Wenner / Frankfurt a. M. und Jana Radić / Zagreb
- 12.15 – 13.00      **MITTAGESSEN** (auch vegetarische und vegane Speisen) / Ende der Konferenz
- 13.00 – 14.00      **FEMCITIES NETZWERKTREFFEN**  
(ausschließlich für Netzwerk- und assoziierte Partnerinnen)

## VORWORT

Das internationale Frauenstädte-Netzwerk FemCities – unter federführender Koordination der Stadt Wien – setzt sich zum Ziel, Städte bei frauenpolitischen Anliegen zu unterstützen, bietet Raum voneinander zu lernen und verbreitet Best-Practice-Beispiele, um untereinander von Synergien zu profitieren. 16 Partnerstädte und sieben assoziierte PartnerInnen zeigen, wie notwendig Vernetzung in einer globalen Welt ist. Die Stadt Graz ist dem Netzwerk 2011 beigetreten. Jährliche Konferenzen dienen dem Erfahrungsaustausch und der Bildung von Mehrwert für alle beteiligten Städte. Themen der Konferenzen waren u. a. bereits der Gender Pay Gap, Maßnahmen im Kampf gegen sexistische Werbung und die Rolle der Migrantinnen im urbanen Umfeld.

Es ist eine Ehre und Freude für Graz, dass die diesjährige FemCities Konferenz – in Kooperation mit der Frauenabteilung der Stadt Wien – hier stattfindet. Vertreterinnen von sieben Ländern und 21 Städten fanden sich vom 7. bis 8. April 2014 in Graz ein, um sich intensiv mit der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene auseinanderzusetzen.

Die internationale Anbindung an sowie die Unterstützung von der neuen Beobachtungsstelle der Charta und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen EIGE bieten eine starke Basis für gemeinsame Strategien und Umsetzungswege. Die Stadt Graz begrüßt ausdrücklich diese Möglichkeiten der internationalen Anbindung. Die Stadt Graz hat die Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2012 unterzeichnet und für den Aktionszeitraum 2013–2014 den ersten Gleichstellungsaktionsplan vorgelegt. Die Konferenz bot nun die Gelegenheit, Aktionspläne anderer Städte kennenzulernen und eigene Erfahrungen weiterzugeben. Für die tägliche Arbeit ist es wichtig zu sehen, wie andere Städte ihre Umsetzungsschritte planen, aber es ist auch wichtig zu erfahren, dass Gleichstellung für alle ein wichtiges Thema ist. Wir sind nicht allein.

Lokale Verwaltungen haben keinen Selbstzweck, Produkte und Dienstleistungen müssen sich an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger orientieren. Alle Angebote auf Gleichstellung auszurichten, ist daher unabdingbar. Wir können nicht die Hälfte der Bevölkerung ignorieren.

Die Konferenz beleuchtet aber auch das Spannungsfeld Diversity, Gleichstellung und aktive Frauenförderung. Diversity ist „in“, das merken sicher viele Städte in ihren eigenen Organisationen. Wir möchten hier klar festhalten, dass ein Ansatz einen anderen nicht ablösen soll oder kann. Auch 2014 ist klar, dass es eine starke Frauenpolitik und aktive Frauenförderung weiterhin braucht. Und auch wenn in der Frauenpolitik in den letzten Jahrzehnten viel gelungen ist, gibt es noch zahlreiche Politikfelder, in denen Frauen strukturell benachteiligt sind – der Bogen spannt sich vom Arbeitsmarkt über Gesundheit und Ausbildung bis hin zu Sicherheit und Schutz vor Gewalt – um nur einige Beispiele zu nennen.

Auf dem Weg zur Gleichstellung – Instrumente auf dem Prüfstand: Der Titel der Konferenz zeigt, welch breiter Bogen an Themen, Ansätzen, Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen an diesen zwei Tagen beleuchtet wurde. Der internationale Austausch ist notwendig, um den Weg zur Gleichstellung weiterhin erfolgreich beschreiten zu können, um voneinander zu lernen und vor allem, um sich gegenseitig zu stärken.

**Schön, dass dieser Austausch hier in Graz stattfinden konnte!**



**Martin Haidvogel**  
Magistratsdirektor  
Stadt Graz

**Priska Pschaid**  
Referat Frauen &  
Gleichstellung Stadt Graz

**Marion Gebhart**  
Frauenabteilung  
Stadt Wien

**Martina Schröck**  
Bürgermeisterstellvertreterin  
und Frauenstadträtin Stadt Graz

## WIEN IST DIE STADT DER FRAUEN



Stadt Graz/Foto Fischer

**Autorin:** Marion Gebhart, Stadt Wien

Die Wiener Frauenpolitik ist national wie international beispielgebend und hat Etliches an Best Practice vorzuweisen, sowohl für alle Wienerinnen als auch gegenüber den Mitarbeiterinnen der Wiener Stadtverwaltung. Unter der Zielsetzung „sicher, selbstbestimmt und unabhängig!“ wurden eine Vielzahl an Angeboten für Frauen und Mädchen entwickelt, die ständig erweitert werden. Damit bekennt sich die Stadt Wien klar zu einer lebenswerten Stadt für Frauen und setzt dies auch um.

Eine zentrale Aufgabe kommt dabei der 1991 gegründeten Frauenabteilung zu, die österreichweit aufgrund ihrer Aufgabenstellung sowie der personellen und sachlichen Ausstattung einzigartig ist.

### ANGEBOTE DER FRAUENABTEILUNG

Die Frauenabteilung – MA 57 ist als Teil der Wiener Stadtverwaltung in der Geschäftsgruppe Frauenfragen, Integration, KonsumentInnenschutz und Personal angesiedelt. Frauen und Mädchen werden darin unterstützt, traditionelle Rollenbilder und soziale Benachteiligungen zu überwinden, ökonomische Unabhängigkeit zu erlangen und sich gegen Gewalt zu wehren.

Soforthilfe bieten die Beratungseinrichtungen der MA 57: der 1996 geschaffene 24-Stunden Frauennotruf und das seit 1992 existierende Frauentelefon. Grundlagenarbeit und Querschnittsforschung sind wesentliche Agenden, um Bedarf und Wirkung von frauenspezifischen Maßnahmen zu erheben und zu prüfen. Spezifische Projekte und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Frauenförderung werden entwickelt und durchgeführt.

### BERUFSORIENTIERUNG UND BETRIEBLICHE FRAUENFÖRDERUNG

Seit 2002 wird jährlich in Kooperation mit dem Wiener Stadtschulrat und der Wiener Wirtschaftskammer der Wiener Töchtertag veranstaltet, der sich Jahr für Jahr größeren Zuspruchs bei teilnehmenden Unternehmen und Mädchen erfreut (2009: 166 Unternehmen und 3.200 Mädchen). Eine nach sieben Jahren Töchtertag in Auftrag gegebene externe Evaluierung zeigt den Erfolg des Projektes. Die ExpertInnen betonen, dass der Wiener Töchtertag ein wichtiges Angebot in der geschlechtssensiblen Ausbildungs- und Berufsorientierung darstellt. Die Veranstaltung leistet im Rahmen der geschlechtssensiblen Ausbildungs- und Berufsorientierung einen wichtigen Beitrag zum Aufbrechen von Rollenstereotypen und kann das Interesse von Mädchen für frauenuntypische Berufe und Tätigkeitsfelder wecken bzw. verstärken.

Nachdem Role-models auch einen wichtigen Beitrag zur Berufsfindung leisten, setzt die Webseite der MA 57 [www.jobs-4girls.at](http://www.jobs-4girls.at) auf dieses Konzept – mehr als 250 Biografien von Frauen geben Mädchen auf spielerische Weise Informationen zu Bildungswegen und Berufsbereichen. Ein besonderes Erfolgsprodukt ist auch das seit 2009 herausgegebene „Rollen.Bilder. Buch“, das Kinder, Jugendliche und Erwachsene zur Reflexion von Rollenbildern anregt und bereits in zahlreichen Bildungseinrichtungen verwendet wird. Obwohl rechtlich den Männern gleichgestellt, sind berufstätige Frauen weiterhin mit vielen Benachteiligungen, wie beispielsweise weniger Einkommen und schlechteren Aufstiegschancen im Beruf konfrontiert. Betriebliche Frauenförderung ist daher ein zentraler Arbeitsschwerpunkt in der Frauenabteilung. Zahlreiche Unternehmen haben bereits erkannt, dass sie von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren – so gehen auch in Wien viele Betriebe bereits mit positivem Beispiel voran. Oftmals ist es jedoch eine besondere Herausforderung, erste Schritte in Richtung Gleichstellung zu setzen, zumal beispielsweise Kleinunternehmen meist nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung stehen. Potenziale von Frauenförderungsmaßnahmen bestehen vor allem im persönlichen und fachlichen Gewinn für die Arbeitnehmerinnen und im ökonomischen Gewinn für Unternehmen. Die Stadt Wien koppelt nun die Vergabe öffentlicher Aufträge an Maßnahmen innerbetrieblicher Frauenförderung, um auch auf diesem Weg einen Beitrag zu deren Einführung oder Verstärkung zu setzen.

Die Publikationen (Handbuch und Toolbox) „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!“ bieten einen praxisorientierten Einblick, wie Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Betrieb erfolgreich geplant, realisiert und evaluiert werden kann. Zudem geben die von der MA 57 beauftragte Studie „Betriebliche Frauenförderung in Wien: Erfolgreiche Beispiele aus der Praxis“ und die Publikation „Frauenförderung in Wiener Betrieben – wie geht das?“ einen Überblick über bestehende Maßnahmen in Betrieben.

## STADTVERWALTUNG AKTIV IN FRAUENFÖRDERUNG UND SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Dass die Einführung einer Quote ein nicht nur absolut taugliches, sondern notwendiges Mittel ist, damit Frauen in Führungspositionen kommen, lebt Wien anschaulich vor. Mit der Beschlussfassung des im Jahr 1996 in Kraft getretenen Wiener Gleichbehandlungsgesetzes wurden nicht nur die Diskriminierung von MitarbeiterInnen aufgrund des Geschlechts pönalisiert und Einrichtungen wie die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Gleichbehandlungskommission geschaffen, sondern auch die Frauenförderung in der Stadtverwaltung gesetzlich verankert. Aktive Frauenförderung ist genauso Bestandteil der Personalpolitik der Wiener Stadtverwaltung wie die bestehende Quotenregelung, nach der Frauen bei gleicher Qualifikation solange bevorzugt werden, bis eine 50%-Gleichstellung erreicht ist. Vor Einführung der Frauenquote im Magistrat lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen lediglich bei 5 Prozent, heute liegt er bei rund 37 Prozent.

Der erfolgreiche Wiener Weg spiegelt sich auch im Bild der Wiener Stadtregierung wider, wo fünf Mitglieder Frauen sind. Wien ist jedenfalls insgesamt Vorbild, wenn es darum geht, die Kompetenzen von Frauen auf allen Ebenen sichtbar zu machen.

Mit der 2004 eingerichteten Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen und der seit 1998 bestehenden Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen wurden weitere Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung geschaffen, die ebenfalls Frauen und Mädchen zugute kommen.

## WIENER GEWALTSCHUTZANGEBOT BEISPIELGEBEND

Nach einer internationalen Empfehlung soll es pro 10.000 BewohnerInnen einen Platz in einer sicheren Schutzeinrichtung für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder geben. Mittlerweile gibt es schon Empfehlungen, wonach bereits auf 7.500 BewohnerInnen ein solcher Platz kommen soll. Dank des steten Ausbaus des Platzangebots durch den Verein Wiener Frauenhäuser, der zur Gänze von der Stadt Wien finanziert wird, erfüllt Wien österreichweit als einzige Stadt diese Empfehlungen und gilt auch international als Best Practice.

Wien verfügt auch darüber hinaus über ein hervorragendes Gewaltschutznetz, in welchem dem 1996 geschaffenen 24-Stunden Frauennotruf eine zentrale Rolle zukommt. Von den Expertinnen des Frauennotrufs sind zahlreiche Initiativen ausgegangen, etwa eine zum Opferschutz an Wiener Krankenanstalten, die 2006 mit dem Wiener Gesundheitspreis ausgezeichnet wurde. Auch die bundesweite Anti-Stalking-Gesetzgebung nahm mit einer vom Frauennotruf organisierten Expertinnenkonferenz im Jahr 2003 ihren Ausgang. Auch im Kampf gegen Zwangsheirat und Genitalverstümmelung (FGM) ist Wien führend.

Information, Aufklärung und Unterstützung in Sachen Selbstbewusstsein sind wichtige Werkzeuge im Kampf gegen Gewalt an Frauen und Kinder. Die Broschüre „Sicherheitstipps für Frauen und Mädchen“ bietet eine Übersicht der verschiedenen Einrichtungen in Wien, die Frauen und Mädchen helfen, beraten und begleiten, wenn es um ihre Sicherheit geht. Die Broschüre ist neben Deutsch in den Sprachen Arabisch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Russisch, Serbokroatisch, Spanisch, Tschechisch und Türkisch erhältlich.

## FRAUENFÖRDERUNG IN VIELFÄLTIGER ART UND WEISE

Die Förderung von Vereinen und Projekten, die Frauen in Wien beraten und unterstützen, für sie forschen, Informationen sammeln und aufbereiten, ist ein wichtiges Anliegen der Wiener Frauenpolitik, um Vielfalt in den Angeboten für Frauen und Mädchen in Wien zu sichern. Damit werden Themen wie Gewaltschutz, Arbeitsmarkt, Mädchenförderung, Migrantinnenberatung etc. abgedeckt. Angeboten werden sowohl die Förderung von Kleinprojekten als auch ein- und dreijährige Förderung.

