



Gleichstellungsförderplan für die Holding Graz Evaluierung 2018

Handlungsfelder

1. Führung und Management
2. Human Ressource Management
3. Interne und externe Kommunikation
4. KundInnenarbeit
5. Controlling und Recht

Handlungsfeld Führung und Management	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Gleichstellungsorientierung in der Unternehmenskultur und -strategie	Definieren konkreter Gleichstellungs-Ergebnisziele mit dem Vorstand	Festgeschriebene Ergebnisziele	SPE/PE Vorstand Führungskräfte	Maßnahme umgesetzt (Vorstandsbeschluss, Bericht Gleichstellungsmanagement)
	Aufnahme der Gleichstellungs- und Diversitätsdimension in das Leitbild und in die Verhaltensgrundsätze	Verweis auf Gleichstellungsorientierung im Leitbild und in den Verhaltensgrundsätzen		Maßnahme umgesetzt (Leitbild)
	Nominieren von Ansprechpersonen zum Thema Gleichstellung	Liste von Ansprechpersonen		Maßnahme umgesetzt (Mitglieder Auditteams)
Verankerung von Gleichstellungsmanagement als Führungsaufgabe	Festschreiben von Gleichstellungskompetenz im Anforderungsprofil von Führungskräften sowie als notwendige Kompetenz für Führungsaufgaben (u.a. i.R. des Projekts "Kompetenzenmanagements")	Gleichstellungsorientierte Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen	PE Führungskräfte	Maßnahme nicht umgesetzt (Projekt "Kompetenzmanagement" wurde nicht umgesetzt)
	Erstellen eines Interventionsplans bei Abwertungen, diskriminierenden Äußerungen etc.	Von Führungskräften entwickelter Interventionsplan		Maßnahme teilweise umgesetzt (Leitfaden sexuelle Belästigung am Flughafen Graz)
Führungskräfte-Qualifizierung	Integrieren von Gender Mainstreaming bei der Erstellung eines Führungskräftecurriculums für alle Führungsebenen	Konzept für ein Führungskräftecurriculum mit Gender Mainstreaming als Bestandteil	SPE/PE Führungskräfte	Maßnahme umgesetzt (Führungskräfteentwicklung Ebene 1-3 im Jänner 2015 abgeschlossen; Führungskräfteentwicklung Ebene 4-6 im Jänner 2016 abgeschlossen; Führungskräfteentwicklung für Beteiligungen im Jänner 2018 abgeschlossen)
	Jährliche Reflexion der Führungskräfte (HiT-Gruppe) zum Gleichstellungsmanagement im Mindestausmaß von 3 Stunden	Protokoll		Maßnahme teilweise umgesetzt (Reflexion i.R. des Audits berufundfamilie)
Sitzungen und Besprechungen	Integration von Gleichstellungsmanagement als Tagesordnungspunkt bei Jour-fixe-Terminen, Management Meetings usw.	Tagesordnung bzw. Protokoll	Vorstand Führungskräfte Stabstelle Gremien & Rechtsangelegenheiten	Maßnahme umgesetzt (Thema wird regelmäßig im AR, im VD und bei Management Meetings behandelt)
	Analyse der Sitzungskultur (wer nimmt teil, wer verfügt über wie viel Redezeit, wer schreibt Protokoll, wer organisiert Termine etc.)	Analyseergebnisse und Rückspiegelung der Ergebnisse		Maßnahme noch nicht umgesetzt
	Integration von Gleichstellung als Schwerpunkt im Prüfungsausschuss	Tagesordnung bzw. Protokoll		Umsetzung erfolgt laufend (Corporate Governance Bericht)

