

# Bericht an den Gemeinderat

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

GZ: A6F – 18343/2012

Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und  
Genderpolitik

Betreff: Beitritt der Stadt Graz zur EU-Charta der  
Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene /  
Gleichstellungsaktionsplan 2013 - 2014

BerichterstatteIn: .....

In der Gemeinderatssitzung vom 19.04.2012 wurde der Dringliche Antrag „Beitritt zur EU-Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mehrheitlich angenommen. Verbunden mit dem Beitritt zur Charta ist ein Gleichstellungsaktionsplan für die Stadt und ihre Beteiligungen. Der vorliegende Motivenbericht bildet somit die Basis für die Unterzeichnung der Charta und den verpflichtend vorzuweisenden Gleichstellungsaktionsplan.

Die **Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** (im folgenden kurz „Charta“ genannt) wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) 2006 ins Leben gerufen, europaweit sind rd. 1200 Gemeinden der Charta bisher beigetreten, 18 Städte/Gemeinden Österreichs, darunter Wien, Bregenz, Innsbruck, Knittelfeld, Leibnitz, Mistelbach, Oberpullendorf, Purkersdorf, Saalfelden, Salzburg, Zell am See, sind ebenfalls beigetreten.

Die **Charta** fußt auf folgenden Grundsätzen (Zitat von der Charta):

**1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.**

Dieses Recht muss von Lokal- und Regionalregierungen in all ihren Verantwortungsbereichen umgesetzt werden, wozu auch die Verpflichtung zählt, alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen.

**2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.**

Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen, die neben dem Geschlecht von Personen auch auf Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glauben, politischen oder sonstigen Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung oder sozioökonomischem Status beruhen, sind bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

**3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.**

Das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern setzt voraus, dass Lokal- und Regionalbehörden alle entsprechenden Maßnahmen treffen und alle geeigneten Strategien anwenden, um die ausgewogene Vertretung und Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Entscheidungsfindung zu fördern.

**4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.**

Lokal- und Regionalbehörden müssen die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zufolge haben.

**5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.**

Die Geschlechterperspektive muss in der Gestaltung von Politiken, Methoden und Instrumenten berücksichtigt werden, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen, etwa durch den Einsatz von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Zu diesem Zweck müssen die Erfahrungen von Frauen auf lokaler Ebene unter Einbeziehung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert und berücksichtigt werden.

**6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.**

Lokale- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und -programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.

Verbunden mit dem Beitritt zur Charta ist die **verpflichtende Erstellung eines Gleichstellungsaktionsplanes**, der jeweils einen Zeitraum von zwei Jahren umfasst und am Ende der jeweiligen Aktionsperiode einer Evaluierung unterzogen werden muss.

Die **Charta** umfasst **sieben Handlungsfelder**, an denen sich der Gleichstellungsaktionsplan orientiert:

- **Handlungsfeld 1: Arbeit, Beschäftigung, Wirtschaft**
- **Handlungsfeld 2: Kampf gegen Rollenstereotype**
- **Handlungsfeld 3: Bildung**
- **Handlungsfeld 4: Gesundheit und soziale Sicherheit**
- **Handlungsfeld 5: Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen**
- **Handlungsfeld 6: Sicherheit und Schutz vor Gewalt**
- **Handlungsfeld 7: Interne Gleichstellungsförderung**

Der dem Gemeinderatsbericht angeschlossene **Gleichstellungsaktionsplan für die Jahre 2013 – 2014** folgt diesen Handlungsfeldern, listet die jeweiligen Gleichstellungsziele in den Bereichen auf und führt die zur erfolgreichen Umsetzung notwendigen Indikatoren sowie Maßnahmen und Verantwortlichkeiten an. Der Gleichstellungsaktionsplan bindet die Beteiligungen der Stadt ein und werden im Rahmen der Evaluierung bereits vorliegende Gleichstellungspläne, wie z.B. von der Holding Graz GmbH, natürlich berücksichtigt.

Die im vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan angeführten Gleichstellungsziele und Maßnahmen beziehen sich sowohl auf bereits bestehende Umsetzungsmaßnahmen wie auch auf noch zu entwickelnde Maßnahmen. Für neue Maßnahmen gilt, dass im konkreten Umsetzungsfall die dafür eventuell benötigten Organbeschlüsse zum gegebenen Zeitpunkt einzuholen sind. **Die gesamtkoordinierende Stelle** für die Umsetzung, die Evaluierung und die Erstellung weiterer Aktionspläne – gemäß der Geschäftseinteilung des Magistrates - ist das **Referat Frauen & Gleichstellung der Stadt Graz**.

Die Übermittlung der unterzeichneten Charta und des Gleichstellungsaktionsplans 2013 – 2014 erfolgt auf elektronischem Wege über den Städtebund Österreich, der die offizielle Meldung an den Rat der europäischen Gemeinden und Regionen durchführt. Als Kontaktstelle wird das Referat Frauen & Gleichstellung der Stadt Graz genannt.

Der Ausschuss für Frauen, Gleichstellung und Genderpolitik stellt gemäß § 45 Abs 2 Z 2 des Statutes der Landeshauptstadt Graz 1967, LGBl. Nr. 130/1967 idF LGBl Nr. 8/2012 den

**Antrag,**

der Gemeinderat wolle beschließen:

1. Die Stadt Graz unterzeichnet die Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene des Rates der Gemeinden und Regionen Europas.
2. Der dem Gemeinderatsbericht angeschlossen Gleichstellungsaktionsplan für die Stadt Graz und ihre Beteiligungen für den Zeitraum 2013 – 2014 wird angenommen und die Umsetzung kann erfolgen.
3. Mit der Gesamtkoordination wird das Referat Frauen & Gleichstellung betraut.

**Anlage:**

Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene  
Erster Gleichstellungsaktionsplan 2013 – 2014

Die Bearbeiterin:  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Priska Pschaid  
(elektronisch gefertigt)

Die Stadtsenatsreferentin:  
Stadträtin Dr.in Martina Schröck  
(elektronisch gefertigt)

Der Gemeinderatsausschuss für Frauen, Gleichstellung und Genderpolitik hat in seiner Sitzung am ..... 2012 den vorstehenden vom Referat Frauen & Gleichstellung ausgearbeiteten Bericht vorberaten und angenommen.

Die Obfrau des Ausschusses für Frauen,  
Gleichstellung und Genderpolitik:

Die Schriftführerin:

(Mag.<sup>a</sup> DI<sup>in</sup> (FH) Daniela Grabe)

Irene Platzer

	<b>Signiert von</b>	Pschaid Priska
	<b>Zertifikat</b>	CN=Pschaid Priska,OU=Amt für Jugend und Familie,O=Stadt Graz,L=Graz,ST=Styria,C=AT
	<b>Datum/Zeit</b>	2012-10-05T08:14:57+02:00
	<b>Hinweis</b>	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: <a href="http://egov2.graz.gv.at/pdf-as">http://egov2.graz.gv.at/pdf-as</a> verifiziert werden.

	<b>Signiert von</b>	Schröck Martina
	<b>Zertifikat</b>	CN=Schröck Martina,OU=Stadträtin Mag. Dr. Martina Schröck,O=Stadt Graz,L=Graz,ST=Styria,C=AT
	<b>Datum/Zeit</b>	2012-10-08T16:16:38+02:00
	<b>Hinweis</b>	Dieses Dokument wurde digital signiert und kann unter: <a href="http://egov2.graz.gv.at/pdf-as">http://egov2.graz.gv.at/pdf-as</a> verifiziert werden.



# EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

von Frauen und Männern  
auf lokaler Ebene

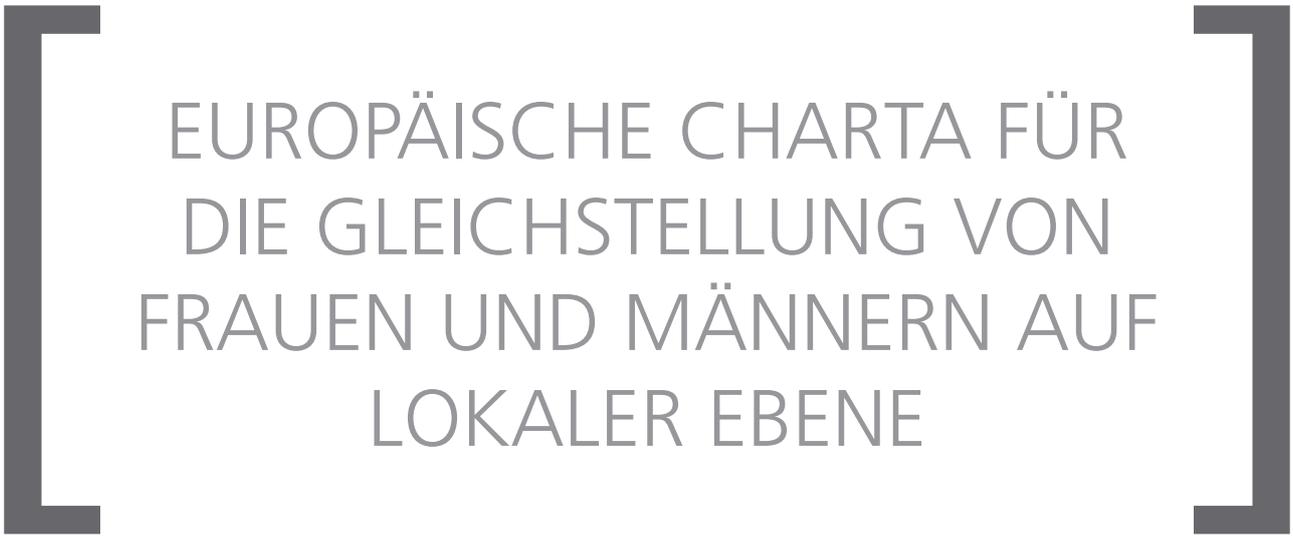


Conseil des Communes  
et Régions d'Europe  
Council of European  
Municipalities and Regions

Auf der Hauptversammlung des RGRE in Innsbruck,  
Mai 2006, vorgestellt

Verfasst im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der Gemeinschaft  
für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Kontakt: Sandra Ceciarini  
[sandra.ceciarini@ccre.org](mailto:sandra.ceciarini@ccre.org)



# EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE

Eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung



# [ EINLEITUNG ]

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, die Charta zu unterzeichnen, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Gemeindegebiets umzusetzen.

Um die Umsetzung dieser Verpflichtungen zu unterstützen, erklären sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften bereit, einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten, der die für diesen Zweck vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt.

Darüber hinaus verpflichten sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften, alle Institutionen und Organisationen in ihrem Gemeindegebiet einzubeziehen, um die Erreichung echter Gleichstellung in der Praxis sicherzustellen.

Die Charta wurde im Rahmen eines Projekts (2005-2006) erarbeitet, das vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas zusammen mit zahlreichen nachstehend aufgeführten Partnern durchgeführt wurde. Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt.

...

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur.

Trotz vielfältiger formaler Anerkennung und zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag noch immer nicht Realität geworden. Frauen und Männer genießen in der Praxis nicht dieselben Rechte. Gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten bestehen weiterhin, etwa bei Löhnen und Gehältern sowie bei der politischen Vertretung, in der Frauen unterrepräsentiert sind.

Diese Ungleichheiten sind das Ergebnis sozialer Konstrukte, die auf zahlreichen Stereotypen in den Bereichen Familie, Bildung, Kultur, Medien, Arbeitswelt, gesellschaftliche Organisation usw. beruhen. Es existieren nach wie vor viele Felder, in denen Handlungsbedarf besteht, in denen neue Ansätze und strukturelle Veränderungen eingeführt werden können.

Als die den BürgerInnen am nächsten stehende Regierungsebene sind Lokal- und Regionalbehörden am besten geeignet, die Fortdauer und Neubildung von Ungleichheiten zu bekämpfen und eine wahrhaft egalitäre Gesellschaft zu fördern. Durch ihre Kompetenzbereiche und Kooperationen mit der ganzen Bandbreite lokaler AkteurInnen können sie konkrete

Aktionen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durchführen.

Darüber hinaus ist das Subsidiaritätsprinzip für die praktische Umsetzung des Rechts auf Gleichstellung von Frauen und Männern besonders wichtig. Dieses Prinzip gilt für alle Regierungsebenen – die europäische, nationale, regionale und lokale. Während den Lokal- und Regionalregierungen Europas unterschiedliche Verantwortungsbereiche zukommen, können und müssen sie alle eine positive Rolle in der Förderung der Gleichstellung spielen, und zwar in praktischer Weise, die sich auf das tägliche Leben ihrer Bevölkerung auswirkt.

Die Prinzipien der lokalen und regionalen Selbstbestimmung sind eng mit dem Subsidiaritätsprinzip verbunden. Die Europäische Charta der kommunalen Selbstverwaltung des Europarats aus dem Jahr 1985, welche von einer großen Mehrheit europäischer Staaten unterzeichnet und ratifiziert wurde, betont *„das Recht und die tatsächliche Fähigkeit der kommunalen Gebietskörperschaften, im Rahmen der Gesetze einen wesentlichen Teil der öffentlichen Angelegenheiten in eigener Verantwortung zum Wohl ihrer EinwohnerInnen zu regeln und zu gestalten.“* Die Umsetzung und Förderung des Rechts auf Gleichstellung muss im Zentrum dieses Konzepts kommunaler Selbstverwaltung verankert sein.

Die lokale oder regionale Demokratie muss sicherstellen, dass hinsichtlich ganz konkreter Aspekte des täglichen Lebens wie etwa Wohnraum, Sicherheit, öffentliche Verkehrsmittel, Arbeitswelt oder Gesundheit die sinnvollsten Entscheidungen getroffen werden.

Außerdem ermöglicht die umfassende Einbeziehung von Frauen in die Entwicklung und Umsetzung lokaler und regionaler Politiken eine Berücksichtigung ihrer Lebenserfahrungen, Kenntnisse und Kreativität.

Wenn wir eine Gesellschaft schaffen wollen, die auf Gleichstellung beruht, müssen Lokal- und Regionalregierungen die Genderdimension in ihrer Politik, Organisation und praktischen Arbeit umfassend berücksichtigen. In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.

• • •

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas und sein Ausschuss gewählter Vertreterinnen lokaler und regionaler Behörden treten seit vielen Jahren aktiv für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen und regionalen Ebene ein. Im Jahr 2005 stellte der RGRE ein konkretes Instrument für Lokal- und Regionalbehörden in Europa vor: die „Stadt der Gleichstellung“. Durch Aufzeigen von guten Beispielen in bestimmten europäischen Städten und Gemeinden gibt uns die „Stadt der Gleichstellung“ eine Methodik an die Hand, mit der Politiken zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen und regionalen Ebene umgesetzt werden können. Die vorliegende Charta baut auf dieser Arbeit auf.

Die Rolle der Lokal- und Regionalregierungen für die Gleichstellungsförderung wurde in der 1998 angenommenen weltweiten Erklärung der IULA (International Union of Local Authorities) über Frauen in der Lokalregierung bestätigt. Die neue weltweite Organisation United Cities and Local Governments bezeichnet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eines ihrer Hauptziele.