## KOMPLEMENTARITÄT UND VERNETZUNG ALS CHANCE

Die Frauenabteilung ist aber nicht die einzige Dienststelle der Stadt Wien, die sich der Anliegen von Mädchen und Frauen oder Themen wie Gender Mainstreaming oder Diversität annimmt. Mit der bereits genannten Stelle der Gleichbehandlungsbeauftragten, eigenen Stellen für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, dem Büro der Wiener Frauengesundheitsbeauftragten und ExpertInnen in der Stadtbaudirektion gibt es gut vernetzte Stellen, welche miteinander oder in Ergänzung zueinander die vielfältigen Themen bearbeiten. Die Stadt Wien bekennt sich top-down dazu, verschiedenste Strategien einzusetzen, um Ziele wie Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Keine dieser Strategien kann eine andere ersetzen bzw. wäre für sich allein ausreichend.

Aber auch mit anderen Fraueneinrichtungen in Wien und den Frauenreferentinnen aus anderen österreichischen Städten und Bundesländern gibt es regen Austausch und Vernetzung sowie gemeinsame Aktionen (etwa zu Gewaltschutz oder Einkommensgerechtigkeit), um österreichweit auf Frauenanliegen und damit verbundene Forderungen aufmerksam zu machen.

Ein von der Frauenabteilung initiiertes und koordiniertes internationales Netzwerk war Milena (1997), das 2001 in FemCities umgewandelt bzw. erweitert wurde. Auch davon gehen wichtige Impulse für die Arbeit der Frauenabteilung der Stadt Wien aus.

## INFORMATIONSANGEBOT FÜR DIE WIENERINNEN VERSTÄRKT

Die Frauenabteilung informiert auf der Webseite [www.frauen.wien.at](http://www.frauen.wien.at) und weiteren von ihr betriebenen Seiten, darunter [www.femcities.at](http://www.femcities.at), über vielfältige Lebensbelange von Mädchen und Frauen.



## PRESENTATION OF THE OBSERVATORY OF THE EUROPEAN CHARTER FOR EQUALITY OF WOMEN AND MEN IN LOCAL LIFE



CEMR

**Author:** Johanna Törnström

### CEMR AND GENDER EQUALITY

CEMR started promoting equality between women and men in 1983 when we organised the first Conference for Local Elected Women in Pisa in Italy. At this time, CEMR focused its actions on promoting the participation of women in local decision making and established the Committee for Local Elected Women.

### THE TOWN FOR EQUALITY

In 2003–2005 CEMR launched a project funded by the European Commission to gather examples on how to work with equality in different competencies at a local and regional level. The idea of this project was to establish a virtual portrait of a town where equality was taken into account in all policies. The project resulted in the publication of the brochure “The Town for Equality”, gathering examples of good practices from around one hundred local authorities in Europe in eleven fields of competencies. During the work with the Town for Equality it became clear that there was a lack of knowledge and tools to work on these issues at a local and regional level. CEMR therefore wanted to come up with an instrument and an initiative to encourage local and regional authorities to make a public commitment to equality of women and men. This is how the idea to establish a Charter for Equality was born.

### THE EUROPEAN CHARTER FOR EQUALITY

The European Charter was launched by CEMR in 2006, with financial support from the European Commission in the framework of the 5th Community Action Programme for Equality between women and men. It represents one of the main achievements of CEMR’s work for promoting equality in local authorities that started in the early 1980s.

Local and regional authorities are invited to sign the Charter in order to make a public commitment to equality. By signing the Charter, they commit to taking specific measures to implement the suggested policies and activities outlined in the document. The European Charter is a unique document established in close cooperation with the national associations of CEMR. The document is reconciling different visions of equality in Europe and takes into account different competencies of European local and regional authorities. It is a practical document; as it not only presents basic rights but also concrete methods on how these can be pursued in different areas of competencies of local and regional authorities.

The Charter has been translated into 27 languages with the help of the national associations of CEMR and has a current number of over 1.400 signatories in 29 European countries.

### THE OBSERVATORY OF THE EUROPEAN CHARTER FOR EQUALITY

Since the launch of the Charter, CEMR noticed a strong request from signatories to get further support on how to implement it and especially on how to draft action plans and evaluating its impact. Signatories also demanded concrete examples of good practices that could serve as ideas in the development of activities. This is the reason why CEMR decided to establish the Observatory of the European Charter.

The Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life was launched in March 2012 and is financially supported by the Swedish Government through the Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR) for a period of three years.

### The main objectives of the Observatory are the following:

- Follow-up on the implementation of the Charter
- Provide signatories with support to implement the Charter
- Facilitate an exchange of experiences
- Increase the visibility and promote the Charter

To fulfill these objectives, CEMR is working in close cooperation with its network of national coordinators composed of staff working at the member associations of CEMR. The national coordinators are in charge of ensuring a link between CEMR and the signatories in each country and report back to the secretariat on the development of the implementation of the Charter.

The Committee of Local Elected Women is now called the Standing Committee for Equality of Women and Men and is composed of elected representatives, both women and men that have been nominated by CEMR national associations. The Committee holds the mandate to decide on the overall objectives and follow the work of the Observatory. The current committee chair is Ms. Ewa Samuelsson, Deputy Mayor of the city of Stockholm, representing the Swedish association SALAR.

### WEBSITE OF THE OBSERVATORY

In February 2013, on occasion of the International Conference of Local Elected Women in Paris, CEMR launched the website [www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu), which is an initiative within the framework of the project of the Observatory. This website gathers important information about the Charter in one place and also serves as a platform of exchange between signatories. It is available in English and French and also in other languages thanks to a Google translation tool.

On the website you can find information about the Charter, information on news and events, a guide on how to elaborate an Equality Action Plan and examples of good practices that correspond to the different topics of the Charter.

### ATLAS OF SIGNATORIES

One of the most important tools you can find on the website is the atlas of signatories. It is a search engine regrouping all signatories in Europe and it is also an interactive platform where signatories can log in and update information about their work on gender equality and their action plans in order to share their experiences with other signatories in Europe.

### GOOD PRACTICES

Since the launch of the Observatory we have been in close contact with the national coordinators in different countries. With their help we have been able to gather information about action plans and examples of activities that are being implemented in the framework of the Charter. In the section of our website called "The Charter in Action" you can find more than 30 examples of good practice corresponding to different topics of the Charter. The section "Get inspired" shows examples of action plans. You can also find such examples in the atlas of signatories.

### PILOT PROJECT

CEMR was selected by the European Commission to deliver a pilot project to develop indicators to measure the implementation of the European Charter for Equality. This is a 2-year service contract financed by the DG Justice of the European Commission. To deliver this project, CEMR has established a partnership with the consultancy agency GHK and the University of the Basque Country in Spain and is also working together with a group of experts on gender equality.

The aim of this project is to monitor the state of the Charter within the EU member states, to develop indicators to measure the implementation of the Charter and to develop a toolkit that signatories will be able to use as a support when using the indicators.

### FURTHER INFORMATION

For further information about CEMR: [www.ccre.org](http://www.ccre.org)

Website of the Observatory: [www.charter-equality.eu](http://www.charter-equality.eu)

Contact Johanna Törnström, Policy Officer – Equality: [johanna.tornstrom@ccre-cemr.org](mailto:johanna.tornstrom@ccre-cemr.org)

## GENDER COMPETENCE DEVELOPMENT AS A PREREQUISITE FOR GENDER EQUALITY: THE IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN CHARTER FOR EQUALITY OF WOMEN AND MEN IN LOCAL LIFE IN GREECE



Privat (2)

**Authors:** Katerina Mantouvalou and Magali Gay-Berthomieu, ICF GHK

**The aim of this presentation is to examine the following two questions:**

- How can gender equality training make a difference in the implementation of the Charter for Equality of Women and Men in Local Life?; and
- How can gender equality policies be more effective?

To address these questions, we will present information on a training initiative in Greece to support the effective implementation of the Charter for Equality of Women and Men in Local Life (hereafter, the Charter)<sup>1</sup>. This initiative targeted women decision makers in local and regional authorities.

**The presentation is organised as follows:**

1. the challenges to the effective implementation of gender mainstreaming and the need for gender competence development initiatives;
2. an overview of activities in Greece: training and coaching activities to support the implementation of the Charter;
3. the impact of training on the effective implementation of the Charter; and
4. success factors and remaining challenges.

### 1.1 GENDER MAINSTREAMING: GAPS BETWEEN POLICY COMMITMENTS AND PRACTICES IN THE EUROPEAN UNION

Promoting gender equality and combating gender-based discrimination has been a long-standing policy commitment of the European Union (EU). In line with this overarching policy objective, for almost 20 years, gender mainstreaming has been a policy priority in most EU member states, gradually replacing positive actions for women. In some member states, gender mainstreaming is a legal obligation, and public administration employees are required to mainstream gender into all public services and activities.

Gender mainstreaming can be a powerful tool to challenge a traditional 'gender-blind' policy making process and a significant strategy to include gender concerns in all policy areas. However, despite several political commitments at European and national levels, it is evident that progress has been slow in its effective implementation.

**A number of factors can explain this<sup>2</sup>:**

- Gender mainstreaming remains a 'soft law' in most EU member states; its implementation is not underpinned by strong and clear law enforcement mechanisms;
- Even in countries where commitments to mainstream gender are strong and machineries have been established to implement it, gender has not been mainstreamed in all policy areas. As gender mainstreaming seeks to target all policy areas and affect the whole policy cycle, employees at all levels are expected to integrate gender considerations into his/her own areas of work. However, this often results in an unclear definition and allocation of responsibilities. Thus, there is a lack of ownership and coordination between different actors.
- In addition, although employees at all levels are supposed to mainstream gender, few people actually know what it means or why and how to do it. There is a lack of gender equality competence among EU and national civil servants and policy makers and only limited tools to help them to apply the changes required in policy-making processes.
- Facing these new policy commitments that they do not understand and consider irrelevant to their daily work, civil servants and policy makers might adopt different attitudes towards gender mainstreaming, ranging from indifference to reluctance to make the necessary changes in their day to day work.

<sup>1</sup> EIGE (2012), *Good practices in gender training: Encouraging and supporting the participation of women in positions of political responsibility and representation at regional and local level*. Available at: <http://eige.europa.eu/content/encouraging-and-supporting-the-participation-of-women-in-positions-of-political-responsibili>

<sup>2</sup> Mantouvalou, K.; Duda, A.; Nikolova, N.; Irving, P. (2012) *Mapping gender training in the European Union and Croatia: Synthesis report*. Available at: <http://eige.europa.eu/content/document/mapping-gender-training-in-the-european-union-and-croatia-synthesis-report>

Gender equality competence refers to the skills, attributes and behaviours that people need in order to mainstream gender effectively. It implies theoretical and practical knowledge of the various tools that can be used for this process. It requires recognition of the fact that no political and organisational action is gender-neutral and that women and men are affected by policies in a different way<sup>3</sup>.

These issues are all the more preoccupying, because gender mainstreaming often replaces specific positive actions tackling women's unequal situation. Taking them into consideration, a key question arises: How can we ensure that gender mainstreaming is an effective strategy to implement gender equality policies?

## 1.2 GENDER EQUALITY TRAINING IN THE EU

Building the gender competence of civil servants and policy makers is essential in order to effectively mainstream gender; tools and methods on what gender mainstreaming is are needed and civil servants need to be trained on how to implement them.

To address this need, the European Institute for Gender Equality (EIGE) commissioned ICF GHK to conduct a two-year study on gender equality competence development initiatives in Europe and examine the effectiveness of gender equality training for the implementation of gender mainstreaming in the European Union.

The first year of the study mapped gender equality training activities, tools and trainers in the EU<sup>4</sup>. Building on these findings, research conducted in the second year examined the key features that contribute to effective gender equality training. In-depth analysis was conducted of five case studies in Austria, Germany, Greece, Finland and Sweden.

**The study examined the impact of gender equality training from an individual, organisational and (where possible) wider societal perspective.**

- At an individual level training impact was defined as the reactions of participants to the training. These were measured in terms of knowledge, skill acquisition and awareness attributed to the training. Effective gender equality training at this level therefore can be assessed in relation to the extent to which the training benefited participants' awareness and understanding of gender inequalities and gender-based stereotypes.
- Training impact at an organisational level related to measurable changes in working practice resulting from attending a training programme. It provides the evidence that training participants actually developed new skills and competencies from the training and applied the knowledge in their day to day work.
- Long-term impact is related to the final, high-level effects of the training that are often understood as 'societal goods'. Long-term impact is usually related to the promotion of gender equality in society.

In the remainder of this presentation, we will present the Greek case study that focuses on a gender training programme that was introduced after the adoption of a new gender equality strategy. The content of the training relied in most part on the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life.

## 1.3 TRAINING AND COACHING ACTIVITIES TO SUPPORT THE IMPLEMENTATION OF THE CHARTER IN GREECE

**This case study seems particularly relevant to the issues addressed by this FemCities conference, for three main reasons:**

- Firstly, this initiative took place in the context of the Charter;
- Secondly, it aimed to support gender mainstreaming in Greek local and regional policy cycles. The Charter was therefore used as an impetus for gender mainstreaming.
- Finally, the implementation of positive actions was seen as necessary and a complementary supporting process to the gender mainstreaming strategy.

