

Gender Sonderpreis des österreichischen Verwaltungspreises 2008 für Graz: *Gender Mainstreaming findet „Stadt“*

Die GM Arbeit lebt auch davon, den Blick nach außen zu richten und von anderen zu lernen. Die Stadt Graz bietet mit ihrem ausgezeichneten GM-Projekt ein Best Practice-Beispiel.

Die Stadt Graz ist sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst. Der geschlechtssensible Blick soll alle Bereiche der Verwaltung und sämtliche politischen Aktionsfelder erreichen. Deshalb wurde bereits vor sieben Jahren mit einer systematischen Implementierung von GM begonnen, seither wird der eingeschlagene Weg der Implementierung konstant und systematisch weitergegangen, um GM nachhaltig in den Strukturen zu verankern.

GM als Führungsaufgabe

Die Veränderung von Strukturen und Prozesse als Zielsetzung erfordert das Bewusstsein, dass GM Führungsaufgabe ist und weitgehend top-down implementiert werden muss. Die EntscheidungsträgerInnen einer Organisation können und müssen den Prozess der Implementierung unterstützen. Nach einem Beschluss der Stadtregierung in Graz wurde demgemäß der Magistratsdirektor mit der Umsetzung der Implementierung beauftragt.

Von Anfang an war klar, dass Gender Mainstreaming nur funktionieren kann, wenn:

- der politische Wille zur Implementierung vorhanden ist,
- Ressourcen zur Verfügung gestellt werden,
- eine Gender Expertise aufgebaut wird,
- die Gender Perspektive in alle Bereiche der Verwaltung und Politik getragen wird und die Implementierung einem strukturierten Vorgehen und strategischen Überlegungen folgen kann.

Systematische Steuerung und Umsetzung

Eine Steuerungsgruppe auf höchster Ebene wurde eingesetzt. Es wurden Projektteams eingerichtet, die bereichsübergreifend an konkreten Themen der Implementierung arbeiten: Innere Verwaltung, Lebenslagen, Förderungen, Bauen.

Die Implementierung muss natürlich vorrangig strategischen Überlegungen folgen. Die Balanced Scorecard ist dabei das zentrale Instrument der strategischen Steuerung. Neben den „normalen“ strategischen Zielen müssen auch Gleichstellungsziele für Produkte, Dienstleistungen, Maßnahmen und Projekte definiert und in die Balanced Scorecards aufgenommen werden.

Maßnahmen zum Kompetenzaufbau der Bediensteten

Der Kompetenzaufbau bei den MitarbeiterInnen ist ein wesentliches Element für den Erfolg. Dazu stellte die Stadt Graz fünf ausgebildete Gender Agents ab, welche zentrale Rollen bei der Implementierung übernehmen. In ausgewählten Bereichen gab es spezielle Unterstützung durch Gender Schulungen und Beratungen.

Gendersensible Personalauswahl

Die Gender Perspektive soll vorrangig auch bei Personalsuche und -auswahlprozessen sichergestellt sein. Frauen und Männer zeigen in Hearingsituationen ein unterschiedliches und zugleich gleichwer-



tiges Führungs- und Sprachverhalten. Um dieses auch tatsächlich als gleichwertig wahrzunehmen, wurde eine Reihe von Maßnahmen getroffen, u.a. externe Unterstützung und Objektivierung bei der Auswahl hochrangiger Führungspositionen.

Durch diesen innovativen Zugang ergibt sich auch ein klarer Nutzen, sowohl für die BürgerInnen als auch für die Verwaltung selbst.

Elisabeth Dearing, Leiterin der Abteilung für Verwaltungsreform und Personal-Controlling im Bundeskanzleramt, über dieses ausgezeichnete Projekt: *„Dieses Projekt zeigt, dass GM eine Führungsaufgabe ist. Der Magistratsdirektor von Graz hat vorbildhaft gezeigt, wie durch persönliches Engagement und sein Commitment konkrete Erfolge bei der Umsetzung in vielen unterschiedlichen Bereichen erreicht werden können.“*

LINK

Gleichstellung in Graz
www.graz.at/gleichstellung