# [ PRÄAMBEL ]

**Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas als Vertreter der europäischen Lokal- und Regionalregierungen hat zusammen mit den folgenden Partnern:**

Nationale Vereinigung der Gemeinden der Republik Bulgarien (NAMRB)

Union der Gemeinden Zyperns (UCM)

Union der Städte und Gemeinden der Tschechischen Republik (SMO CR)

Vereinigung finnischer Lokal- und Regionalbehörden (AFLRA)

Französische Sektion des RGRE (AFCCRE)

Deutsche Sektion des RGRE

Zentralvereinigung der Gemeinden und Kommunen Griechenlands (KEDKE)

Ungarische Nationalvereinigung lokaler Gebietskörperschaften (TÖOSZ)

Italienische Sektion des RGRE (AICCRE)

Toskanische Föderation der AICCRE

Vereinigung luxemburgischer Städte und Gemeinden (SYVICOL)

Vereinigung polnischer Städte (ZMP)

Spanischer Bund der Gemeinden und Provinzen (FEMP)

Baskische Gemeindevereinigung (EUDEL)

Stadt Wien (Österreich)

Stadt Saint Jean de la Ruelle (Frankreich)

Stadt Frankfurt am Main (Deutschland)

Stadt Cartagena (Spanien)

Stadt Valencia (Spanien)

Haus für Zeit und Mobilität Belfort-Montbéliard (Frankreich)

Ständiger Ausschuss der Euro-Mediterranen Partnerschaft lokaler und regionaler Gebietskörperschaften (COPPEM)

**im Bewusstsein**, dass die Europäische Gemeinschaft und die Europäische Union auf Grundrechten und Grundfreiheiten gründen, zu denen auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zählt, und die europäische Gesetzgebung die Basis für die auf diesem Gebiet in Europa erzielten Fortschritte geliefert hat;

**im Bewusstsein** des internationalen Gesetzesrahmens für Menschenrechte der Vereinten Nationen und insbesondere der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der 1979 angenommenen Konvention über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegen Frauen;

**unter Betonung** des wesentlichen Beitrags des Europarats zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der kommunalen Selbstverwaltung;

**in der Erwägung**, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern den Willen voraussetzt, in den drei einander ergänzenden Bereichen Maßnahmen zu setzen, die zu ihrer Erreichung nötig sind, nämlich in der Abschaffung direkter Ungleichheiten, der Beseitigung indirekter Ungleichheiten und der Schaffung eines politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Umfelds, das die proaktive Entwicklung einer egalitären Demokratie fördert;

**im Bedauern** über die noch immer vorhandene Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Anerkennung des Rechts auf Gleichstellung und der tatsächlichen und praktischen Anwendung dieses Rechts;

**in der Erwägung**, dass Lokal- und Regionalregierungen in Europa eine entscheidende Rolle für ihre BürgerInnen und EinwohnerInnen spielen und spielen müssen, um das Recht auf Gleichstellung – insbesondere von Frauen und Männern – in allen ihren Verantwortungsbereichen umzusetzen;

**in der Erwägung**, dass eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen von wesentlicher demokratischer Bedeutung ist;

**inspiriert** vor allem durch die 1979 angenommene Konvention über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegen Frauen, die Erklärung und Aktionsplattform der Vereinten Nationen von Beijing aus dem Jahr 1995 sowie die Beschlüsse der 23. Sondersitzung der UNO-Generalversammlung im Jahr 2000 (Beijing +5), die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die Empfehlung des Ministerrates vom Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und die weltweite Erklärung der International Union of Local Authorities aus dem Jahr 1998 über Frauen in der Lokalregierung;

**im Wunsch**, an den fünfundzwanzigsten Jahrestag des Inkrafttretens der UN-Konvention über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegen Frauen im September 1981 zu erinnern;

**diese Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene erarbeitet und fordert die Lokal- und Regionalregierungen Europas auf, diese Charta zu unterzeichnen und umzusetzen.**

# [ TEIL I ]

## Grundsätze

Wir, die UnterzeichnerInnen dieser Charta über die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, anerkennen folgende Punkte als Grundsätze unseres Handelns:

### **1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht**

Dieses Recht muss von Lokal- und Regionalregierungen in allen ihren Verantwortungsbereichen umgesetzt werden, wozu auch die Verpflichtung zählt, alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen.

### **2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen angesprochen werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren**

Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen, die neben dem Geschlecht von Personen auch auf Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glauben, politischen oder sonstigen Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung oder sozioökonomischem Status beruhen, sind bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

### **3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft**

Das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern setzt voraus, dass Lokal- und Regionalbehörden alle entsprechenden Maßnahmen treffen und alle geeigneten Strategien anwenden, um die ausgewogene Vertretung und Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Entscheidungsfindung zu fördern.

### **4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern**

Lokal- und Regionalbehörden müssen die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zufolge haben.

**5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich**

Die Geschlechterperspektive muss in der Gestaltung von Politiken, Methoden und Instrumenten berücksichtigt werden, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen, etwa durch den Einsatz von Gender Mainstreaming<sup>1</sup> und Gender Budgeting<sup>2</sup>. Zu diesem Zweck müssen die Erfahrungen von Frauen auf lokaler Ebene unter Einbeziehung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert und berücksichtigt werden.

**6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Lokal- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und -programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.

Diese Grundsätze stellen die Basis für die im nachfolgenden Teil III aufgeführten Artikel dar.

---

1 **Gender Mainstreaming:** Im Juli 1997 definierte der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das Gender Mainstreaming-Konzept wie folgt: „Mainstreaming als Geschlechterperspektive ist ein Prozess zur Bewertung der Auswirkungen aller geplanten Aktionen einschließlich von Gesetzen, Politiken oder Programmen auf Frauen und Männer. Es ist eine Strategie, um die Belange und Erfahrungen von Frauen wie Männern so zu einem integralen Teil der Planung, Umsetzung, Überprüfung und Bewertung von Politiken und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereichen zu machen, dass Frauen und Männer gleichviel Nutzen daraus ziehen und die Ungleichheit nicht länger bestehen bleibt. Das ultimative Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.“

2 **Gender Budgeting:** „Gender Budgeting ist eine Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren. Es ist eine geschlechterspezifische Bewertung der Haushaltspolitik, d.h. die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsverfahrens und die Umstrukturierung der Ausgaben und Einnahmen mit Blick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung.“

# [ TEIL II ]

## *Umsetzung der Charta und der darin enthaltenen Verpflichtungen*

Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die nachfolgend beschriebenen Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen der vorliegenden Charta durchzuführen:

- (1) Innerhalb eines vernünftigen Zeitraums (nicht mehr als zwei Jahre) ab Unterzeichnungsdatum entwickelt jeder Unterzeichner dieser Charta einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan, nimmt diesen an und setzt ihn um.
- (2) Der Gleichstellungs-Aktionsplan legt die Ziele und Prioritäten der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die geplanten Maßnahmen und bereitzustellenden Ressourcen fest, um die Charta und die darin enthaltenen Verpflichtungen in Kraft zu setzen. Der Plan muss auch den geplanten Zeitrahmen für seine Umsetzung darlegen. Falls ein Unterzeichner bereits über einen Gleichstellungs-Aktionsplan verfügt, muss er diesen überprüfen, um sicherzustellen, dass alle gemäß dieser Charta relevanten Themen darin aufgegriffen werden.
- (3) Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, und sorgt für die weite Verbreitung des Plans nach Annahme. Außerdem berichtet jede/r Unterzeichner/in regelmäßig und öffentlich über die bei der Umsetzung des Plans gemachten Fortschritte.
- (4) Jede/r Unterzeichner/in revidiert den Gleichstellungs-Aktionsplan je nach Erfordernis und entwickelt jeweils neue Pläne für nachfolgende Perioden.
- (5) Jede/r Unterzeichner/in erklärt sich grundsätzlich bereit, mit einem geeigneten, noch zu schaffendem Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Charta beurteilen zu können und es Lokal- und Regionalregierungen in ganz Europa zu ermöglichen, voneinander zu lernen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden kann. Zu diesem Zweck stellt jede/r Unterzeichner/in den Gleichstellungs-Aktionsplan sowie andere relevante, öffentlich zugängliche Materialien zur Verfügung.
- (6) Jede/r Unterzeichner/in informiert den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich davon, dass und an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, und gibt gleichzeitig Kontaktdaten für weitere Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta an.

# [ TEIL III ]

## *Demokratische Verantwortung*

### Artikel 1

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen verzichten kann. Zu diesem Zweck muss sie auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherstellen.
- (2) Als demokratisch gewähltes Gremium, dessen Aufgabe das Wohlergehen der Bevölkerung und des Gemeindegebiets ist, verpflichtet sich die Unterzeichnerin/der Unterzeichner daher als demokratische/r Repräsentant/in der lokalen Gemeinschaft, Erbringer und Auftraggeber von Leistungen, Planer und Regulierungsbehörde sowie Arbeitgeber, die praktische Anwendung dieses Rechts in allen seinen Aktivitätsbereichen zu fördern und zu unterstützen.