<sup>3</sup> Blickhäuser, Angelika; von Bargen, Henning (2007) *Fit for Gender Mainstreaming*, Berlin. Available at: [http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/EngL\\_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence\\_eng.pdf](http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/EngL_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence_eng.pdf)

<sup>4</sup> Mantouvalou, K.; Duda, A.; Nikolova, N.; Irving, P. (2012) *Mapping gender training in the European Union and Croatia: Synthesis report*. Available at: <http://eige.europa.eu/content/document/mapping-gender-training-in-the-european-union-and-croatia-synthesis-report>  
**EIGE (2012), Good practices in gender training.** Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Good%20practices%20in%20gender%20training.pdf>

EIGE, *Database of Gender Training Resources*. Available at: <http://eige.europa.eu/resources/gender-training>

EIGE, *Database of Gender Trainers*. Available at: <http://eige.europa.eu/content/gender-trainers-database>

### 1.3.1 Towards a new gender equality strategy in Greece

Several important institutional changes in Greece provided the impetus for the development of gender equality actions at a local and regional level but also represented a significant challenge.

#### 1.3.1.1 National Programme for Substantive Gender Equality

Greece has been formally committed to gender mainstreaming since 2000. This obligation was reinforced through the National Programme for Substantive Gender Equality for 2010–2013. The programme had a dual approach to gender equality, and included both positive actions for women and gender mainstreaming.

**This strategy was oriented around four goals:**

- Protection of all women's rights;
- Prevention and fight against violence against women;
- Women's autonomy, through the promotion of labour market participation and financial independence; and
- Promotion of gender equality through supporting relevant cultural activities.

#### 1.3.1.2 Programme Kallikratis and reorganisation of the regional and local policy framework

In 2010 the adoption of the 'Kallikratis' programme brought some important changes in the gender equality policy making and implementation process. The programme 'Kallikratis' led to a reorganisation of Greek local and regional administrative structures. With this reform, municipalities were allocated new responsibilities with regard to the design and implementation of gender equality policies.

**To support their new responsibilities, in line with a new national legislative framework, municipalities had to set up service units on 'Social and Gender Equality Policy' that are responsible for implementing actions aimed at:**

- Preventing and fighting violence against women and gender stereotypes;
- Developing specific programmes for 'vulnerable social groups';
- Increasing women's participation in employment;
- Developing measures aimed at reconciliation of professional and private/family life; and
- Developing measures to encourage women's social and political participation, especially in decision making bodies.

At a regional level, new Regional Committees on Gender Equality (PEPIS) were created to mainstream gender into the programme development in each region and implement specialised programmes focused on women.

### 1.3.2 The promotion of the Charter as a tool for the implementation of the new gender equality strategy

In the framework of the new National Strategy, the General Secretariat for Gender Equality (GSGE) promoted the use of the Charter as a tool for the accomplishment of the objectives of the strategy.

**However, the implementation of the Charter, and of the objectives of the national programme for substantive equality more generally, faced two problems:**

- lack of gender competence of civil servants and policy makers; and
- low participation of women in decision making bodies at a local and regional level.

The development of policy-makers' gender competence was considered to be an important priority, along with increasing women's participation in decision making at local and regional levels. Indeed, in spite of existing legal regulations to promote gender equality through implementing quotas (one third of the total number of candidates in national, municipal and regional elections have to be women), the results of the latest municipal and regional elections showed limited progress.

### 1.3.3 Training initiative to increase women's knowledge and gender competence and ensure the effective implementation of the Charter

The GSGE supported and promoted the development of training programmes focussing on the objectives of the Charter, aiming to provide women decision makers with the necessary knowledge and tools to be actively involved in the policy making process.

**The GSGE established several objectives that focused on improving women's participation, quantitatively and qualitatively, such as:**

- Enhancing women's participation in decision making;
- Informing elected women on gender equality issues/policies in the new institutional framework for local and regional structures ('Kallikratis' programme);
- Developing women's knowledge on European and national gender equality policies;

- Upgrading women’s communication skills;
- Increasing women’s awareness of gender stereotypes;
- Reconciling women’s professional and private life.

**The target groups for the training activities were:**

- Women elected at a local or regional level;
- Women candidates in local or regional elections (in the 2009 elections there were 1 1.099 female candidates at the municipal level and 846 at the regional level); and
- Women officers in municipal and regional social services.

Two-day educational seminars were organised in the capital city of each of the 13 regions. Three women from each municipality were invited to participate. By the end of the project, it was expected that 1.500 women would have participated in trainings.

The two-day seminars presented the new legal gender equality framework, introduced participants to the body of knowledge on social construction and gender roles and the effects of adding a gender perspective to the policy cycle. The training also covered some other transferable skills including time management, communication and negotiation techniques and skills. Trainers used experiential learning methods and self-empowerment techniques to engage participants in the content of the sessions.

The seminars were well organised and the topics of the teaching sessions were based on women’s needs and interests assessed in advance of the seminars.

**Seminars were designed for women in order to:**

- Empower them and develop their personal skills;
- Develop their knowledge on European and national gender equality policies;
- Upgrade their communication and negotiation skills and techniques;
- Make them aware of gender stereotypes and the construction of gender roles; and
- Facilitate the reconciliation of their professional and private life.

Furthermore, the elected or candidate women had the opportunity to share and discuss specific problems they face in their political activities.

The Charter was used as a training tool to raise the awareness of women on gender equality issues in all municipal and regional policies. Thanks to the different areas targeted by the Charter, a reflection was fostered on existing inequalities in local life. An important part of the activity aimed to show women why it is possible to aim for equality at a local level. The Charter also provided women with examples of good practices of how to reduce inequalities in different policy areas, and examples of what happens when the Charter’s objectives are well implemented.

**1.3.4 The Charter: Snowball and multiplying effects**

Through the signature and promotion of the Charter by local authorities, the strategy for gender equality was communicated to a wider audience.

The signing ceremonies attracted mayors and governors. These communications around the signing of the Charter, combined with the changes in the municipal and regional institutional framework (and new obligations for the local and regional entities to implement gender equality actions) provided a ‘window of opportunity’ to raise the interest of policy makers on gender equality issues. As a result, more mayors became interested in committing their city to the objectives of the Charter and in March 2014, there are 158 Greek signatories to the Charter. This communication around the objectives of the Charter, and the new obligations of municipalities with regards to gender equality also fostered the need and demand for gender competence development for women (elected and civil servants).



## 1.4 IMPACTS OF TRAINING ON THE EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF THE OBJECTIVES OF THE CHARTER

As part of our case study analysis, we looked at the impact of training implemented in the framework of the Charter at individual, organisational and societal levels.

### 1.4.1 Individual impact

Looking at an individual level, measured in terms of knowledge, skill acquisition and awareness attributed to the training, the training activities that were implemented in the framework of the Charter have helped women to understand how the Charter's objectives could be relevant to them, as policy makers, as well as women.

Participatory methods were used to encourage women to share their thoughts, problems and concerns through discussion. The training experience has increased awareness of gender issues, raised women's self-confidence and fostered attitudinal changes. The training seems to have generated more involvement of women at municipal and regional levels and has had a certain 'quantitative' impact – increasing women's participation in decision making.

The training also had a 'qualitative impact'. Participants got the necessary skills and knowledge not only to be able to participate effectively in the decision making process, but also to introduce a gender perspective into it. Women who participated in training were able to transfer their new knowledge and skills on gender equality, to a certain extent, to their local environment. Their active participation, coupled with the newly acquired knowledge was seen as a potential success factor in the development of better gender equality strategies at a local level.

### 1.4.2 Organisational impact

The case study research indicated that gender equality training could have several impacts on organisations. In the Greek case, the interest and motivation of elected women for implementing more gender equality projects influenced organisational outputs and outcomes through more effective implementation of gender mainstreaming. Certain gender issues that were ignored or not addressed by local governments before the training are now acknowledged and it seems that local authorities are better able to take them into account.

To some extent, the training seems to have brought about reflection on the organisational procedures and practices. Awareness regarding gender inequalities has increased, and appropriate daily practices of the organisations are being (more or less) questioned. According to those interviewed as part of the case study research, the measures seem to have an effect and led to new policies and practices in the management of the local authority institutions.

### 1.4.3 Societal impact

For now, it is difficult to assess the impact of the training initiative at a societal level because it is an on-going programme. However, one could say that in the long term, the sustainability of the programme could be ensured through the dissemination of supporting material: the development of methods and tools for gender mainstreaming has been an important output of the programme and the guidelines developed to implement the Charter proved to be a useful resource for other municipalities and local governing bodies.

Overall, the idea of using the 'European Charter for Equality of Women and Men in Local Life' as a communication tool was a success factor for the implementation of the national gender equality policy.

## 1.5 SUCCESS FACTORS

The case study showed that training is needed to tackle social norms and deeply rooted perceptions that prevent women from participating in decision making processes. Gender stereotypes that represent the political sphere as being part of a predominantly 'male domain' can be deeply engrained. These difficulties were particularly highlighted as an issue in Greece. Overcoming barriers to gender mainstreaming can take time, especially for the principles and practices to become part of the collective consciousness of organisations. Individual motivation is particularly important for ensuring the participation of people in gender equality training.

The fact that the training was designed to address the specific obstacles that women can face when trying to participate in public life was an important success factor, making it relevant and securing good outcomes.

The involvement of elected women, women who were in a position of relative power and who were expected to play a decisive role in gender mainstreaming at municipal and regional levels, along with the promotion of a bottom-up approach also contributed to the success.

If organisations do not make space for women who have been trained to suggest alternatives and implement gender mainstreaming knowledge and tools and if they remain reluctant to changes, the impact of the training might be reduced. The fact that the reorganisation of the local and regional administration took place at the same time, offered the opportunity for changes to happen. Indeed, the obligation to implement concrete actions for gender equality undeniably helped the 'spokespersons' (the women who had received training) to be heard.

Changes in the infrastructure for gender equality have created new roles and responsibilities, and consequently, more financial resources to spend on gender equality. The Charter's objectives were considered as legitimate concerns, since they were endorsed by a legislative framework. The legislative obligation to take gender into account also helped to reduce any resistance to the changes, at least in part.

The fact that the initiative benefited from EU funds was a considerable help to ensure its proper development.

## 1.6 LIMITATIONS AND OUTSTANDING ISSUES

Development towards gender mainstreaming might be limited, if organisations are not open to change.

The Greek case study showed the limits of positive actions targeting women only. Even if women are substantially more able to participate in decision making processes and willing to introduce a gender perspective, they still face difficulties in accessing high-level decision making, since men need to include them and cede part of their power.

As it has been observed in other case studies, usually the persons that attend trainings are already aware or interested in gender equality. Thus, these training sessions generally do not reach the most sceptical actors. The fact that men did not undergo gender equality training seems problematic. Men's resistance to gender equality<sup>5</sup> is still not sufficiently addressed. Besides, even if open resistance to gender equality can be tackled, path dependencies and difficulties to change public servants' routines are a complex issue to address.

In addition, it is unlikely that one-off training sessions are enough to induce sustained change and to successfully change organisational culture and administration path dependencies. The lack of on-going training and of follow-up activities seems to be a potential obstacle to any improvement that could have been made.

The economic and financial crisis has also contributed to drastically reducing the institutional priority accorded to gender equality (and this does not only apply to Greece).

Lastly, a lack of indicators to measure progress towards the implementation of the Charter seems to be a significant issue to evaluate its impact on the life of women and men, and thus, to ensure the sustainability of the actions carried out in its framework.

## 1.7 CONCLUSIONS

The Charter offers a roadmap to gender equality at a local level, with substantive aims and visible outcomes. However, in order to implement a coherent and effective gender equality strategy, the skills of public servants need to be developed. In this case study, we saw the difference that gender equality training can make.

In spite of some limitations, the gender equality training initiatives carried out in Greece increased women decision makers' awareness of gender issues and developed their skills to introduce a gender perspective into the policy process at a local and regional level. Thus, the initiative contributed to the implementation of the objectives of the Charter.

<sup>5</sup> EIGE (2012), *Good practices in gender training: Gender Glasses in Finland*, available at: <http://eige.europa.eu/content/gender-glasses>  
EIGE (2012), *Good practices in gender training: Gender Impact Assessment training in the city of Vantaa*, available at: <http://eige.europa.eu/content/gender-impact-assessment-training-in-the-city-of-vantaa>



## GENDER MAINSTREAMING FINDET STADT! GLEICHSTELLUNGSMANAGEMENT IM „HAUS“ GRAZ



Stadt Graz/Foto Fischer

**Autorin:** Priska Pschaid, Stadt Graz

### KURZER HISTORISCHER ÜBERBLICK

Die Stadt Graz hat eine lange Tradition im Bereich der aktiven Frauenförderung. Die erste – und bislang österreichweite einzige – Unabhängige Frauenbeauftragte wurde 1986 ernannt, 1993 gab es in Graz mit Helga Konrad die erste Frauenstadträtin, und somit auch die Gründung der entsprechenden Verwaltungseinheit – das Referat für allgemeine Frauenangelegenheiten.

Aktive Frauenförderung in Form von politischen Forderungen, Veranstaltungen, Informationskampagnen und Kursprogrammen ist also schon lange etabliert. 2001 beschloss die Stadt Graz nicht nur das Frauenförderprogramm, sondern auch die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Das Frauenförderprogramm regelt nicht nur die verbindliche Verwendung geschlechtergerechter Sprache in allen internen und externen Schriftstücken, sondern vor allem auch die Vorgehensweise bei Postenbesetzungen (Bevorzugung von Frauen im Fall von gleicher Eignung wie männliche Bewerber bei Stellen, bei denen horizontale bzw. vertikale Unterrepräsentation von Frauen besteht). Das Frauenförderprogramm regelt auch die Möglichkeiten der Ausübung von Führungspositionen in Teilzeit bzw. die Einbindung von Mitarbeiterinnen während Karenzzeiten. All dies in Übereinstimmung mit dem Landesgleichbehandlungsgesetz.

Der Gestaltungsprozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadt Graz erfolgte auf breiter Basis unter Einbindung aller Führungskräfte. Damals wurde festgelegt, dass der Gender-Blick sowohl nach innen (Personal, Strukturen, Prozesse) als auch nach außen (Produkte und Dienstleistungen) zu richten ist.