Handlungsfeld HRM	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Personalauswahlverfahren	Analyse der Ausschreibungstexte (interne und externe Ausschreibungen)	Analyse und Optimierungsvorschläge	MB Personal SPE/PE	Maßnahme umgesetzt (Analyse durch fair communication und im Rahmen des Projekts Unternehmen für Mädchen)
	Schulung der im Recruiting tätigen MitarbeiterInnen	Anteil der geschulten MitarbeiterInnen		Maßnahme umgesetzt (im Rahmen des Projekts Unternehmen für Mädchen)
	Gezielte Aktivitäten zur vermehrten Aufnahme weiblicher Lehrlinge in atypischen Bereichen (z.B. Werkstätten) und weiblicher Fahrerinnen in der Abfallentsorgung	Anteil weiblicher Lehrlinge und Fahrerinnen in der Abfallentsorgung		Umsetzung erfolgt laufend (Lehrlingsoffensive, Projekt Unternehmen für Mädchen)
Einführung neuer MitarbeiterInnen	Information an neue MitarbeiterInnen über Gleichstellungsorientierung in der Holding	Neue MitarbeiterInnen erhalten das Leitbild und die Verhaltensgrundsätze	MB Personal SPE/PE	Maßnahme umgesetzt (Willkommensmappe für neue MitarbeiterInnen)
	Konzeption eines "Holding Cultural Trainings" für neue MitarbeiterInnen	Trainingskonzept		Maßnahme noch nicht umgesetzt
Qualifizierung/Weiterbildung	Genderkompetenz als Kriterium für TrainerInnenauswahl	Fachspezifisches Anforderungsprofil für TrainerInnen	SPE/PE	Umsetzung erfolgt laufend Maßnahme umgesetzt (Berücksichtigung des Themas in der Führungskräfteentwicklung als Querschnittsmaterie)
	Genderkompetenz-Schulung der 3. und 4. Führungsebene Bedarfsorientierte Fortbildungen im Sinne der Zielerreichung (Strategien gegen Abwertung, z.B. speziell bei MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund)	Anteil der geschulten Führungskräfte Fortbildungskonzept		Umsetzung erfolgt laufend (Schulungskataloge, Führungskräfteentwicklung, Schwerpunktschulung z.B. Auster)
PE-Instrumente	Untersuchung der PE-Instrumente auf Gender-Impacts und Erstellung von Maßnahmen, wie die Instrumente auch zur Förderung der Gleichstellung verwendet werden können (Anforderungsprofile, Stellenbeschreibungen, Kompetenzenmanagement, MitarbeiterInnengespräche, MitarbeiterInnenbefragung, Qualifizierung, Potenzialerhebung und Entwicklungsbedarf etc.)	Analyse und Optimierungsvorschläge zur Erreichung von mehr Diversität	PE	Umsetzung erfolgt laufend (Implementierung MitarbeiterInnen-Gespräche seit 2014, MitarbeiterInnenbefragungen i.R. von BGF 2012, 2015, 2018)
Berufskarrieren	Analyse der Darstellung von "Karriere" in der Holding Detaillierte Definition und Beschreibung der tatsächlich benötigten Führungskompetenzen i.R. des "Kompetenzenmanagements"	Gleichstellungsorientierte Anforderungsprofile	PE	Maßnahme noch nicht umgesetzt (Projekt "Kompetenzenmanagement" wurde nicht umgesetzt)
Elternkarenz	Positive Bewerbung von Vätern z.B. in der MitarbeiterInnenzeitung, im Intranet (Role Models)	Anzahl entsprechende Berichte u.ä.	SPE/PE diverse OE MB Personal	Maßnahme umgesetzt (Berichte im Team)
	Verankerung der Anrechnung der Elternkarenzzeiten bei Vorrückungen im KV	Anrechnung von Elternkarenzzeiten im KV		Maßnahme umgesetzt