## *Politische Rolle*

### Artikel 2 – Politische Vertretung

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte zukommen.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.
- (4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Durchführung aller angemessenen Maßnahmen zur Unterstützung der oben erwähnten Rechte und Grundsätze, darunter auch folgender Schritte:
  - Frauen aufzufordern, sich in Wählerlisten eintragen zu lassen und ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen;

- politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen;
  - zu diesem Zweck politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle gesetzlich zulässigen Schritte zu unternehmen – wozu, falls erforderlich, auch Quotenregelungen zählen –, um die Anzahl von Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen;
  - die eigenen Verfahren und Verhaltensstandards so zu regeln, dass potenzielle Kandidatinnen und gewählte Vertreterinnen nicht durch stereotype Verhaltensformen, sprachliche Wendungen oder Belästigungen abgeschreckt werden;
  - Maßnahmen zu treffen, um es gewählten Vertreterinnen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa in dem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.
- (5) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Förderung und Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen

Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien.

Falls die Behörde derzeit keine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern wahrnimmt, wird sie diese so einführen, dass jenes Geschlecht, das derzeit in der Minderheit ist, wenigstens genauso gut vertreten sein wird wie dies im Augenblick der Fall ist.

- (6) Weiterhin verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass keine öffentliche oder politische Stellung, für die ein Vertreter/eine Vertreterin bestellt oder gewählt wird, grundsätzlich und in der Praxis auf nur ein Geschlecht beschränkt ist oder aufgrund von stereotypen Ansichten als normale Rolle nur eines Geschlechts betrachtet wird.

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht von BürgerInnen auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt, und dass Frauen und Männer das Recht haben, in gleichem Maße an der Regierung und dem öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken.

(2) Im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mitwirkung an den eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipation oder Planungsvorhaben mit Bürgerbeteiligung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer aus allen Gruppen der Gemeinschaft, insbesondere von Frauen und Männern aus Minderheiten, die sonst vielleicht ausgeschlossen wären, zu fördern.

#### Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung

(1) Als demokratische/r Repräsentant/in und Vertreter/in der Gemeinde und des Gemeindegebiets verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in formell und öffentlich dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, wozu auch folgende Schritte zählen:

- Ankündigung der Unterzeichnung dieser Charta durch die/den Unterzeichner/in nach einer Diskussion im höchsten Gremium des Unterzeichners und nach Annahme der Charta durch dieses Gremium;
- Verpflichtung zur Umsetzung dieser Charta sowie öffentliche und regelmäßige Berichterstattung über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte;
- Verpflichtung zur Einhaltung und Durchsetzung eines Verhaltenskodex betreffend die Geschlechtergleichstellung durch die/den Unterzeichner/in und die Mandatsträger.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nützt ihr/sein demokratisches Mandat, um andere politische und öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen aufzufordern, in ihrem Handeln das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.

#### Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die

Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern. Insbesondere versucht die/der Unterzeichner/in, zu diesem Zweck mit den Sozialpartnern zu kooperieren.

- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner zieht bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans sowie hinsichtlich aller anderen wichtigen Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, Partnergremien und -organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate.

#### Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.

- (2) Zu diesem Zweck sorgt die/er Unterzeichner/in dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.

- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner unterstützt des weiteren die MitarbeiterInnen durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.

- (4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluß von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen.

#### Artikel 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht von Frauen und Männern auf gleiche, unparteiische, faire und möglichst schnelle Behandlung in allen Angelegenheiten, zu denen auch folgende Rechte zählen:

- Recht auf Anhörung vor jeder Entscheidung, die negative Konsequenzen für eine Person haben könnte;
- Verpflichtung der jeweiligen Behörde zur Anführung von Gründen für ihre Entscheidung;

- Recht auf relevante Informationen über eine Person betreffende Fragen.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Qualität der Politiken und Entscheidungen im gesamten eigenen Kompetenzbereich mit großer Wahrscheinlichkeit gesteigert wird, wenn alle unter Umständen betroffenen Personen zu einem frühen Zeitpunkt zu Rate gezogen werden, und dass Frauen und Männer in der Praxis gleichen Zugang zu relevanten Informationen sowie gleiche Antwortmöglichkeiten erhalten müssen.
- (3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, je nach Erfordernis folgende Schritte zu unternehmen:
- Sicherstellen, dass Informationsverfahren die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, wozu auch der Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien zählt;
  - Sicherstellen, dass bei Konsultationsverfahren auch jene Stimmen in gleichem Maße Gehör finden, die sonst oft übergangen werden, und dass gesetzlich zulässige positive Maßnahmen ergriffen werden, um diesen Verlauf zu garantieren;
  - Falls angebracht, Durchführung von getrennten Konsultationsverfahren für Frauen.

## Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

### Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen

- (1) Im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich anerkennt, achtet und fördert die/der Unterzeichner/in die entsprechenden Rechte und Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und bekämpft geschlechterspezifische Benachteiligung and Diskriminierung.
- (2) Die in dieser Charta dargelegten Verpflichtungen gelten für eine/n Unterzeichner/in nur dann, wenn sie bzw. ihre relevanten Aspekte in den eigenen rechtlichen Kompetenzrahmen fallen.

### Artikel 9 – Gleichstellungsprüfung

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen) wie in diesem Artikel beschrieben durchzuführen.
- (2) Zu diesem Zweck verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, ein Umsetzungsprogramm für Gender Assessments entsprechend den eigenen Prioritäten, Ressourcen und Zeitplänen durchzuführen und in den Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmen bzw. darin zu berücksichtigen.

- (3) Um Relevanz zu erlangen, sollen Gender Assessments folgende Schritte enthalten:

- Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen;
- Prüfung der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke;
- Herausarbeiten der Prioritäten und – falls erforderlich – Ziele, um mit den sich aus diesen Prüfungen ergebenden Resultaten umgehen und erkennbare Verbesserungen in der Leistungserbringung erzielen zu können;
- frühzeitige Durchführung einer Einschätzung aller wesentlichen Vorschläge für neue oder abgeänderte Politiken, Verfahren und Änderungen in der Ressourcenzuteilung, um deren potenzielle Auswirkungen auf Frauen und Männer erkennen und endgültige Entscheidungen im Lichte dieser Einschätzung treffen zu können;

- Berücksichtigung der Bedürfnisse oder Interessen von Personen, die vielfältigen Diskriminierungen oder Benachteiligungen ausgesetzt sind.

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass viele Frauen und Männer trotz dieses Verbots vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind, wozu auch sozioökonomische Benachteiligungen zählen, welche ihre Fähigkeit, die anderen in dieser Charta dargelegten und erwähnten Rechte wahrzunehmen, unmittelbar beeinträchtigen.

- (3) Die/der Unterzeichner/in verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs Maßnahmen zu ergreifen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, einschließlich:

- Sicherzustellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen im Gleichstellungs-Aktionsplan und in der Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen aufgegriffen werden;
- Sicherzustellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden;
- Durchführung öffentlicher Informationskampagnen zur Bekämpfung von Stereotypen und Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind;
- Durchführung spezieller Maßnahmen für die besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen.

## *Rolle als Arbeitgeber*

### Artikel 11

- (1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf die Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem und Privatleben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle vernünftigen Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.
- (4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen beinhalten:
- (a) Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:
- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
  - Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
  - Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen;
  - Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;
  - Maßnahmen zur Beseitigung geschlechter-spezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden;
  - Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren;
  - Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen;

- Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll;

- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Möglichkeiten auszuschöpfen, sich zur Kinderbetreuung beurlauben zu lassen.