Die Beteiligung an zwei EU-EQUAL-Projekten – „JUST GEM“ und „POP-UP-GEM“ – in den Jahren 2003–2007 gewährleistete eine solide Festigung des Implementierungsprozesses. Zahlreiche Projekte wurden in dieser Phase auf Schiene gebracht und erfolgreich umgesetzt. Der strukturierte Umsetzungsprozess wurde 2008 mit dem Österreichischen Verwaltungspreis, 2009 mit einem Best-Practice-Preis in der Kategorie „New Management Methods“ des Europäischen Verwaltungspreises EPSA und einer Nominierung beim UN-Verwaltungspreis UNPSA ausgezeichnet (Graz war unter den 28 weltweit ausgewählten Finalistinnen).

Die Teilnahme an EU-Projekten und die erhaltenen Preise werden natürlich voller Stolz erwähnt, aber nicht nur deshalb: Damit soll gezeigt werden, dass breite Vernetzung und internationale Anbindung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die gelungene Umsetzung von Gleichstellung in allen Politiken und Lebensbereichen sind. Skeptischen Fragesteller\_innen wird damit gezeigt, dass das Bestreben einer lokalen Kommune, die Gleichstellung von Frauen und Männern konkret umzusetzen, nicht nur europäischen, verfassungsrechtlichen, regionalen und lokalen Gesetzen entspricht, sondern dass dies auch für alle anderen Verwaltungsbehörden gilt.

### VOM DAMALS ZUM HEUTE

Der Beschluss der Stadtregierung von 2001 zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadt legte auch den Top-Down-Prozess der Implementierung fest: Der Magistratsdirektor ist der oberste Gleichstellungsbeauftragte, für die Umsetzung sind die Führungskräfte verantwortlich, auf Gleichstellung zu wirken ist Managementaufgabe.

Vom Beginn an war die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Projektebene fixiert – in Hinblick darauf, dass diese Führungsaufgabe möglichst rasch in den Regelbetrieb übergehen soll. In den Jahren der Umsetzung stellte sich jedoch heraus, dass Unterstützung, Koordination und Controlling – auch auf Regelbetrieb-Ebene – notwendig sind. 2011 wurde Gleichstellung auf struktureller Ebene in der Geschäftseinteilung der Stadt Graz verankert.

2012 hat die Stadt Graz die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet und der Gemeinderat der Stadt Graz hat zeitgleich den ersten Gleichstellungsaktionsplan für die Aktionsperiode 2013–2014 beschlossen ([www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung)).

### DIE CHARTA UND DER GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN – AKTUELLER STAND

Die FemCities Konferenz 2014 in Graz beschäftigt sich explizit mit der Charta, den Umsetzungserfahrungen und dem Thema „Gleichstellung auf dem Weg – Instrumente auf dem Prüfstand“. Die schon anfangs erwähnte internationale Vernetzung zeigt sich auch bei der Konferenz: Die Präsentation der neuen Beobachtungsstelle der Charta des RGRE sowie Benchmarking-Studien

- in Auftrag gegeben von der EIGE, dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen - sowie Best-Practice-Beispiele aus Zagreb, Frankfurt, Wien und Graz zeigen: Ja, aber ...

Ja, wir sind auf dem richtigen Weg. Viele erfolgreich umgesetzte Projekte legen Zeugnis darüber ab, dass die Instrumente, die wir verwenden, funktionieren. Die Stadt Graz orientiert sich bei der Umsetzung an der Systemtheorie - das 6-Schritte-Modell und die 4R-Methode werden auch auf EU-Ebene vorgeschlagen. Es gibt zahlreiche Umsetzungserfolge, wie z. B. das Feriensportangebot für Mädchen und Buben, das Ferienangebot des Amtes für Jugend und Familie, den Medienankauf in den städtischen Bibliotheken, neue Vergaberichtlinien (Koppelung von Auftragsvergaben mit Frauenförderung und Gleichstellungskriterien), Prüfung von Gleichstellungszielen durch den unabhängigen Stadtrechnungshof, Tiefgaragengestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement ...

Ja, Gleichstellung ist eine Querschnittsmaterie, betrifft alle Bereiche. Vor allem der Blick auf die Produkte und Dienstleistungen der Stadt zeigt: Wir sind für alle Bürgerinnen und Bürger da, die Hälfte der Bevölkerung darf nicht ignoriert werden. Es geht um die korrekte Verwendung öffentlicher Budgetmittel. Ja, auch wenn die Bevölkerung es nicht im Sinne von Gleichstellungswirkung merkt: Gleichstellung wirkt. Die Produkte und Dienstleistungen werden besser angenommen, Auswertungen zeigen, dass die Nutzung von Angeboten dem Bevölkerungsschnitt entspricht. Damit wird auch dem verfassungsrechtlich verankerten Gebot, Gender Budgeting „umzusetzen“, entsprochen.

Aber: Diversity ist „in“! Ein sinnvoller Ansatz, der jedoch auch kritisch gesehen werden kann: Geschlecht, religiöse und sexuelle Orientierung, Alter, Beeinträchtigungen, alles wird auf eine Ebene gesetzt. Kann z. B. die Offenheit gegenüber anderen Ethnien oder gegenüber sexueller Orientierung die Geschlechterfrage ersetzen? Im täglichen Handeln zeigt sich, dass es gilt, alle Ebenen - immer als Querschnittsmaterie - im intersektionalen Ansatz mit zu bedenken. Umsetzungsmaßnahmen müssen gemeinsam erfolgen, Hand in Hand gehen. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass das Geschlecht in jeder „Kategorie“ zum Tragen kommt. Kinder haben ein Geschlecht, ebenso wie ältere Menschen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Menschen verschiedener Herkunft. Und alle haben verschiedene, aber gleichwertige Bedürfnisse, denen Rechnung zu tragen ist. Aufgabe der öffentlichen Hand ist es, diese Bedürfnisse im täglichen Tun zu berücksichtigen.

Aber ersetzt Gleichstellung aktive Frauenförderung? Aktive Frauenförderung im Sinne von positiver Diskriminierung ist seit Jahrzehnten Standard in Europa, und auch weltweit. Basierend auf dem Bottom-up-Weg des Feminismus wurde viel erreicht, aber es gibt noch viel zu tun. Gender Mainstreaming ist ein Top-down-Prozess und Beispiele von aktiver Frauen- bzw. Männerförderung zeigen, dass Gleichstellungsorientierung konkrete Änderungen bringt. Aber solange strukturelle Gegebenheiten zahlenmäßig weitaus häufiger Frauen benachteiligen, braucht es aktive Frauenförderung. Und auch das klare politische Bekenntnis dazu!

Aber jüngere Entwicklungen zeigen, dass Frauenförderung als Fachbereich in vielen Städten mit anderen Fachbereichen zusammengelegt wird. Diversität, Integration, Senior\_innen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen: Es besteht die Gefahr, dass aktive Frauenförderung dabei zu kurz kommt. Diese Entwicklung ist kritisch zu hinterfragen.

## FAZIT

Die neueste Entwicklung, dass der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) mit der neuen Beobachtungsstelle der Charta die thematische Auseinandersetzung und Weiterentwicklung von Aktivitäten auf europäischer Ebene nun verstärkt unterstützt, hilft allen Städten, die die Charta bereits unterzeichnet haben. Weitere Städte mögen zahlreich folgen!

Aktive nationale und internationale Vernetzung ist für die erfolgreiche Umsetzung für alle Beteiligten wichtig. Best-Practice-Beispiele werden weitergereicht, nicht jede Stadt muss jedes Projekt neu planen, sondern kann erfolgreiche Umsetzungsprojekte „kopieren“. Es gibt aber durchaus Beispiele von Projekten, die nicht so gut laufen, auch daraus können wir voneinander lernen.

Dass die FemCities Konferenz 2014 sich thematisch mit der Charta auseinandersetzt, ist ein wichtiges Signal, die zahlreiche Teilnahme vieler Städte und Organisationen zeigt, dass das Thema hochaktuell ist. Auch wenn noch viel zu tun ist: Wir sind auf dem richtigen Weg!

Nähere Informationen zu den Aktivitäten des Referates Frauen & Gleichstellung der Stadt Graz finden Sie unter [www.frauen.graz.at](http://www.frauen.graz.at) und [www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung) (auch einen ausführlichen Webbeitrag zur FemCities Konferenz 2014, darunter auch alle Unterlagen der Fachvorträge, finden Sie hier).

## IST ALTER DAS ENTSCHEIDENDE KRITERIUM? POTENZIALE VON ARBEITNEHMERINNEN 50+ FÖRDERN UND NUTZEN!



Fotostudio Meister

**Autorin:** Eva Janusch

Im Jahr 2050 wird ein Drittel der EU-Bürgerinnen und Bürger über 65 Jahre alt sein. Durch den Rückgang an Menschen im erwerbsfähigen Alter werden in bestimmten Branchen und Regionen nicht mehr genügend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um den Bedarf zu decken.

Wer ist der ältere Arbeitnehmer bzw. die ältere Arbeitnehmerin? Neben dem biologischen Alter muss auch der Wissensbereich sowie die Art der Tätigkeit und die Berufserfahrung selbst, sowie der jeweilige Bildungsstand und die unterschiedlichen Lebens- und Bedürfnislagen – auch innerhalb der Generationen – in der Begriffsklärung Berücksichtigung finden. Alter ist also relativ. Es gibt keine allgemeingültige Übereinstimmung zwischen kalendarischem Alter und Persönlichkeitsmerkmalen. Eine Kombination aus Alter und dem Alter zugeschriebenen Eigenschaften fällt je nach Individuum unterschiedlich aus.

Im Fokus des **Central-Europe-Projekts „Senior Capital“** steht die Gruppe der ArbeitnehmerInnen 50+ als qualifizierte Arbeitskräfte und wertvolle Humanressource in Arbeitsorganisationen. Ziel von Senior Capital ist die Entwicklung von Instrumenten zur Förderung der Beschäftigung von Frauen und Männern 50+ sowie die Schärfung des Bewusstseins für die Potenziale, die ältere Mitarbeitende Unternehmen bieten. Beachtung findet sowohl das Fremdbild als auch das Selbstbild von älteren ArbeitnehmerInnen. Werden einerseits ab einem bestimmten biologischen Alter verminderte Leistungs- und Lernfähigkeit zugeschrieben, wirkt andererseits auch oft in den Betroffenen die Annahme, „ohnehin schon alles zu wissen und zu können“, beziehungsweise wird Änderungen und Innovation mit Ablehnung begegnet.

Im Projekt wird die Rolle von Unternehmen, öffentlicher Verwaltung, Bildungsträgern/innen und deren Einflussmöglichkeiten auf die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen beleuchtet. Gleichzeitig wird auf die tatsächlichen Haltungen der Beschäftigten 50+ im Hinblick auf Selbstverpflichtung und Selbstverantwortung, den eigenen Prozess mitzugestalten, fokussiert. Alle im Projekt gesetzten Schritte erfolgen unter der Gleichstellungsperspektive.

An der Entwicklung transnationaler Strategien sind PartnerInnenorganisationen aus Deutschland, Ungarn, Italien, Polen und Slowenien sowie **nova** Training Beratung Projektmanagement aus Österreich beteiligt. Die **Stadt Graz** und das **Land Steiermark** sind assoziierte strategische PartnerInnen.

nova setzt sich seit Jahren intensiv mit Stereotypen v. a. im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen auseinander. Die Problematisierung von Lebensalter ohne Berücksichtigung anderer (individueller) Indikatoren stellt das Hauptproblem von älteren Personen am Arbeitsmarkt dar und basiert auf Zuschreibungen, die sowohl nach außen als auch innerhalb der Gruppe wirken.

Im Rahmen einer transnationalen Sensibilisierungskampagne wurde von nova ein Videoclip zum Thema produziert, der in sechs Sprachen übersetzt und von allen PartnerInnen im Rahmen ihrer Aktivitäten eingesetzt wird.

**Deutsch:** <https://vimeo.com/79880853>

**Englisch:** <https://vimeo.com/80556664>

**Deutsch:** <https://www.youtube.com/watch?v=TLogTXQ43A>

**Englisch:** <https://www.youtube.com/watch?v=84LzV2DYc8g>

Zu Beginn des Projektes wurde eine komplexe Analyse unter Einbindung von Unternehmen, öffentlicher Verwaltung, Schulungseinrichtungen und Arbeitslosen 50+ durchgeführt, um die derzeitige Situation in Bezug auf Beschäftigung und lebenslanges Lernen zu erheben. Einerseits wurden die Bedürfnisse von Menschen 50+ und Unternehmen abgefragt, andererseits wurden aber auch bereits erfolgreich umgesetzte Projekte in Unternehmen beleuchtet.

Weiters wurden gesetzliche Regelungen, Programme und Statistiken in Österreich und Europa analysiert, um (gesellschafts-)politische Rahmenbedingungen in Bezug auf ältere ArbeitnehmerInnen zu erheben.

Eine Sammlung von „good practices“ und „successful business cases“, d. h. erfolgreich implementierten Lösungen für ArbeitnehmerInnen 50+ rundeten die erste Phase des Projektes ab. Europaweit wurden 105 Initiativen erhoben.

Alle durch die ProjektpartnerInnen erarbeiteten Ergebnisse wurden transnational zusammengefasst.

Die Ergebnisse dieser Analysen dienen als Grundlage zur Umsetzung von Pilotprojekten und zur Erstellung einer Roadmap. Parallel dazu wird an einer Sensibilisierungskampagne gearbeitet, die von nowa entwickelt und ab Mai in allen Partnerländern umgesetzt werden wird.