Handlungsfeld HRM	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Privatleben und Beruf	Überlegungen zu Lebensphasenmodellen für MitarbeiterInnen und Analyse der Schichtmodelle (z.B. Fahrpersonal) sowie Überprüfung der Möglichkeiten der MitarbeiterInnenpartizipation bei der Dienstplangestaltung („Wunschkdienstplan“)	Analyseergebnisse und Optimierungsvorschläge	MB Personal FK mit MAInnen im Schichtbetrieb PE	Maßnahme umgesetzt (fahrerInnenfreundlicher Dienstplan beim Fahrpersonal)
	Schaffung von Strukturen zur besseren Vereinbarkeit	Kindergarten und Kinderkrippe der Holding Graz mit erweiterten Öffnungszeiten		Maßnahme umgesetzt (Kinderkrippe und Kindergarten himmelgrün)
	Durchführung Audit Beruf und Familie	Auditergebnisse		Maßnahme umgesetzt (zertifiziert seit 2013, Rezertifizierung 2016, erneute Rezertifizierung geplant 2019; ebfalls zertifiziert Energie Graz und Flughafen Graz)
Motivation	Analyse der Anerkennungssysteme (welche Arten der Anerkennung gibt es, wie ist die geschlechtsspezifische Verteilung) sowie Entwickeln bedarfsangepasster Anerkennungssysteme	Analyseergebnisse und Optimierungsvorschläge	MB Personal Führungskräfte	Maßnahme noch nicht umgesetzt
Mentoring	generationenübergreifende Ausbildung in speziellen Bereichen mit Schwerpunkt Unterstützung der unterrepräsentierten Geschlechtergruppe (z.B. weibliche Lehrlinge in den Werkstätten); erfolgreiche Beispiele werden kommuniziert und in andere Bereiche transferiert	Konzept für generationsübergreifende Ausbildung	SPE Führungskräfte	Maßnahme umgesetzt (Teilnahme am EU-Projekt "Senior Capital", Frauennetzwerk Haus Graz)
Einkommensunterschiede	Analyse der unterschiedliche Einstufungen (Holding KV, Magistratsbedienstete etc.) auch aus der Gleichstellungsperspektive	Einkommensbericht	MB Personal	Umsetzung erfolgt laufend
Betriebliche Gesundheitsförderung	gezieltes Einbinden von Männern im Gesundheitsprojekt	Entsprechende Männerquote bei den GesundheitsmultiplikatorInnen	PE	Maßnahme umgesetzt (TN-Listen Gesundheitszirkel, Multiplikatoren)
	Analyse der geschlechtsbezogenen Bedürfnisse im Gesundheitsbereich unter Berücksichtigung psychosozialer Aspekte	Analyseergebnisse		Maßnahme umgesetzt (BGF-Befragungen 2012, 2015 und 2018)
	Erarbeitung von Maßnahmen unter dem Aspekt der Gleichstellung	Gleichstellungsorientiertes Gesundheitskonzept		Maßnahme umgesetzt (Gesundheitsbericht 2014)
Sozial- und Pausenräume	Befragung von Mitarbeitern und MitarbeiterInnen betreffend Ausstattung sowie spezielle Überlegungen	Befragungsergebnisse und Optimierungsvorschläge	SPE/PE	Maßnahme umgesetzt (Befragung ist i.R. des Audits berufundfamilie und der Gesundheitszirkel erfolgt)

Handlungsfeld interne und externe Kommunikation	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
Öffentlichkeitsarbeit	Analyse der verwendeten Bilder, Slogans und Texte in internen und externen Dokumenten und Auftritten	Analyseergebnisse und Optimierungsvorschläge	MB Marketing achtzigzehn SPE	Maßnahme noch nicht umgesetzt
	Schulung der betroffenen MitarbeiterInnen	Anteil der geschulten MitarbeiterInnen		Maßnahme teilweise umgesetzt
	Entwicklung von Indikatoren für das Marketing	Indikatoren-Katalog		Maßnahme noch nicht umgesetzt
informelle Kommunikation	Erarbeitung von Maßnahmen betreffend den Umgang mit einschlägigen Bildern, Kalendern, E-Mails und Witzen etc.	Maßnahmenkatalog	VD Führungskräfte Revision	Maßnahme teilweise umgesetzt (Dienstanweisungen, Bewusstseinsbildung)
	Sensibilisierung der Führungskräfte (3./4. Ebene) insbesondere in den Werkstätten	Anteil der geschulten Führungskräfte		Maßnahme umgesetzt (Sensibilisierung erfolgt i.R. des Audits berufundfamilie bzw. der Führungskräfteentwicklung)
formelle Kommunikation	Festschreiben der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache sowie des achtsamen Umgangs mit Rollenstereotypen in der Kommunikationsrichtlinie	Kommunikationsrichtlinie inkl. entsprechendem Passus	MB Marketing SPE	Maßnahme umgesetzt (Projekt GRAZ VERSTÄNDLICH)
	Erarbeitung weiterer Maßnahmen wie z.B. Schulung für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und Erstellung eines Leitfadens für geschlechtergerechtes Kommunizieren	Konzept für entsprechende Schulungen, Leitfaden für geschlechtergerechtes Kommunizieren		Maßnahme umgesetzt (Projekt GRAZ VERSTÄNDLICH)
Bewerbung des Themas und Bewusstseinsbildung	Verbreitung einer geschlechterdemokratischen Haltung als Prinzip, z. B. Erstellung einer Charta in Form einer „Bilderfibel“, Verfassen einschlägiger Artikel in der MitarbeiterInnenzeitung (z.B. atypische MitarbeiterInnenporträts), Veröffentlichung von News (z.B. Genderbericht, Gleichstellungsplan, Ergebnisse der Maßnahmen etc.) im Intranet	Anzahl der Veröffentlichungen in MA-Zeitung, News, Intranet etc.	SPE MB Marketing	Umsetzung erfolgt laufend (aktuell z. B. Personalbericht Haus Graz)