(b) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;

(c) Aufbau eines Personalbestandes auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;

(d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:

- Einführung von Politiken, die gegebenenfalls eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;

## Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

### Artikel 12

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung ihrer/seiner Aufgaben und Pflichten im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens einschließlich der Verträge für die Lieferung von Waren, Erbringung von Dienstleistungen oder Durchführung von Arbeiten Verantwortung hat, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass diese Verantwortung von besonderer Bedeutung ist, wenn es um die Beauftragung einer externen Rechtspersönlichkeit mit der Erbringung einer wichtigen öffentlichen Dienstleistung geht, für die die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nach dem Gesetz Verantwortung trägt. In diesem Fall muss die/der Unterzeichner/in dafür Sorge tragen, dass die Rechtspersönlichkeit, die den Zuschlag erhält (egal, welche Eigentümerstruktur sie aufweist), dieselbe Verantwortung für die Sicherstellung oder Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern übernimmt, wie sie dem Unterzeichner bei eigener Leistungserbringung zugekommen wäre.
- (3) Darüber hinaus unternimmt die/der Unterzeichner/in, soweit sie/er es für angebracht hält, folgende Schritte:
  - (a) bei jedem wichtigen Vertrag, den sie/er abzuschließen plant, sind die relevanten geschlechterspezifischen Auswirkungen zu bedenken und die Möglichkeiten für die gesetzliche Förderung der Gleichstellung zu prüfen;
  - (b) es ist sicherzustellen, dass die Leistungsbeschreibung die Gleichstellungsziele im Rahmen des Vertrags berücksichtigt;
  - (c) es ist sicherzustellen, dass alle sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Vertrags diese Ziele berücksichtigen und widerspiegeln;
  - (d) Befugnisse nach dem EU-Recht für das öffentliche Auftragswesen zu nutzen, um im Vertrag Leistungsbedingungen hinsichtlich sozialer Aspekte niederzulegen;
  - (e) jenen MitarbeiterInnen oder BeraterInnen der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die mit Aufgaben des öffentlichen Beschaffungswesens und der Auftragsvergabe befasst sind, muss Bewusstsein für die Dimension der Geschlechtergleichstellung in ihrer Arbeit vermittelt werden, auch durch entsprechende Weiterbildung;

- (f) sicherzustellen, dass in den Bestimmungen eines Hauptvertrags auch Auflagen für Subunternehmer enthalten sind, entsprechenden Verpflichtungen zur Förderung der Gleichstellung nachzukommen.

## *Rolle als Dienstleistungserbringer*

### Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Die/der Unterzeichner/in anerkennt die bedeutsame Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf sowie durch die Eröffnung neuer Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:
  - Prüfung von Lehrmitteln an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken;

- Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl;
  - In Kurse für politische Bildung und NeubürgerInnen ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen.
- (4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt. Daher verpflichtet sie/er sich, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Sicherstellung gleicher Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und gute medizinische und Gesundheitsdienste für Frauen und Männer die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigen muss. Darüber hinaus anerkennt sie/er, dass diese Bedürfnisse sich nicht nur aus biologischen Unterschieden ergeben, sondern auch aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner erklärt, im eigenen Verantwortungsbereich alle angemessenen Maßnahmen ergreifen zu wollen, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau der BürgerInnen zu fördern und sicherzustellen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

#### Artikel 14 – Gesundheit

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf ein hohes Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit und bekräftigt, dass für den Genuss dieses Rechts der Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabdingbar ist.
- Einbeziehen eines Genderansatzes in die Planung, Finanzierung und Erbringung von Gesundheits- und medizinischen Diensten;
  - Sicherstellen, dass gesundheitsfördernde Aktivitäten wie etwa die Anregung gesunder Ernährungsweisen und körperlicher Bewegung auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern berücksichtigen;

- Sicherstellen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen sowie in der Gesundheitsförderung verstehen, wie das Geschlecht medizinische und Gesundheitsdienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit Gesundheitsdiensten berücksichtigen;
- Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu sachgemäßen Gesundheitsinformationen erhalten.

#### Artikel 15 – Sozialhilfe und soziale Dienste

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf die nötigen Sozialdienste sowie auf soziale Unterstützung im Notfall.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse haben, die sich aus Unterschieden in ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation sowie anderen Faktoren ergeben können. Um daher sicherzustellen, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Sozialhilfe und Sozialdiensten haben, unternimmt die/der Unterzeichner/in alle angemessenen Maßnahmen, um:

- einen Genderansatz in die Planung, Finanzierung und Erbringung von sozialer Unterstützung und Sozialdiensten einzubeziehen;
- sicherzustellen, dass Beschäftigte im Sozialbereich und in den Sozialdiensten verstehen, wie das Geschlecht diese Dienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit diesen Diensten berücksichtigen.

#### Artikel 16 – Kinderbetreuung

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, erschwingliche und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offen stehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass diese ermöglicht, Arbeit, öffentliches und Privatleben zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zum Zusammenhalt lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Ganzen leistet.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer solchen Kinderbetreuung – entweder selbst oder durch andere

Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich des weiteren zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.

- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass die Kindererziehung eine Arbeitsteilung zwischen Männern, Frauen und der Gesellschaft im Ganzen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als Aufgabe oder Verantwortung von Frauen betrachtet wird.

#### Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müssen, und dass diese Verpflichtung sie daran hindern kann, ihre Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben voll auszuschöpfen.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass diese Betreuungspflichten unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen werden und daher die Gleichstellung von Frauen und Männern behindern.

- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, dieser Ungleichheit wie folgt entgegenzuwirken:

- die Bereitstellung und Förderung qualitativ hochwertiger, leistbarer Betreuung von Familienmitgliedern – selbst oder durch andere Leistungserbringer – ist zu einer Priorität zu machen;
- Personen, welche infolge ihrer Betreuungstätigkeit in soziale Isolation geraten sind, sind zu unterstützen und müssen bessere Chancen erhalten;
- der stereotypen Vorstellung ist entgegenzuwirken, nach der die Betreuung von Familienmitgliedern vor allem eine Verantwortung der Frauen darstellt.

#### Artikel 18 – Soziale Zusammenarbeit

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung sowie auch, dass Frauen im Allgemeinen häufiger von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, da sie geringeren Zugang zu Ressourcen, Waren, Dienstleistungen und Chancen haben als Männer.
- (2) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und

Tätigkeitsbereiche und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Maßnahmen im Rahmen eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um

- den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohten Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung, Kultur, Informations- und Kommunikationstechnologien, sozialer und medizinischer Hilfe zu fördern;
- die besonderen Bedürfnisse und besondere Situation sozial ausgegrenzter Frauen zu erkennen;
- die Integration von Migrantinnen/-innen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

#### Artikel 19 – Wohnraum

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf Wohnraum und bekräftigt, dass Zugang zu qualitativ hochwertigem Wohnraum eines der menschlichen Grundbedürfnisse darstellt und für das Wohlbefinden der Person und ihrer Familie unabdingbar ist.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass Frauen und Männer oft speziellen und

unterschiedlichen Wohnbedarf haben, was unter Einbeziehung folgender Faktoren umfassend berücksichtigt werden muss:

- (a) Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer und benötigen daher für sie erschwinglichen Wohnraum.
  - (b) In den meisten Familien mit nur einem Elternteil stehen Frauen dem Haushalt vor und benötigen daher Zugang zu Sozialwohnungen.
  - (c) Unter den obdachlosen Personen sind Männer aus Risikogruppen oft überrepräsentiert.
- (3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in wie folgt:
    - (a) allen Menschen Zugang zu Wohnraum von ausreichender Größe und Ausstattung sowie ein zumutbares Lebensumfeld und Zugang zu Grunddienstleistungen zu gewähren bzw. diesen Zugang zu fördern;
    - (b) Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass Menschen ihre Wohnung verlieren, und insbesondere obdachlose Personen nach den Kriterien des Bedarfs, des potenziellen Risikos und der Nichtdiskriminierung zu unterstützen;

- (c) im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs zu erschwinglichen Preisen für Wohnraum für Menschen ohne ausreichende finanzielle Mittel beizutragen.
- (4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, das gleiche Recht von Frauen und Männern sicherzustellen bzw. zu fördern, eine Wohnung zu mieten, zu kaufen oder in anderer Form zu erwerben, sowie Befugnisse oder Einfluss einzusetzen, um sicherzustellen, dass Frauen den gleichen Zugang zu Hypotheken und anderen Formen der finanziellen Unterstützung und Kreditaufnahme für Wohnraum haben wie Männer.
- Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit
- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in die Rolle des Sports als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechts auf Gesundheit gemäß Artikel 14. Außerdem anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportaktivitäten und -einrichtungen.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:
- sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben;
  - Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden;
  - KünstlerInnen sowie Kultur- und Sportvereine anzuregen, kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken;
  - öffentliche Bibliotheken anzuregen, Geschlechterstereotype in ihren Beständen an Büchern

und sonstigen Materialien sowie in ihren Werbeaktivitäten in Frage zu stellen.