Die Pilotprojekte werden von allen PartnerInnen in den jeweiligen Regionen basierend auf den Ergebnissen der regionalen Analysen durchgeführt. nowa führt im Rahmen des Piloten Analysen der Konnotation von Alter und Arbeitsleistung durch, es werden daraus Empfehlungen für private Unternehmen und Behörden abgeleitet und HR-Maßnahmen entwickelt.

In der Roadmap werden alle Ergebnisse zusammengefasst. In Kooperation mit regionalen Stakeholdern und im transnationalen Austausch werden Wege zur Schaffung eines förderlichen Umfelds (rechtlich, finanziell und administrativ) für die Implementierung von maßgeschneiderten Modellen zur Beschäftigung und Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen im regionalen Kontext aufgezeigt.

Die lokalen Stakeholder kommen aus allen für das Thema relevanten Bereichen (Stadt Graz, Arbeitsmarktservice, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Land Steiermark, Unternehmen) und sind mit dem Thema Gleichstellung vertraut. Sie sind auch an der Entwicklung und Umsetzung der Pilotprojekte beteiligt.

Auf transnationaler Ebene wurde ein Transnational Advisory Board installiert, ExpertInnen aus allen Partnerländern diskutieren und entwickeln Strategien auf EU-Ebene zu diesem Thema. Dr.in Andrea Felbinger, Referentin im Büro von Bürgermeister-StVin Dr.in Martina Schröck nimmt als Expertein aus Österreich teil.

### **IST ALTER DAS KRITERIUM?**

#### **UMSETZUNG VON PILOTPROJEKTEN IN „SENIOR CAPITAL“**

#### **Analyse über den Zusammenhang von Lebensalter und Arbeitsleistung sowie Arbeitshaltung, Ableitung von Empfehlungen für private Unternehmen und öffentliche Verwaltung und Entwicklung von HR-Maßnahmen.**

Unternehmen und Behörden stehen vor der Situation, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer älter werden (aufgrund der demografischen Entwicklung). Wir bieten ihnen eine gezielte Analyse ihrer spezifischen Situation unter Berücksichtigung vieler Parameter.

Führungskräfte sehen sich mit etlichen Herausforderung konfrontiert: der Arbeit mit alternden Teams, der Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit und Motivation von MitarbeiterInnen und der Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen. Beschäftigte sollen in ihrer Vielfalt gesehen und Bedürfnisse lebensphasenorientiert berücksichtigt werden.

#### **Mit folgenden Fragen setzen wir uns im Piloten auseinander:**

- Ist eine bestimmte Arbeitshaltung und Arbeitsleistung durch Alter bedingt oder wirken andere Kriterien, die ab 50+ dem Alter zugeschrieben werden?
- Gibt es Unterschiede zwischen Privatunternehmen und Behörden?
- Gibt es Unterschiede zwischen MitarbeiterInnen, die schwer körperlich arbeiten, geistig anspruchsvolle Tätigkeiten verrichten, psychisch belastende Arbeit ausführen oder im Büro arbeiten?
- Was motiviert Menschen, bis zur Pension leistungsfähig zu bleiben?

Unternehmen und Behörden werden im Piloten bei der Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen ihrer Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive beraten und begleitet. Ziel ist es, unter Einbindung von Führungskräften und MitarbeiterInnen 100% der Potenziale zu nutzen und innere Kündigung und vorzeitigen Ruhestand zu vermeiden.

#### **An den Pilotprojekten nehmen folgende Organisationen und Unternehmen teil:**

- Stadt Graz
- Holding Graz
- Land Steiermark
- KAGes
- KWB
- VTU Engineering

### **Folgende Schritte werden gesetzt:**

- Analyse in Form von Fokusgruppen-Interviews, die von nowa durchgeführt werden. Die Kriterien werden ebenfalls von nowa entwickelt, die Auswahl der Teilnehmenden erfolgt durch das Unternehmen.
- Auswertung dieser Interviews entlang der Systemdimensionen Strategie – Struktur – Kultur durch nowa, Hypothesen und Empfehlungen werden abgeleitet.
- Kommunikative Validierung – Rückspiegelung der Ergebnisse an die Unternehmen
- Beratung und Begleitung von Unternehmen und Behörden in der Entwicklung neuer Arbeitsmodelle/Programme/Strategien/Strukturen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen, Unternehmenskultur, Vielfalt, Strukturen und Rahmenbedingungen, Strukturierung von Arbeitsprozessen ...



### **Durch die Umsetzung erwarten wir uns folgende Ergebnisse:**

- ArbeitgeberInnen sind offen, erkennen und nutzen die Potenziale und Ressourcen von MitarbeiterInnen 50+, Frauen und Männern
- MitarbeiterInnen 50+, Frauen und Männer, finden in ihrer Arbeit ihren Lebensphasen entsprechende Ziele und Herausforderungen vor
- Lebenslanges Lernen ist eine Option für Unternehmen, Behörden und MitarbeiterInnen 50+
- Unternehmen und Organisationen entwickeln HR-Maßnahmen ungeachtet von altersbezogenen Stereotypen

### **METHODE „FOKUSGRUPPEN-INTERVIEW“**

Das Fokusinterview ist eine Methode qualitativer empirischer Sozialforschung und wird eingesetzt, um einen Eindruck vom Diskurs über ein bestimmtes Thema in der Organisation zu bekommen. „Qualitativ“ bedeutet, dass dabei die Aufmerksamkeit auf der Qualität der Aussagen liegt – im Gegensatz zu den typisierten Antwortkategorien eines formellen Fragebogens oder eines standardisierten Interviews.

Einer Gruppe von MitarbeiterInnen (für die Zusammensetzung der Gruppe wird von den Beraterinnen empfohlen, einen möglichst breiten Querschnitt abzudecken – Alter, Geschlecht, Dauer der Beschäftigung ...) werden zwei Fragen zur Diskussion gestellt, die zuvor mit der Auftraggeberin abgestimmt werden.

Abgesehen von diesen Fragestellungen werden sich die Beraterinnen nicht mehr an der Diskussion beteiligen, sondern die Diskussion wird anhand von bestimmten Indikatoren beobachtet und dokumentiert.

### **Folgende Fragen wurden gestellt:**

- Gibt es bei Arbeitsleistung und Arbeitshaltung Unterschiede was das Alter betrifft?
- Was braucht es, um bis zur Pension aktiv und motiviert zu arbeiten?

### **Neben den Inhalten der Diskussion wird Folgendes beobachtet und berücksichtigt:**

- Welche Einstellungen/Haltungen sind sichtbar?
- Wo liegt die Energie, wo Resignation?
- Welche Werte sind spürbar?
- Wie ist die Beteiligung einzelner?
- Wie ist die Diskussion strukturiert?
- Welche Systemteile werden wie repräsentiert?

Die Auswertung erfolgt nicht anhand von Einzelaussagen, sondern ist eine Interpretation der Gesamtbeobachtung, welche im Bericht den Organisationsdimensionen Strategie – Struktur – Kultur zugeordnet wird.

## AUSWERTUNG DER FOKUSGRUPPEN-INTERVIEWS ENTLANG DER DIMENSIONEN VON SYSTEMEN

### KRITERIEN FÜR DAS FOKUSGRUPPEN-INTERVIEW

#### Beschäftigte, die körperlich schwer arbeiten

- 1 Gruppe unter 50
- 1 Gruppe 50+
- max. 8 Personen/Gruppe

#### Beschäftigte, die körperlich nicht schwer arbeiten

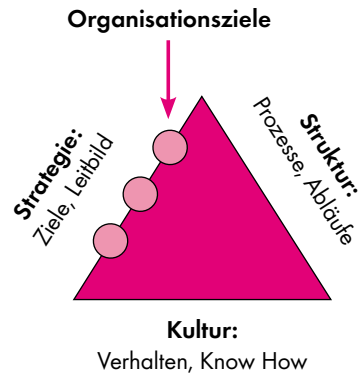
- 1 Gruppe unter 50
- 1 Gruppe 50+
- max. 8 Personen/Gruppe

#### Führungskräfte

- max. 8 Personen/Gruppe

#### In jeder Gruppe:

- Geschlecht: Verteilung repräsentativ für die Organisation
- Keine hierarchischen Abhängigkeiten unter den Teilnehmenden
- Repräsentative Mischung in Bezug auf Tätigkeiten



## IS AGE THE CRITERION?

### IMPLEMENTATION OF PILOT PROJECTS IN "SENIOR CAPITAL"

**Analysis of the connection between age and job performance, deduction of recommendations for private enterprises and public authorities and development of HR measures.**

Companies and public authorities face the situation that their staff gets older (due to demographic developments). We offer them a targeted analysis of their specific situation taking into account many parameters. Two public authorities and four private enterprises have been selected.

Executives are faced with several challenges: working with aging teams, motivating employees, maintaining the performance and ensuring the competitiveness of their companies.

Employees should be seen in their diversity and their needs should be considered according to their life phases.

#### **We work with private companies and public authorities with the following questions:**

- Can a certain work ethic and job performance be attributed to age or are there other criteria effective at the age of 50+?
- Are there any differences between private enterprises and public authorities?
- Are there any differences between employees who do physical work, mentally challenging work, psychologically stressful work or office work?
- What motivates people to remain active and fit in their job until they retire?

We advise and support private companies and public authorities to develop HR-measures under a gender perspective

We work with executives, employees and in organisational development in order to use 100% of the potentials and to avoid inner resignation and early retirement.

#### **Companies and organisations that take part in the pilot:**

- City of Graz - Department for Youth and Family
- Holding Graz Linien - public transport Graz
- Province of Styria - HR Department
- KAGES - healthcare company of Styria
- KWB - biomass heating systems
- VTU - process engineering

#### **The following steps are taken:**

- Analysis using the method of focus group interviews  
Criteria and questions developed by nowa in close co-operation with companies, the composition of the groups lies in the responsibility of the management
- Evaluation of the focus group interviews according to the system dimensions strategy - structure - culture; deriving recommendations
- Communicative validation - feedback
- Consulting private enterprises und public authorities in the development of new models of work/programmes/strategies/structures (top-down) focusing on various life phases, company culture, diversity, structures and framework, restructuring of work processes and so on.

focus group interviews

evaluation

hypotheses and recommendations

communicative validation

consulting

### IMPACT OF THE PILOT

- Employers are open-minded, recognise and make use of the potentials and resources of employees 50+, both women and men
- Employees 50+, both women and men, find targets and challenges in their work suitable to their life phases
- Lifelong learning is an option for companies, public authorities and for employees 50+
- Companies and organisations develop HR measures irrespective of age-related stereotypes

### METHOD OF FOCUS GROUP INTERVIEWS

The focus group interview is a method of qualitative empirical social research and is used to get an impression of the discourse on a particular topic in organisations.

“Qualitative” means that the focus lies on the quality of the statements – in contrast to the typed response categories of a formal questionnaire or standardised interviews.

Groups of employees and executives (members of the group should cover a wide cross section – age, sex, duration of employment, ...) are asked two questions, which are previously agreed upon with the management.

Apart from these questions, the consultants will no longer participate in the discussion, but the discussion is observed and documented according to certain indicators.

#### The following questions are asked:

- Are there any differences in work performance and work attitude taking age into account?
- What is necessary for people to work actively and motivated until retirement?

#### Apart from the discussion itself we observe the following things:

- Which attitudes can be observed?
- Where is the energy, where is resignation?
- What values can be noted?
- What can be observed about the participation of each individual?
- How is the discussion structured?
- Which parts of the system are represented in which way?

The evaluation is not made on the basis of individual statements, but is an interpretation of the observation, which in the evaluation report is assigned to the organisational dimensions of strategy – structure – culture. >>

### EVALUATION OF THE FOCUS GROUP INTERVIEWS ALONG THE LINES OF THE SYSTEM DIMENSIONS

#### CRITERIA FOR THE FOCUS GROUP INTERVIEW

##### Employees working physically hard

- 1 group under 50
- 1 group 50+
- max. 8 persons/group

##### Employees not working physically hard

- 1 group under 50
- 1 group 50+
- max. 8 persons/group

##### Executives

- max. 8 persons/group

#### In each group:

- Gender: division – representative for the organisation
- No hierarchical dependencies among the participants
- Representative mixture in relation to activities





## PROGRAMME FOR GENDER MAINSTREAMING ON THE ROAD TO GENDER EQUALITY



SALAR

**Author:** Magnus Jacobson, SALAR

### BACKGROUND

The Swedish Association of Local Authorities and Regions (SALAR) represents Sweden's 290 municipalities and 20 county councils/regions.

We act as an employer's organisation, and we defend and promote the interests of our members, for example by working to strengthen local self-government and the development of regional and local democracy.

In Sweden, municipalities provide childcare and school education; social services, care for the elderly, support for the disabled; maintenance, urban planning, building permits etc.; waste management; support of culture, sports and leisure facilities; rescue services. The main responsibility for the county councils is the provision of health care through health clinics and hospitals.

SALAR is a politically run organisation, with elected representatives from all member organisations assembling every four years for congress. One of the assignments of the congress to the office of SALAR is to support work for gender equality on a local and regional level.

The programme for gender mainstreaming ran between 2008 and 2013. The aim was to support participating organisations to provide services of equal worth and an equal distribution of resources to women and men, girls and boys.

With 28 million euros from the government, SALAR funded a total of 140 development projects in more than 70 organisations. 38 of these are signatories to the European Charter for Equality between Women and Men on a Local and Regional Level.

Another 50 organisations participated in a training programme on gender mainstreaming and improvement work, built on experiences from the programme. Eight of them are signatories to the Charter.