Handlungsfeld KundInnenarbeit	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
KundInnenmanagement	geschlechtsspezifische Analyse der KundInnen-Bedürfnisse (z.B. Tarifgestaltung, Familientickets), Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Nutzung der Freizeiteinrichtungen, Wegplanung usw.	Analyse und Interpretation der Ergebnisse und ev. Optimierungsvorschläge	MB Marketing SB KundInnenmanagement und Vertrieb Freizeit etc.	Umsetzung erfolgt laufend (MAFO 2018 Sparte Infrastruktur & Energie, KundInnenumfrage Sparte Mobilität & Freizeit Oktober 2018)
Beschwerdemanagement	geschlechtsspezifische Erhebung von Beschwerden (wer beschwert sich worüber)	Beschwerdeanalyse	SB KundInnenmanagement und Vertrieb	Umsetzung erfolgt laufend

Handlungsfeld Controlling und Recht	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortliche OE	Status-quo
offizielle Firmendokumente	Verankerung der Unternehmensgrundsätze zur Gleichstellungsorientierung in Firmendokumenten (z.B. Gesellschaftsverträge etc.)	Anzahl der Firmendokumente mit Gleichstellungsorientierung als Prinzip	Stabsstelle Gremien & Rechtsangelegenheiten Stabstelle Konzernsteuerung & Kommunikation	Maßnahme umgesetzt (Gesellschaftsvertrag, Leitbild, Strategie etc.)
Gleichstellungsreporting und -controlling	Entwicklung von Indikatoren zur Überprüfung der Implementierung	Instrument zur Messung der Implementierung	PE jeweilige OE	Maßnahme umgesetzt
	Regelmäßige Status-quo-Berichte (geschlechtsspezifische Datenerhebung und Aufbereitung)	Genderbericht		Umsetzung erfolgt laufend (Personalcontrolling, erster Haus Graz Personalbericht)
	Gleichstellungsperspektive als fixer Bestandteil in Projekten	Projektaufträge		Maßnahme noch nicht umgesetzt
Ausschreibungen	Entwicklung eines Vergabeprozesses zur Steuerung von Wirkungen/Output/Ergebnissen bzgl. Gleichstellung	Mitbeauftragung des gewünschten Gleichstellungseffekts bei Auftrag für externe Zukäufe	MB Finanzen	Maßnahme noch nicht umgesetzt
Organisationsanweisungen, Gremialermächtigungen und Anträge	Erstellung und Übermittlung einer klaren Anweisung zur geschlechtergerechten Sprache an alle potenziellen VerfasserInnen	Anzahl der Beschlussunterlagen in geschlechtergerechter Schreibweise	Controlling Beteiligungsmanagement	Umsetzung erfolgt laufend (Verankerung in GRAZ VERSTÄNDLICH)