#### Artikel 21 – Sicherheit

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung und erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher sind oder sich nicht sicher fühlen.

(2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass sich Frauen und Männer – teilweise aufgrund unterschiedlicher Verpflichtungen oder Lebensweisen – oft unterschiedlichen Sicherheitsproblemen gegenübersehen, die angepasst werden müssen.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,

(a) die Statistiken über Ausmaß und Ereignismuster von Vorfällen (einschließlich schwerer Verbrechen gegen Personen), welche die Sicherheit von Frauen und Männern beeinträchtigen, aus einer Geschlechterperspektive heraus zu analysieren und, falls sinnvoll, Ausmaß und Art der Angst vor Verbrechen oder sonstiger Quellen von Unsicherheit zu messen;

(b) Strategien, Politiken und Aktionen einschließlich besonderer Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt (z.B. Umsteigeplätze von öffentlichen Verkehrsmitteln, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung) bzw. von Polizei- und verwandten Diensten zu entwickeln und umzusetzen, die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.

#### Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische

Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:

- Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer;
- Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen vor Ort hauptsächlich gesprochenen Sprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
- Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
- Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Politiken und Aktionen zur Verhinderung des Menschenhandels einzurichten und zu verstärken, zu denen auch die folgenden zählen:

- Informations- und Bewusstseinsbildungskampagnen;
- Ausbildungsprogramme für professionelle MitarbeiterInnen, deren Aufgabe das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ist;
- Maßnahmen zur Bekämpfung der Nachfrage;
- sachgerechte Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern einschließlich des Zugangs zu medizinischer Behandlung, angemessenem und sicherem Wohnraum und Übersetzungsdiensten.

### Artikel 23 – Menschenhandel

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Verbrechen des Menschenhandels, dem vor allem Frauen und Mädchen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte

## *Planung und nachhaltige Entwicklung*

### Artikel 24 - Nachhaltige Entwicklung

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung bei der Planung und Entwicklung von Zukunftsstrategien für das eigene Gemeindegebiet umfassend beachtet werden müssen, wozu auch die ausgewogene Integration der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und Umweltdimension und insbesondere die Notwendigkeit zählt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und anzustreben.
- (2) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern als grundlegende Dimension in allen Planungen oder Strategieentwicklungen für die nachhaltige Entwicklung des eigenen Gemeindegebiets zu berücksichtigen.

### Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Bedeutung der Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und -politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.

- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich sicherzustellen, dass bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne

- die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene umfassend berücksichtigt wird;
- die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern z.B. im Hinblick auf Beschäftigung, Zugang zu Dienstleistungen und Kultur, Bildung und familiäre Pflichten auf Grundlage relevanter lokaler und sonstiger Daten einschließlich der Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen des Unterzeichners angemessen berücksichtigt werden;
- qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

### Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Mobilität und Zugang zu Verkehrsmitteln grundlegende Bedingungen für Frauen und Männer darstellen, um viele ihrer Rechte, Aufgaben und

Aktivitäten wahrnehmen zu können, wozu auch der Zugang zu Arbeit, Bildung, Kultur und wichtigen Dienstleistungen zählt. Außerdem anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass die Nachhaltigkeit und der Erfolg einer Gemeinde oder Region in wesentlichem Ausmaß von der Entwicklung einer effizienten, qualitativ hochwertigen Verkehrsinfrastruktur und öffentlicher Verkehrsdienste abhängt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass Frauen und Männer in der Praxis oft unterschiedliche Bedürfnisse und Nutzungsarten von Mobilität und Verkehrsmitteln aufweisen, was sich aus Faktoren wie Einkommen, Betreuungsaufgaben oder Arbeitszeiten ergibt, und dass Frauen öffentliche Verkehrsmittel tendenziell intensiver nutzen als Männer.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,

(a) die entsprechenden Mobilitätsbedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern aus städtischen wie ländlichen Kommunen zu berücksichtigen;

(b) sicherzustellen, dass die den BürgerInnen im Hoheitsgebiet des Unterzeichners zur Verfügung stehenden Verkehrsdienst dazu beitragen,

besondere wie gemeinsame Bedürfnisse von Frauen und Männern abzudecken und echte Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen.

(4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, die fortschreitende Verbesserung der öffentlichen Verkehrsdienste in bzw. für das Gemeindegebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so den besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, erschwingliche, sichere und zugängliche Verkehrsdienste Rechnung zu tragen und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

#### Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass eine ausgewogene und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ein wesentliches Merkmal jeder erfolgreichen Gemeinde oder Region darstellt und die eigenen Aktivitäten und Dienstleistungen auf diesem Gebiet beträchtlich zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, die Beschäftigungsquote und -qualität von Frauen zu erhöhen, sowie auch,

dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, hinsichtlich der Aktivitäten und Dienstleistungen auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Entwicklung die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern sowie die Chancen zur Förderung der Gleichstellung umfassend zu berücksichtigen und entsprechende Handlungen zu setzen, z.B.:

- Unterstützung von Unternehmerinnen;
- Sicherstellen, dass finanzielle und sonstige Formen der Unternehmensförderung auch die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen;
- Ermutigung weiblicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ gelten und umgekehrt;
- Ermutigung von ArbeitgeberInnen, weibliche Lehrlinge und Auszubildende mit Fähigkeiten, Qualifikationen und Profilen einzustellen, die traditionell als „männlich“ gelten und umgekehrt.

#### Artikel 28 – Umwelt

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt ihre/seine Verpflichtung, auf ein hohes Maß an Schutz und Verbesserung der Umweltqualität im eigenen Gemeindegebiet hinzuarbeiten, wozu auch lokale Politiken in den Bereichen Abfall, Lärm, Luftqualität, Biodiversität und Auswirkungen der Klimaänderung zählen. Er/Sie anerkennt das gleiche Recht von Frauen und Männern, Nutzen aus den umweltrelevanten Dienstleistungen und Politiken zu ziehen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Lebensweisen von Frauen und Männern in vieler Hinsicht unterschiedlich sind, und dass Frauen und Männer lokale Dienstleistungen und öffentliche oder offene Räume oft unterschiedlich nutzen bzw. sich unterschiedlichen Umweltproblemen gegenübersehen.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, bei der Entwicklung der eigenen Umweltpolitiken und -dienstleistungen die besonderen Bedürfnisse und Lebensweisen von Frauen und Männern sowie den Grundsatz der Solidarität zwischen den Generationen gleichermaßen zu berücksichtigen.

## *Rolle als Regulierungsbehörde*

### Artikel 29 – Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde

- (1) Bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten im eigenen Gemeindegebiet anerkennt die/der Unterzeichner/in die wichtige Rolle, die effiziente Regulierungsfunktionen und Konsumentenschutz für Sicherheit und Wohlergehen der lokalen Bevölkerung spielen, und ist sich bewusst, dass Frauen und Männer von verschiedenen Regulierungsaktivitäten unter Umständen unterschiedlich betroffen sind.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, bei der Durchführung der Regulierungsaufgaben die besonderen Bedürfnisse, Interessen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

## *Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen*

### Artikel 30

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Nutzen von Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen zwischen Lokal- und Regionalregierungen zur Knüpfung engerer Kontakte zwischen der Bevölkerung und Förderung gegenseitigen Lernens und Verständnisses über Landesgrenzen hinweg.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, in allen Aktivitäten auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen
  - Frauen und Männer mit unterschiedlichem Hintergrund in gleichem Maße zu fördern;
  - die Kontakte im Rahmen von Städtepartnerschaften, europäischen und internationalen Partnerschaften als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozesse betreffend Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu nützen;
  - die Dimension der Gleichstellung der Geschlechter in dezentralisierte Kooperationsaktivitäten einzubringen.

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) ist der grösste Verband lokaler und regionaler Gebietskörperschaften in Europa.