The programme put a strong emphasis on gender equality as a matter of quality in services and operations, proclaiming a win-win perspective and regarding gender equality not only as a goal in its own right but also as a means to fulfil other goals. Another feature of the programme has been to refine gender analyses by applying the concept "Always gender – never gender alone", building on the principle of the European Charter, that to reach gender equality, we must fight other grounds of discrimination as well.

Following the strategy of gender mainstreaming, building upon the Council of Europe's definition, the integration of a gender perspective in the management system – including planning, decision making and monitoring / follow up – has been at the core of the programme.

Moreover, one key finding of the programme is that gender mainstreaming shares many of the possibilities and challenges of other types of development work in organisations, highlighting that gender knowledge must be combined with knowledge in systematic development work in order to succeed.

**During the second phase of the programme 2011–2013, 53 organisations participated. An evaluation by a team of researchers brought the following results:**

- Tangible effects for citizens – 2 out of 3
- Improvement in management and follow up – 8 out of 10
- Statistics in annual report disaggregated by sex – 3 out of 4
- Pilot projects spillover
- 33.000 politicians and staff in training

The evaluation also showed that there is still a question mark for the sustainability of ongoing gender mainstreaming, with a declining sense of ownership in political and administrative leadership constituting a major challenge.

### **A number of success factors were identified:**

The programme's systemic holistic approach: involving the full management system, creating cooperation between different processes in the organisation.

Support structure on a national level: providing training, networking, and exchange of experiences between gender experts / project managers. Of course, the possibility to have external funding for development projects has also been a success factor, as has the good name and reputation of SALAR among its members, bringing legitimacy to the programme.

The programme office has produced a number of books, reports, magazines and even films to explain, promote and market gender mainstreaming as a strategy.

Below you can find the manuscript for the film "Sustainable Gender Equality – a film about gender mainstreaming in practice". The film has been translated into English, German, French, Spanish and Finnish and is available on Vimeo and YouTube.

### **SUSTAINABLE GENDER EQUALITY**

Gender equality is a human right. But it is also a question of efficiency and quality of public services.

This film shows how gender mainstreaming can benefit not only individuals, but also municipalities, county councils and others who deliver publicly funded services.

### **GENDER EQUALITY AND SNOW REMOVAL IN KARLSKOGA**

It snows in Sweden. And after the snow falls, the municipality ploughs the streets and squares so that we can get through.

What does that have to do with gender equality?

Well, women walk, cycle, and use public transport to a greater extent than men, who travel more by car. This means that municipal snow removal has different consequences for men and for women.

This is a form of gender inequality that we can put into figures.

Three times more pedestrians than motorists are injured in single-vehicle accidents caused by icy roads. Most of them are women. Hospital care and lost productivity due to accidents in slippery conditions costs four times as much as winter road maintenance. In Karlskoga municipality, city officials analysed local snow removal from a gender perspective and found that typically male areas were prioritised.

First the ring roads were cleared, usually late at night when only a few trucks were passing through.

Then the major roads and streets were cleared, especially those leading to larger, male-dominated workplaces.

Last to be cleared were bus stops, pedestrian walkways and bike paths.

In other words, the municipality was prioritising snow removal for men above snow removal for women. This was not intentional, of course; they were just doing things the way they had always been done.

To solve the problem, the municipality had to rethink its approach. Three inches of snow are harder to get through on foot than in a car. So it was decided, that pedestrian walkways and bike paths should be cleared before the streets.

Infant schools were now given first priority, because that is where parents go first on their way to work.

Larger workplaces were given second priority, but this time female-dominated workplaces, such as hospitals and municipal facilities, were also included.

Pedestrian walkways and bike paths leading to schools were given priority three. Only when this essential network had been made accessible, were the remaining streets and roads cleared of snow. Working in this order resulted in no extra costs for the municipality. But it did make the allocation of resources more gender equal. It also made the city more accessible for everyone, especially children, for whom driving is not an option.

### **GENDER EQUALITY IS CREATED IN EVERYDAY LIFE**

Gender equality means that women and men enjoy the same rights, obligations and opportunities.

How municipalities and county councils shape their activities is, of course, very important for equality between women and men. The Council of European Municipalities and Regions, CEMR, believes it is at the level of municipalities and county councils that an equal society can best be created, because of their proximity to people's everyday lives.

Gender equality is a right of citizens, but it can also be of utility for municipalities and county councils. Just as gender equality in snow removal can prevent suffering and costs due to accidents in slippery conditions, gender mainstreaming can raise quality in all services.

A key tool in this work is gender disaggregated statistics. It is only when we reveal how decisions, actions and treatment affect women and men that we can detect differences and do something about them.

Here are some concrete examples.

### NIGHT STOPS IN KALMAR

Many women in Kalmar avoided taking the bus home in the evening. The reason was that they felt unsafe walking home from the bus stop. This was shown in a survey.

The solution was to introduce so-called night stops, which means that passengers can ask the bus driver to be let off at a specific place, even between normal stops. The driver will only open the front door and makes sure that no one else gets off at the same time. This has made night-time bus travel safer and more attractive for both women and men.

### AMBULANCE SERVICES IN GOTHENBURG

The ambulance services at Sahlgrenska University Hospital in Gothenburg began compiling gender disaggregated statistics some years ago. They discovered that three out of four patients with hip fractures were women over the age of 85. Women had to wait longer for an ambulance and received less pain relief medication than men.

For this reason, they were often in a worse condition than men when they arrived at the hospital. New care routines were introduced: Emergency dispatch personnel began giving women the same priority as men, and all patients received equal pain relief medication in the ambulance. Paramedics began carrying out tasks previously only performed at the emergency department, so that arriving patients could be taken directly to radiology.

Now patients get to the operating room more quickly. This has resulted in fewer patients suffering delirium, which shortens their stay at the hospital and reduces suffering, especially for women.

### BETTER GRADES IN GNESTA

Boys get lower grades than girls in almost all school subjects. Freja School in Gnesta was no exception.

When looking into "what boys should be like", it was found they expected each other not to study hard, and to treat school as unimportant. Instead they sought status by shoving each other in the corridors or being good at sports. They were noisy and took up a lot of space. Even the teachers did not expect boys to put as much effort into their schoolwork as girls.

A health survey showed that girls felt more stress at school, enjoyed their leisure time less, and felt less safe outdoors at night.

### **To improve boys' school performance and reduce girls' feelings of stress and insecurity, the school started a systematic campaign to change norms and attitudes, by**

- increasing teachers' knowledge about norms that inhibit girls and boys in their schoolwork,
- introducing zero tolerance of boys fighting, even when only for fun,
- implementing norm-critical pedagogy among students, and
- integrating sex and relationship education into other subjects, such as Swedish and civics.

The work with norms has produced good results. Previously, boys at Freja School performed below the national average, but in 2012 almost 80 percent of the boys finishing ninth grade had achieved the targets for all subjects, the same proportion as girls. However, the work must continue. New teachers must also be educated about norms. And efforts to change boys' attitudes towards school and reduce girls' feelings of stress and insecurity are continuing.

### FROM THE GARDEN SHED INTO THE HOUSE

A lot of good work has been done over the years to promote gender equality in municipalities and county councils. However, if one compares an organisation with a house, you could say that gender equality work has often been consigned to the garden shed. It has been carried out in separate projects, without any real impact on day to day activities.

Gender mainstreaming is about moving gender equality into the house. It is only when we achieve a gender equality perspective in day to day activities that we can offer women and men equivalent, high-quality services.

Gender equality is created and maintained where we make decisions, allocate resources and create standards. Therefore it is in regular decision making and in day to day activities that we have to combat gender inequality.

This is what gender mainstreaming means. It means making men and women visible in policy documents at all target levels, from the most wide-ranging plans to concrete operations to work plans. We are talking about gendering management.

Writing "men and women" makes it possible to set gender-equal objectives, paving the way for monitoring and illustrating gender differences.

There is a difference between writing "students" and "girls and boys in school", or between writing "the elderly" and "elderly women and men". When you include gender among your monitoring tools, you get a deeper analysis and can detect quality issues that were previously unknown simply because the tools for analysis were too blunt.

Thus gender mainstreaming leads to bonuses like increased legal protection and quality control. When control and monitoring are functioning as they should, you can track a decision through the entire organisation. There is a common thread running from decisions of the assembly, through the municipal boards and administration, to the everyday work in the field. That is to say: if the assembly sets the goal of providing equivalent and high-quality services for women and men, it can be achieved. But the reverse is also true: if the assembly does NOT consider it a goal, it will almost certainly not happen.

## IN CONCLUSION

Gender mainstreaming means applying a gender perspective to all our day to day activities: to snow removal, ambulance transport, classroom teaching, and all the other services that we deliver on behalf of the citizens.

Gender mainstreaming can improve our management and governance structures. We ensure that waiting times, allocation of resources, and how people are treated are all based on individual needs, without being distorted by prejudice, ignorance, or routines.

It is about justice for women and men, girls and boys, but it is also about efficiency and quality.

The film is available in German: <http://vimeo.com/77671915>

To learn more about gender equality, gender mainstreaming, tools and methods, please visit the website

[www.includegender.org](http://www.includegender.org)

To learn more about SALAR's support for gender equality work, please visit [www.skl.se/jamstalldhet](http://www.skl.se/jamstalldhet)

For further questions about SALAR's work to support gender equality work in municipalities and county councils, please contact [magnus.jacobson@skl.se](mailto:magnus.jacobson@skl.se)

## MÖGLICHKEITEN KOMMUNALER GLEICHSTELLUNG IN WIEN GENDER MAINSTREAMING WIRKT



Ulrike Kozeschnik-Schlick

**Autorin:** Ursula Bauer

### WIEN IN ZAHLEN

- **EinwohnerInnen gesamt:** 1.741.246, 52% Frauen
- **Frauenanteil in der Politik:** Gemeinderat: 34% / Stadtregierung: 63%
- **Frauenanteil in der Verwaltung** (~ 65.000 MitarbeiterInnen gesamt): 65%
- **Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung:** 36%
- **Einkommensvorteil von Männern:** + 29%
- **Armutsrisiko für Frauen:** + 17%
- **Unbezahlte Hausarbeit erledigen** zu 2/3 Frauen und zu 1/3 Männer
- **Erwerbsquote:** Frauen: 70,2% / Männer: 73,8%
- **Arbeitslosenquote (EU-Quote):** Frauen: 7,0% / Männer: 8,7%

Das Dezernat Gender Mainstreaming ist in der Wiener Magistratsdirektion im Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit angesiedelt. Gender Mainstreaming soll zu einer geschlechtergerechten und solidarischen Gesellschaft beitragen, in der Chancen, Möglichkeiten und Verpflichtungen gleich verteilt sind. In dieser Gesellschaft können alle Menschen ein selbstbestimmtes Leben entsprechend ihren persönlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Wünschen führen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist dann kein Randthema mehr, sondern ein selbstverständlicher Teil aller Prozesse und Maßnahmen. Frauen und Männer werden somit nicht mehr als einheitliche Gruppe gesehen, sondern ihre jeweiligen sozialen, ethnischen oder altersmäßigen Unterschiede werden berücksichtigt.

### Allgemeine Gleichstellungsziele sind:

- Gleiche berufliche Chancen für Frauen und Männer
- Gerechte Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern sowie existenzsichernde eigene Einkommen für Frauen und Männer
- Gleichstellung von Frauen und Männern bei der politischen Repräsentation und Partizipation
- Erweiterung der Geschlechterrollen und -normen für Frauen und Männer und Abbau von einschränkenden Normen
- Gleiche persönliche Freiheiten für Frauen und Männer und Schutz vor Übergriffen jeder Art

Ein genaues Erfassen der Nutzerinnen und Nutzer von öffentlichen Dienstleistungen und ihrer unterschiedlichen Ansprüche erhöht die Chance, dass Politik und Verwaltung besser auf die tatsächlichen Anliegen der Bürgerinnen und Bürger eingehen können. Die öffentlichen Dienstleistungen und Vorhaben können so genauer auf den Bedarf der Bürgerinnen und Bürger abgestimmt werden. Damit erhöhen sich die Planungsgenauigkeit, die Qualität und die Wirksamkeit der Leistungen. Gender Mainstreaming – ausgerechnet ein etwas sperriger Fachbegriff soll eine Unterstützung auf dem Weg zur geschlechtergerechten Gesellschaft sein? Ja, durchaus. Allein die theoretische Basis, das Geschlecht nicht nur biologisch zu betrachten, sondern das Aufbrechen von Rollenzuschreibungen und die Veränderbarkeit von Geschlechterverhältnissen in den Mittelpunkt zu stellen, ist ein wichtiger Schritt. Die Grundpositionen, Gleichstellung als Querschnittsmaterie zu sehen, für die letztlich alle in ihren Verantwortungsbereichen zuständig sind und eine Top-down-Vorgangsweise bei der Umsetzung haben das Gleichstellungsthema gestärkt. Für zusätzliche Dynamik sorgten die rechtliche Verankerung im Vertrag von Amsterdam oder die Staatszielbestimmung „Gender Budgeting“ in der österreichischen Verfassung. Ob es sonst gelungen wäre, die Zahl der GenderexpertInnen – ja, es gibt auch einige engagierte Männer! – oder wenigstens Aufgeschlossenen in öffentlichen Institutionen sukzessive zu erhöhen und Genderaspekte von der Architektur über die Kindergartenpädagogik und die Kunstförderung, der Verkehrsplanung bis hin zur Friedhofsgestaltung zum Thema zu machen? Um Gender im Mainstream der Verwaltungsabläufe sicherzustellen, wurden Instrumente und Methoden entwickelt, die sich als anschlussfähig an den Prozess der Verwaltungsmodernisierung erwiesen haben und neue Vorgangsweisen erleichtern. Gender darf dabei aber nicht vom Mainstream aufgesogen werden, sondern muss ihn auch verändern. Deshalb kann Gender Mainstreaming die explizite Frauenpolitik keinesfalls ersetzen. Das ist seit der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 klar. Für eine geschlechtergerechte Zukunft braucht es beides: die Arbeit mit dem Mainstream und bewusstes Parteiergreifen für Frauenanliegen. Gleichstellung wird so insgesamt auf ein stabileres Fundament gestellt. In der Stadt Wien wirkt diese Doppelstrategie.