Mitglieder sind die nationalen Verbände der Städte und Regionen in mehr als dreissig europäischen Ländern. Der Leitgedanke des RGRE liegt in der Förderung eines einigen und starken Europa, gestützt auf kommunale und regionale Selbstverwaltung und Demokratie, ein Europa in dem die Entscheidungen so weit wie möglich in Bürgernähe und unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips getroffen werden.

Die Aktivitäten des RGRE umfassen einen weitgespannten Tätigkeitsbereich mit Themen wie öffentliche Dienstleistungen, Verkehr, Regionalpolitik, Umwelt, Gleichstellung von Männern und Frauen und weitere mehr. Der RGRE tritt auch auf internationaler Bühne auf. Er bildet die europäische Sektion der Weltorganisation Vereinigte Städte und Lokale Gebietskörperschaften (UCLG / CGLU).



# EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN AUF LOKALER EBENE

Eine Charta für die Kommunen und Regionen Europas, mit der sie sich verpflichten, ihren Einfluss und ihre Verbindungen dafür einzusetzen, dass mehr Gleichberechtigung für ihre Bürgerinnen und Bürger hergestellt wird

Ich, der / die Unterzeichnende ..... [Name]

Inhaber/in folgenden Amtes .....

in ..... [Name der lokalen / regionalen Gebietskörperschaft]

bestätige mit meiner Unterschrift, dass sich die obengenannte Gebietskörperschaft formell verpflichtet hat, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene umzusetzen und die in ihr enthaltenen Bestimmungen zu befolgen.

Ich bestätige, dass Ich bevollmächtigt bin im Namen der genannten Gebietskörperschaft zu handeln.

Unterschrift .....

Datum .....

Ich verpflichte mich, eine unterzeichnete und vollständige Kopie dieses Formulars an den Rat der Gemeinden und Regionen Europas als Förderer dieser Charta an folgende Adresse zu schicken:



Generalsekretär  
Rat der Gemeinden und Regionen Europas  
15 rue de Richelieu  
F - 75001 Paris - France



**Brussels**

1, Square De Meeûs  
1000 Brussels  
tel. : + 32 2 511 74 77  
fax : + 32 2 511 09 49

**Paris**

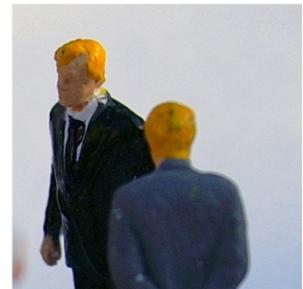
15, rue de Richelieu  
75001 Paris  
tel. : + 33 1 44 50 59 59  
fax : + 33 1 44 50 59 60

e-mail : [cemr@ccre.org](mailto:cemr@ccre.org)  
[www.ccre.org](http://www.ccre.org)



CEMR thanks the European Commission for its financial support.

The Commission is not responsible for any use  
that may be made of the information contained therein



**Erster Gleichstellungsaktionsplan „Haus Graz“  
Aktionszeitraum 2013 – 2014**

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Präambel .....	5
3. Handlungsfelder .....	7
3.1 Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“ .....	7
3.2 Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“ .....	11
3.3 Handlungsfeld „Bildung“ .....	14
3.4 Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“ .....	16
3.5 Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“ .....	18
3.6 Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“ .....	21
3.7 Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“ .....	22

## 1. Einleitung

Die Stadt Graz hat bereits im Jahr 2001 die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung beschlossen. Zahlreiche Projekte und Umsetzungsschritte sind in dieser Zeit umgesetzt worden und die Rolle der Stadt Graz als Vorreiterin auf dem Gebiet der Gleichstellung kann nicht nur durch Preise (Österreichischer Verwaltungspreis 2008, Best-Practice-Certificate beim Europäischen Verwaltungspreis EPSA 2009), sondern auch durch viele Vorträge auf europäischer Ebene belegt werden.

Mit dem Entschluss des Gemeinderates der Stadt Graz im April 2012, der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beizutreten und damit verpflichtend auch einen Gleichstellungsaktionsplan vorzulegen, ist ein weiterer Meilenstein für die reale Umsetzung von Gleichstellung gelungen. Besonders hervorzuheben ist dabei, dass der Gleichstellungsaktionsplan auch die Beteiligungen (mit ihren jeweiligen Töchtern) der Stadt Graz (Holding Graz GmbH, Informationstechnik Graz GmbH, Gebäude- und Baumanagement GmbH, Graz Tourismus GmbH, Messe Congress Graz GmbH, Stadtmuseum Graz, Kindermuseum, ....) umfasst.

Die Stadt Graz hat eine lange Tradition im Bereich der Frauenförderung. Graz war die erste Stadt Österreichs, die 1988 die Funktion einer Unabhängigen Frauenbeauftragten geschaffen hat. Die Unabhängige Frauenbeauftragte ist mittlerweile über den Verein „Grazer Frauenrat“ angestellt (der „Grazer Frauenrat“ ist eine unabhängige Vernetzungsplattform aller Fraueneinrichtungen der Stadt Graz) und wird zu 100% von der Stadt Graz/Referat Frauen & Gleichstellung finanziert. 1993 wurde das „Referat für allgemeine Frauenangelegenheiten“ eingerichtet. Die Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Graz nach dem Landesgleichbehandlungsgesetz (LGBL. Nr. 81/2010 vom 25.09.2010) hat ihre Funktion seit dem Jahr 2004 inne.

Zahlreiche Frauenservice- und Beratungseinrichtungen, die substantiell auch von der Stadt Graz gefördert werden, legen Zeugnis ab vom aktiven Engagement der Stadt Graz in Bezug auf Frauenförderung. Diese setzen verschiedenste Maßnahmen, bestehenden Benachteiligungen von Frauen aller Bevölkerungsgruppen entgegenzuwirken und/oder widmen sich schwerpunktmäßig der Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Ein Überblick über die Service- und Beratungseinrichtungen findet sich auf [www.frauen.graz.at](http://www.frauen.graz.at).

Bereits 2001 hat die Stadt Graz gemeinsam mit ihren Führungskräften festgelegt, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming sowohl auf der internen Ebene (Human Resources, Prozesse, ...) als auch auf der externen Ebene (Produkte und Dienstleistungen) implementiert wird. Mit Gender Mainstreaming als umfassendem Gestaltungsprinzip liegt der Fokus daher nicht mehr allein auf der Förderung von (benachteiligten) Frauen, sondern auf der gleichberechtigten Teilhabe aller Frauen und Männer entsprechend ihrer Bedürfnisse.

Das Referat für allgemeine Frauenangelegenheiten heißt seit Jänner 2011 „Referat Frauen & Gleichstellung“ und wurde zu diesem Zeitpunkt die Implementierung von Gender

Mainstreaming in der Stadt Graz sowie die Koordination aller Gleichstellungsagenden für die Stadt und ihrer Beteiligungen auch geschäftseinteilungsgemäß dem Referat zugeordnet.

Bestehende Ungleichstellung wird somit nicht nur durch gezielte (frauen-)fördernde Maßnahmen ausgeglichen, Frauenförderung ist jedoch als eine Option im Gesamtprozess positioniert. Die gezielten Maßnahmen betreffen nun auch Männer oder umfassen andere Aktivitäten, die Gleichstellung bewirken. Die Stadt Graz zielt darauf ab, interne und externe Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass es im Einflussbereich weder zu Benachteiligung noch zu Bevorzugung aufgrund von Gender-Zuschreibungen kommt und damit langfristig Fördermaßnahmen – die letztendlich bestehende Ungleichstellungen „nur“ ausgleichen – überflüssig zu machen.

Zahlreiche Umsetzungsmaßnahmen belegen den Umsetzungswillen der Stadt, abgeschlossene bzw. laufende Umsetzungsmaßnahmen finden sich daher auch im vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan wieder. Details zur Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Graz finden sich unter [www.graz.at/gleichstellung](http://www.graz.at/gleichstellung).