## WIEN UND DER GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN

Mit dem Gleichstellungsaktionsplan wurde ein Gesamtpaket erstellt, das die Genderperspektive in den vielfältigen Aufgabenbereichen der Stadt noch stärker verankern soll. Am 14. September 2009 fand der Kick-Off zur Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans im Wiener Rathaus statt. Über 100 Vertreterinnen und Vertreter aller städtischen Dienststellen, der Fonds und Unternehmungen und einer Vielzahl nachgelagerter Bereiche der Stadt arbeiteten erstmals gemeinsam an einem Entwurf der wichtigsten Gleichstellungsziele und Indikatoren für die Erfolgsmessung. Die Charta des „Council of European Municipalities and Regions“ (CEMR) wird auch in Wien umgesetzt. Beispielhafte Maßnahmen quer über alle Aufgabenbereiche der Stadt wurden gesammelt. Auf Basis der eingebrachten Beiträge wurde ein Wiener Gleichstellungsaktionsplan erstellt. Die Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57) hat ihn in den Gemeinderat eingebracht. Am 25. November 2009 haben ihn alle im Gemeinderat vertretenen Parteien einstimmig zur Kenntnis genommen. Die Maßnahmen werden von den zuständigen Magistratsdienststellen, Fonds, Unternehmungen und nachgelagerten Bereichen der Stadt Wien umgesetzt. Alle mit Gleichstellung befassten Stellen der Stadt Wien stehen für Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung zur Verfügung. Derzeit gibt es Überlegungen zu einer Fortschreibung.

## GENDER MAINSTREAMING WIRKT! – BEISPIELE AUS DER WIENER PRAXIS

### Positive Beispiele: GM in den Bauabteilungen

#### MA 28 – Straßenverwaltung und Straßenbau

Die MA 28 berücksichtigt in ihrer Planungstätigkeit für den Straßenbau Genderaspekte. Das Dezernat Gender Mainstreaming freut sich, dass nun Informationen über GM in der Straßenverwaltung und im Straßenbau auf der Webseite präsentiert werden können. Insbesondere werden die Themen Verkehrssicherheit und Aufenthaltsqualität auf Gehsteigen für FußgängerInnen beleuchtet. Anhand von zwei Beispielen wird die praktische Durchführung anschaulich dokumentiert und mit Fotos dargestellt: 1., Kärtner Straße / Kärtner Ring; und 22., Verlängerung Straßenbahnlinie 26, Abschnitt Kagraner Platz.

#### MA 33 – Öffentliche Beleuchtung

Die MA 33 verwendet für die Umsetzung von Gender Mainstreaming unter anderem die Checkliste „Faktoren für subjektives Sicherheitsempfinden“. Die Mitarbeit im Pilotprojekt „Frauenförderung und Vergabe“ ist gut angelaufen. Zwei neue Beispiele der MA 33 dokumentieren die Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der öffentlichen Beleuchtung: Verlängerung Straßenbahnlinie 26 von Wagramer Straße bis Hausfeldstraße in drei Bauabschnitten und Neugestaltung Neubaugürtel Mittelzone – Parkanlage.

## Word-Tool für den Gender-Check

### Geschlechtergerechtes Schreiben einfach:

Geschlechtergerecht zu formulieren ist in der öffentlichen Verwaltung als Grundsatz verankert, doch der richtige Gebrauch stößt oft auf die Frage, wie und welche Schreibweise die richtige ist. Um Anwenderinnen und Anwendern eine Unterstützung zu geben, wurde von den Firmen Microsoft Österreich GmbH und rubicon IT GmbH ein Tool für Microsoft Office Word entwickelt. Mit diesem „Gendering-Add-In“ erhalten Nutzerinnen und Nutzer eine Hilfestellung bei der Anwendung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung. „Um die Gleichstellung von Frau und Mann in der Verwaltung weiter voranzutreiben, ist es uns ganz wichtig, dass Schriftstücke, die in der Stadt Wien erstellt werden, diesen Ansprüchen auch gerecht werden“, stellt die Frauenstadträtin Sandra Frauenberger klar. Aus diesem Grund unterstützt auch die MD-OS-Gruppe „Prozessmanagement und IKT-Strategie“ diese Vorgehensweise. „Unsere Zielsetzung ist, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf ihren elektronischen Arbeitsplätzen dieses Tool für ihre tägliche Arbeit zur Verfügung zu stellen“, so Mag.a Ulrike Huemer, Gruppenleiterin der Gruppe „Prozessmanagement und IKT-Strategie“. Die Verwendung dieses Add-Ins ist für versierte AnwenderInnen der Textverarbeitung MS Word kein Problem. Nach der Installation findet sich in der Menüleiste eine neue Registerkarte mit der Bezeichnung „Gendering“. Hier kann der Text vergleichbar der Rechtschreibprüfung auf die geschlechtergerechte Verwendung geprüft werden. Bei kritischen Wörtern, die offenbar nicht den Vorgaben einer geschlechtergerechten Formulierung entsprechen, stoppt die Prüfung und schlägt entsprechende Alternativen vor. Doch der Einsatz dieses Tools ersetzt nicht die kritische Kontrolle durch die anwendende Person. „So wie auch die Rechtschreibprüfung gelegentlich Vorschläge macht, die nicht im Sinn der Sache sind, so kann es auch bei diesem Hilfsmittel vorkommen, dass der Vorschlag zu verwerfen ist“, erläutert Mag.a Ursula Bauer, Dezernatsleiterin Gender Mainstreaming in der MD-OS. „Wenn es Unsicherheiten in der Anwendung gibt, dann ist dies eine gute Unterstützung im täglichen Umgang.“ Diese Liste von geschlechtergerechten Ausdrücken wird durch das Referat Gender Mainstreaming laufend ergänzt. Wichtig ist vor allem die Mithilfe der Bediensteten bei der Wartung und dem Aufbau dieses Katalogs. Sattelfeste Personen in Sachen geschlechtergerechte Formulierung werden dieses Tool vielleicht nicht so oft nutzen. Die Prüfung bietet aber für alle nicht so versierten AnwenderInnen eine sehr gute Hilfestellung bei der Erstellung von Texten. Die letzte Kontrolle, ob der Text sinnvoll ist, liegt aber weiterhin bei der Autorin oder dem Autor.

### Über das „Gendering Add-In“

Es ermöglicht Autorinnen und Autoren beim Verfassen von Texten eine einfache und schnelle Überprüfung der geschlechtergerechten Schreibweise in Textdokumenten. Das Tool wurde von den Firmen Microsoft Österreich GmbH und rubicon IT GmbH entwickelt. In der Stadt Wien steht dieses Tool als standardmäßiges EDV-Produkt zur Verfügung. Für die Privatnutzung ist das Tool ebenfalls erhältlich. Download und nähere Informationen unter <http://bit.ly/1g4B5lh>.

## GENDER EQUALITY IN THE CITY OF ZAGREB



Davor Bolant

**Author:** Jana Radic, city of Zagreb

In the city of Zagreb, gender equality has become a subject of great importance in the last few years. Two bodies dealing with gender equality issues operate in the city: the Department for Promoting Human Rights and Gender Equality, Relations with National Minorities and Religious Communities and Civil Society Development, forming part of the Mayor's Office, and the Zagreb City Assembly's Commission for Gender Equality.

In 2011, the Croatian Parliament adopted the National Policy for Gender Equality for the period of 2011–2015, with the aim of eliminating discrimination against women, as well as raising public awareness of gender equality in all spheres of public life. The legal basis of the National Policy is the 2008 Gender Equality Act. This is the third National Policy for Gender Equality – the first one was adopted in 2001. It includes commitments undertaken by signing various international documents, along with those associated with the Council of Europe and European Union membership, which relate to the issues of equal opportunities and fighting gender-based discrimination.

Based on the National Policy, the Zagreb City Assembly adopted the Action Plan for the Implementation of the Measures of the National Policy for Gender Equality in March 2013. This plan is the first strategic document, which deals exclusively with women's issues, although other city strategies also form an integral part of the strategic framework for gender equality, since their defined measures and goals refer not only to the total population of women but also to certain target groups (Zagreb Strategy for Protection against Domestic Violence for the period of 2011–2016; Zagreb Strategy of Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities for the period of 2011–2015; Program for the Promotion of Crafts, Small and Medium Enterprises in the city of Zagreb for the period of 2013–2017; and Action Plan for the Implementation of the National Roma Inclusion Strategy for the period of 2013–2015).

The City Department and the Commission participate in the implementation of the Action Plan, as well as other city offices, depending on the topic (City Office for Education, Culture and Sports, City Office for Social Protection and People with Disabilities, City Office for Health, City Office for Economy, Labour and Enterprises, and the City Office for Strategic Planning and City Development). In the implementation of the Action Plan, the city cooperates with civil society organisations through creating, implementing and co-financing their projects.

The main topics of the Action Plan are: promoting women's rights and gender equality; reinforcing care and support for victims of domestic violence and prevention of all forms of violence against women; equal opportunities in the labour market; gender-sensitive education; equality in decision making in political and public life; equality in sports; international policy and cooperation and institutional mechanisms and methods of implementation.

**In the previous period, a great number of activities was implemented in the following fields:**

■ **Promotion of women's rights, gender equality and anti-discrimination**

In cooperation with NGOs, the city was marking international days important for women and gender equality: For example, the International Day of Elimination of Violence against Women within the Campaign "16 days of activism against gender violence" and a round-table about violence against women with disabilities, where the participants of governing bodies and NGOs dealt with issues of violence against women and the protection of rights of persons with disabilities.

Financial support was given for raising the knowledge of women's rights, gender equality and multiple discrimination – women members of national minorities and women with disabilities. For example, a project which by the service of free legal and psychological help detected cases of violations of women's rights; a project for preventing discrimination with the aim to educate about the multiple discrimination of certain groups of women – young women and women over 50 years of age; a project whose aim is to encourage the participation of young women in social and political life. Also, special attention was given to the projects for women with disabilities: round tables, trainings, lectures and workshops were organised for women with different types of disabilities, where they were informed about human rights; and also to projects whose aim it was to raise public awareness about violence against women with disabilities. The Association of Roma Women received financial support for the project of educating young Roma and their parents about women's rights, multiple discrimination, non-violent conflict resolution,

and tolerance. Other projects were implemented to raise the awareness of young people about gender equality and human rights and the education of young women through active participation in the development of equality values. A conference was organised by NGOs, which deal with women's issues and aim to establish a dialogue between NGOs and governing bodies in order to stimulate the creation of policies that will improve gender equality in Croatia.

The use of gender-sensitive language was promoted in the bodies of the city of Zagreb by adapting the new acts and documents of the city of Zagreb to the Gender Equality Act, which was also promoted in public communication, everyday internal communication within the city administration, and communication with citizens.

### ■ Reinforcing care and support for victims of gender-based violence

The city implemented measures in order to provide SOS lines, shelters and counselling centres for women, who became victims of violence. Three shelters for victims of domestic violence operate in the city: one within the city institution, which is entirely financed from the city budget, and two within NGOs, which are co-financed by city and state budgets. Temporary accommodation, as well as nutrition, health care / hygiene and psychosocial treatment of victims, including various forms of group and individual work, are provided in the shelters. The shelters also accommodate the needs of women with disabilities. Five counselling centres and four SOS lines in the city provide legal, social and psychological assistance for the victims. This type of support is organised within the shelters or independently, within various NGOs.

Projects related to gender-based violence have been implemented in order to inform the public about violence against women, to encourage the victims of violence to report it and thus to stop the cycle of violence. Financial support was given for projects concerned with prevention and combating hate crimes against LGBT people, which included lectures held at the police academy on the procedure in case of hate crimes against LGBT people. In cooperation with the city, various LGBT NGOs organised workshops and discussions on how to eliminate gender stereotypes and combat homophobia and violence.

The city encourages victims of domestic violence to return to normal life by providing them with apartments in the city's property, rented at symbolic rates, as well as other persons and/or families which are in social and health difficulties. Also, through cooperation between shelters, centres for social care and the Croatian Employment Service in Zagreb, victims are involved in the process of preparation for employment, which includes group informing, individual counselling and defining professional plans for seeking employment.

### EQUAL OPPORTUNITIES IN THE LABOUR MARKET

The measures implemented targeted the empowerment of women's entrepreneurship in order to reduce unemployment and eliminate all forms of discrimination against women in the labour market. One of the examples were loans with interest subsidy by favourable conditions given for the realisation of women entrepreneurship's projects and women's self-employment. Based on tenders, and according to the contract between the city and the Ministry of Entrepreneurship and Crafts, the interest rate of 4% was subsidised for women entrepreneurs whose loans were approved by commercial banks.

Entrepreneurship was supported through education, as well as professional, financial and spatial support and consulting. Moreover, financial support was given to women entrepreneurs engaged in traditional crafts, women entrepreneurs with disabilities, women entrepreneurs who had been victims of domestic violence, or those who have employed such persons. Half of the total amount of support was given to women entrepreneurs, the bulk of which was given to traditional crafts entrepreneurs. Half of the entrepreneurs who employ persons with disabilities were women entrepreneurs.

In the city of Zagreb, the Technology Park maintained by the Zagreb Development Agency promotes entrepreneurs through education, by organising seminars and workshops, where the entrepreneurs gain specific entrepreneurial knowledge and skills required to start and manage a business. The city co-finances the commercial price of incubation service, based on the criteria of longer presence in the Technology Park and women entrepreneurs have the right to 5% more of co-financing for incubation service.

Moreover, every year an award is given to Zagreb's woman of the year. This award is handed over to female citizens of Zagreb who significantly contributed to the affirmation of women in the society and to the public affirmation of women's rights and gender equality. The award is given away since 2007 to various women from various fields of work, who have contributed to the improvement of the quality of life in Zagreb.

The city of Zagreb will continue the implementation of measures of its action plan to promote gender equality and equal opportunities for women and men in all spheres of public life.



## FRAUENREFERAT FRANKFURT



Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main/Sonia Diaz

**Autorin:** Gabriele Wenner, Stadt Frankfurt am Main

Bereits seit 1989 setzt sich das Frauenreferat der Stadt Frankfurt dafür ein, dass Frankfurter Frauen die gleichen Chancen und die gleichen Perspektiven wie Männer erhalten. Das Frauenreferat ist eines von ca. 60 Ämtern der Stadt Frankfurt und hat zehn Mitarbeiterinnen und einen Mitarbeiter. Es gehört dem Dezernat Bildung und Frauen an und ist Dezernentin Sarah Sorge unterstellt. Unsere Arbeitsschwerpunkte sind: Arbeit und Bildung, Gewaltschutz und Gesundheit, Integration, Mädchenpolitik und Kultur, Frauen in Führung. Ebenso lange wie das Frauenreferat gibt es die internen Frauenbeauftragten. Sie sind dem Personaldezernat unterstellt und bilden das Gleichberechtigungsbüro mit 10 Mitarbeiterinnen. Ihre Aufgabe ist die Frauenförderung innerhalb der Stadtverwaltung und die Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Ihre Schwerpunkte sind: berufliche Weiterentwicklung von Frauen, Frauen in Führungspositionen, positive Arbeitsbedingungen und gute Betriebskultur, Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst, Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die individuelle Beratung von Frauen in der Stadtverwaltung.

Gemeinsam mit der Abteilung Personalentwicklung / Allgemeine Fortbildung des Personal- und Organisationsamtes werden spezielle Angebote zur Frauenförderung konzipiert und begleitet. Bei der Stadt Frankfurt sind ca. 36% der Leitungsstellen mit Frauen besetzt. Das ist ein Erfolg des Frauenförderplans. Die Frauenbeauftragten sind bei Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Ihre Rechte sind im Landesgleichstellungsgesetz festgelegt. Seit mehr als zwanzig Jahren haben wir gute Erfahrungen mit der Frauenförderung gemacht. Das zeigt sich auch beim bundesweiten Gender-Ranking: Die Heinrich-Böll-Stiftung hat bereits zum dritten Mal das sogenannte Gender Ranking der Kommunen durchgeführt. Das Ranking bewertet den Frauenanteil in kommunalen Ämtern und Führungspositionen: Stadtverordnete, Ausschussvorsitze, Fraktionsvorsitze, Dezernate und OBs. Frankfurt war zweimal auf dem ersten und ist jetzt auf dem zweiten Platz. Das macht deutlich, dass Frankfurt eine gute Kultur hat, was Frauen in Politik und Führungspositionen angeht und dass es hier viele qualifizierte Frauen gibt, die diese Positionen gut ausfüllen.

Das Frauenreferat entwickelt Konzepte und Maßnahmen für Frauen, die in Frankfurt leben: Wir konzipieren und finanzieren Projekte für mehr Gleichberechtigung. Wir sind Servicestelle für Frauen und Mädchen. Wir informieren, beraten und vermitteln Kontakte zu Beratungsstellen und Ämtern. Das Budget des Frauenreferates zur Förderung von Frauenprojekten beträgt für 2014 1,4 Mio. €. Gefördert werden ca. 30 Projekte (zur beruflichen Förderung, Wiedereinstieg, Bildung, Anlaufstellen in Stadtteilen, für Migrantinnen, für Künstlerinnen, gegen häusliche Gewalt und viele mehr.) Zum Thema Frauen in Führung: Frauen in Deutschland sind heute beruflich besser qualifiziert, häufiger erwerbstätig, seltener arbeitslos, haben bessere Schulabschlüsse und wollen Beruf und Familie verbinden. Frauen verdienen EU-weit 16,2%, in Deutschland 22% weniger als Männer, sind seltener in Führungspositionen, steigen häufiger aus dem Beruf aus, arbeiten häufig Teilzeit und in Minijobs, leisten mehr unbezahlte Arbeit. Überwiegend von Frauen wahrgenommene Aufgaben werden schlechter bewertet.

### UNSER ZIEL

Chancengleichheit in Ausbildung, Beruf und Karriere!

### WAS WIR TUN

Wir organisieren Tagungsreihen wie „FrauenMachtKarriere“ und den „Business Women’s Day“ mit der IHK und der Wirtschaftsförderung Frankfurt. Wir arbeiten an einem Konzept für mehr Aufsichtsrätinnen in den Mehrheitsgesellschaften der Stadt Frankfurt.

2012 hat die Stadt Frankfurt die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet. Wir haben für die Erarbeitung der Aktionspläne zusätzliche Ressourcen bekommen: eine Stelle und ein Budget von 100.000 € pro Jahr.

Als erstes gehen wir das Thema „Gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben“ an. Wir werden ab Mai 2014 Workshops für Expertinnen und Experten organisieren, die folgende Themen bearbeiten: informierte Berufswahl, Frauen in Führung, Erwerbssituation und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Leben. Ziel der Workshops ist es, gemeinsam mit den ExpertInnen Aktionen und Maßnahmen für Frankfurt zu generieren, die dann 2015 umgesetzt und anschließend evaluiert werden sollen. Ab 2016 wird der Prozess mit einem anderen Themenschwerpunkt fortgesetzt.

## KURZBIOGRAPHIEN

**MARTINA SCHRÖCK** ist Sozial-, Familien- und Frauenstadträtin in Graz. Die promovierte Soziologin ist seit 2010 Mitglied der Grazer Stadtregierung und ressortzuständig für die Bereiche Soziales, Arbeit & Beschäftigung, Wissenschaft, Frauen & Gleichstellung sowie Kinder, Jugend und Familie. Seit 2012 ist Schröck Vorsitzende der Grazer Sozialdemokratie, seit 2013 Bürgermeisterstellvertreterin. Ihr Motto lautet: „Wenn du das tust was du immer getan hast, wirst du das bekommen, was du immer bekommen hast. Willst du etwas anderes, musst du etwas anderes tun!“

---

**MAG. MARTIN HAIDVOGL**, ist seit 1993 bei der Landeshauptstadt Graz als Jurist beschäftigt und in unterschiedlichen Funktionen mit Fragen des Gemeinderechts befasst. Seit 2001 ist er als Magistratsdirektor für die Leitung des Inneren Dienstes des Magistrats verantwortlich. Sein Hauptanliegen ist die laufende Modernisierung der Stadtverwaltung, insbesondere auch durch die Vereinfachung von Verwaltungsabläufen.

---

**MARION GEBHART**, Studium der Rechtswissenschaften in Graz, seit 1986 bei der Stadt Wien tätig, darunter 1994 bis 1999 Kinder- und Jugendanwältin, seit 2008 Leiterin der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien, eingetragene Mediatorin, Vortragende.

---

**JOHANNA TÖRNSTRÖM**, since 2012, Johanna Törnström is Policy Officer in charge of Equality issues at CEMR mainly working on "The Observatory", – a project aiming to follow-up the implementation of the European Charter for Equality of women and men in local life. Johanna Törnström has previously conducted internships at UNESCO and the French Red Cross. Johanna Törnström has studied Economics, completed her master at Sorbonne University in Paris and her Bachelor at the University of Gothenburg in Sweden.

---

**PRISKA PSCHAI** ist seit Mitte 2001 bei der Stadt Graz beschäftigt. Die berufliche Laufbahn führte sie vom Personalamt zur damaligen Frauenstadträtin und weiter in das Kulturredamt als Wissenschaftsreferentin. Seit 2005 ist sie Gender Mainstreaming Projektleiterin, seit Jänner 2011 ist sie Referatsleiterin Frauen und Gleichstellung. Sie ist Personal- und Organisationsentwicklerin, Projektmanagerin, zertifizierte Führungskräftecoach, zertifizierte Gender Agent und Mediatorin. Der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming bei der Stadt Graz wurde 2008 mit dem Österreichischen Verwaltungspreis und 2009 mit einem Best-Practice-Certificate des European Public Sector Awards EPSA ausgezeichnet.

---

**MAGALI GAY-BERTHOMIEU** is a Junior Consultant at ICF GHK, specialising in policy research on gender equality issues in Europe. Before joining ICF GHK she completed a traineeship at the European Institute for Gender Equality (EIGE) and worked as a researcher for several NGOs and women's rights associations (e.g. European Feminist Initiative and Amnesty International Belgique). She holds a MA in Women, Gender and Citizenship from the University of Barcelona as well as a MA and a BA in Political Science from Paris I Pantheon-Sorbonne University and the Political Science Institute of Toulouse respectively.

Katerina Mantouvalou is a Managing Consultant in ICF GHK's European Social Policy Group, specialising in gender equality and human rights in Europe. She holds a PhD in Political Science from University College London and has experience in delivering policy research for the European Commission and its agencies (e.g. EIGE and FRA) as well as the UK Foreign and Commonwealth Office, the World Bank and the United Nations. She has published academic articles and policy reports on gender equality, immigration, minority rights and antidiscrimination and has given numerous conference presentations in the United Kingdom, United States and continental Europe. Before joining ICF GHK Katerina gave lectures on EU Politics and Research Methods at Birkbeck College, University of London.

---

**MAGNUS JACOBSON**, background in journalism, covering issues such as international aid and development, gender equality and masculinity. Started working for the Swedish Gender Equality Ombudsman in 2005 as press officer. In 2009 the Ombudsman was merged with three other agencies to form the new Discrimination Ombudsman, combating discrimination on the grounds of sex, transgender identity or expression, ethnicity, religion or other belief, disability, sexual orientation and age. Started working for SALARs Program for Gender Mainstreaming in 2011 as communication strategist.

---

**EVA JANUSCH** Arbeitsschwerpunkte: Prozess- und Projektmanagement, Projektentwicklung und die Umsetzung nationaler und internationaler Projekte, Workshops und Trainings, Beratung, Unternehmensberatung unter der Gleichstellungsperspektive; Aus- und Weiterbildung: Akademie für Sozialarbeit; Human Resource Management; Systemisches Coaching; Themenzentrierte Interaktion; Lehrgang Gender Agents; Ausbildungen im Einzel- und Gruppenebriefing; Krisenintervention

---

**URSULA BAUER** ist Leiterin des Dezernats Gender Mainstreaming und stellvertretende Leiterin der Gruppe Leitungsinstrumente in der Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit. Nach dem Studium der Geographie, Studienzweig Raumforschung und Raumordnung, ist sie seit 1993 im Magistrat Wien tätig, von 1993 bis 2005 in der Magistratsabteilung 57 – Frauenabteilung, ab 2005 als Projektleiterin für Gender Mainstreaming in der Magistratsdirektion. Arbeitsschwerpunkte liegen auf der Koordinierung der Implementierung von Gender Mainstreaming im Magistrat, der Konzeption und Durchführung von Sensibilisierungskampagnen, Pilotprojekten, Genderanalysen und Gendertrainings sowie auf der Entwicklung von Leitfäden.

---

**GABRIELE WENNER**, Jahrgang 1964, ist Diplom-Pädagogin. Sie begann ihr Berufsleben als pädagogische Mitarbeiterin im Kolpinghaus Mainz und war von 1993 bis 2001 Frauenbeauftragte in Bad Kreuznach. Seit 2002 leitet sie das Frauenreferat der Stadt Frankfurt. Das Frankfurter Frauenreferat ist mit seinen elf MitarbeiterInnen eines der größten Frauenbüros in Deutschland. Gabriele Wenner wurde 2012 als Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen wiedergewählt. Sie ist Mitglied in der Kommission der Frauenbeauftragten beim Deutschen Städtetag und Mitglied Focus group beim Rat der Regionen und Gemeinden Europas. Sie war an der Erarbeitung der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beteiligt. Die Stadt Frankfurt unterzeichnete die Charta im Jahr 2012.

---

**JANA RADIĆ** works in the Mayor's Office of the City of Zagreb in the Department for Promoting Human Rights and Gender Equality, Relations with National Minorities and Religious Communities and Civil Society Development since 2006 and focuses mainly on gender equality issues since 2012. Education: Master 2 in sociology and anthropology, currently PhD candidate in sociology (EHESS, Paris, France).

---

**GERLINDE PÖLSLER** ist Soziologin und hat mehrere Jahre in der Sozialforschung, Schwerpunkt Gender-Fragen, gearbeitet. Seit 2005 ist sie Redakteurin der Wiener Wochenzeitung Falter, Ressort Steiermark, mit Fokus auf Politik und soziale Themen.

## IMPRESSUM

### **Medieninhaberin:**

Stadt Graz, Referat Frauen & Gleichstellung,  
Kaiserfeldgasse 17/1. Stock, A-8010 Graz

### **Projektleitung:**

MA 57 - Frauenabteilung der Stadt Wien,  
Friedrich-Schmidt-Platz 3, A-1082 Wien

Stadt Graz, Referat Frauen & Gleichstellung,  
Kaiserfeldgasse 17/1. Stock, A-8010 Graz

### **Redaktion:**

Mag.a Claudia Throm

### **Lektorat und Korrektorat:**

Mag.a Karin Lederer

### **Graphische Umsetzung:**

Holding Graz GmbH Agentur achtzigzehn

**Graz, September 2014**