Der erste Gleichstellungsaktionsplan umfasst den Berichtszeitraum 2013 – 2014. Ein Evaluierungsbericht sowie ein neuer Gleichstellungsaktionsplan ergehen Anfang 2015. Der Gleichstellungsaktionsplan orientiert sich an den sieben Handlungsfeldern der Charta:

- **Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft**
- **Kampf gegen Rollenstereotype**
- **Bildung**
- **Gesundheit und soziale Sicherheit**
- **Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen**
- **Sicherheit und Schutz vor Gewalt**
- **Interne Gleichstellungsförderung**

## 2. Präambel

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst. Der geschlechtssensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und der Beteiligungen und sämtliche Aktionsfelder erreichen.

Gleichstellung ist, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit, weder bevorzugt noch benachteiligt sind. (Definition des Europarates, 1998)

Gleichstellungsmaßnahmen sind daher integraler Bestandteil des Handelns und können nicht als losgelöster Bestandteil eines anderen Projektes betrachtet werden. Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des Managementhandelns und ist daher klare Führungsaufgabe.

Der Gleichstellungs(aktions)plan für die Stadt und ihre Beteiligungen soll sicherstellen, dass alle Umsetzungsschritte der gleichen Strategie folgen und somit ein Gesamtergebnis erzielt werden kann.

### **Strategischer Zielkorridor**

*„Vision“*

Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen sind so gestaltet, dass sie den unterschiedlichen – aber gleichwertigen – Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen.

Im internen Bereich sind alle Prozesse und Abläufe so gestaltet, dass keine strukturelle Benachteiligung einer Gruppe entsteht.

*Was wollen wir bewirken?*

Der Gleichstellungsplan für die Stadt Graz und ihre Beteiligungen stellt sicher, dass Gleichstellungsorientierung kein leeres Schlagwort ist. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen stellen sicher, dass sich unser Aller Handeln an den Bedürfnissen aller Bürgerinnen und Bürger orientiert.

*Was ist unser Ziel?*

Die Produkte und Dienstleistungen sowie interne Prozesse und Abläufe sind auf Gleichstellung ausgerichtet. Am Anfang steht eine entsprechende Analyse, der konkrete Handlungsanleitungen zur Umsetzung folgen. Entsprechende Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die laufende Überprüfung der Zielerreichung.

*Wenn alles verwirklicht ist, wie schaut es dann aus?*

Tradierte Geschlechterrollen verlieren ihre Bedeutung. Partner\_innen der Stadt und ihrer Beteiligungen (Subventionsnehmer\_innen, Auftragnehmer\_innen, Dienstleister\_innen, Berater\_innen, ...) sind ebenso der Gleichstellungsorientierung verpflichtet wie wir. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind derart gestaltet, dass sie den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entsprechen. Vielfalt ist ein Zugewinn!

#### *Ziele*

- Führungskräfte sind sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung bewusst.
- Gleichstellung ist integrierter Bestandteil des täglichen Handelns.
- Gleichstellungsziele für alle Bereiche sind vorhanden.
- Indikatoren und Kennzahlen ermöglichen die Überprüfung der Umsetzung.

### 3. Handlungsfelder

#### 3.1 Handlungsfeld „Arbeit, Beschäftigung und Wirtschaft“

##### Einleitung

Existenzsichernde Erwerbstätigkeit ist die Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und Selbstständigkeit jedes Individuums. Frauen und Männer finden jedoch noch immer nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt und damit für ein selbstbestimmtes Leben vor. Die Berufswahl ist sowohl für Mädchen als auch für Buben oft stärker von tradierten Rollenbildern als von Fähigkeiten geprägt; weiblich konnotierte Berufsbereiche (Pflege, Kinderbetreuung, Handel) sind schlechter bezahlt als die „männlich“ konnotierten technisch bzw. wirtschaftlich orientierten Bereiche, die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich überwiegend für Frauen und die Karriereverläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich nicht zuletzt deshalb. Den Einkommensunterschieden von Frauen und Männern begegnet die Stadt Graz aktiv auf vielfältige Weise – von der Förderung von Maßnahmen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums über aktive Starthilfe für Unternehmerinnen bis zu Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit, z.B. anlässlich des Equal Pay Days. Die Einkommenstransparenzdatenbank ([www.graz.at/einkommenstransparenz](http://www.graz.at/einkommenstransparenz)) ist ein weiteres von der Stadt Graz initiiertes Tool, um die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern sichtbar zu machen.

Die Stadt Graz trägt durch Produkte und Dienstleistungen zur Verbesserung der Situation ihrer Bürger und Bürgerinnen am Arbeitsmarkt bei:

Das Angebot an Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen mit entsprechenden Öffnungszeiten erleichtert die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern in Graz.

Die Stadt Graz ist Mitglied des Regionalvereines nowa, der sich der Beschäftigungsförderung und Höherqualifizierung von Frauen widmet.

Mit der Förderung von Initiativen/Vereinen/Organisationen, die Programme für Wiedereinsteiger\_innen anbieten, beeinflusst die Stadt die Beschäftigungssituation von Frauen in einer bestimmten Lebensphase. Sowohl in Projekten für am Arbeitsmarkt Benachteiligte als auch in Aktivitäten für und mit Unternehmen wird die Integration von Genderperspektive und Gleichstellungsorientierung explizit forciert.

Die Stadt Graz ist Partnerin in EU-Projekten, die sich dem Themenbereich von älteren Arbeitnehmer\_innen widmen, integriert die Genderperspektive in diese und fokussiert damit eine positive Beschäftigungsentwicklung für beide Geschlechter in allen Lebensphasen.

Über die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen lässt die Stadt Graz die Verantwortung der Betriebe für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt nicht außer Acht. Die Förderung des „Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft“ unterstützt Betriebe, die sich aktiv mit diesem Thema auseinandersetzen.

<b>Handlungsfeld 1: Arbeit, Wirtschaft und Beschäftigung</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>Die Stadt Graz schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen von Frauen</b>	Angebot der Tagesbetreuung an öffentlichen Schulen bzw. Hortplätze für Pflichtschüler_innen	Anzahl der öffentlichen Schulen, die Tagesbetreuung anbieten. • Anzahl städtischer	Stadtschulamt, Amt für Jugend und Familie

<b>und Männern zum Arbeitsmarkt unterstützt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert.</b>		Hortplätze im Verhältnis zu allen öffentlichen Pflichtschüler_innen	
	Angebot an ganztägigen Kinderbildungs- und betreuungsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der ganztägigen Kinderbetreuungsplätze (0 – 3 Jahre , 3 – 6 Jahre) in Relation zur Anzahl der betreuungspflichtigen Kinder</li> </ul>	Amt für Jugend und Familie
	Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Kinderbetreuungsplätze mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Halten des Anteils (97% KIGA und 30% bei KIKRI) angesichts des prognostizierten Zuwachses der Bevölkerung</li> </ul>	Amt für Jugend und Familie
	Förderung von Vereinen, die Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bieten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl und Anteilsrate von Frauen und Männern bei Wiedereinstiegsprogrammen</li> </ul>	Sozialamt, Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund.</b>	Angebot an Deutschkursen für Migrant_innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der teilnehmenden Frauen und Männer</li> </ul>	Integrationsreferat
<b>Die Stadt Graz forciert die Integration einer Gender-Perspektive in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für benachteiligte Gruppen.</b>	Zusammenarbeit mit und Beratung von Beschäftigungsprojekten zur Schaffung von Praktikumsstellen für langzeitarbeitslose Frauen und Männer in Hinblick auf gleiche Teilhabe von Frauen und Männern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Personen (Frauen und Männer), die an diesen Programmen teilgenommen haben</li> <li>• Anzahl der Praktikumsplätze (Frauen und Männer) bei den jeweiligen Dienststellen</li> <li>• Anzahl der dauerhaft weitervermittelten Personen (Frauen und Männer) an der Gesamtzahl der Teilnehmer_innen</li> </ul>	Sozialamt, Referat Frauen & Gleichstellung
	Teilnahme am EU-Projekt „Senior Capital“ als Associate Partner zur Entwicklung von Strukturmaßnahmen für die Eingliederung von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepte für geschlechtergerechte Aktivierung</li> <li>• Dokumentierter Know-how Transfer zu anderen Partner_innen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit anderen Abteilungen und anderen vernetzten Partner_innen
	Teilnahme am EU-Projekt „Silver City“ als Work-Package-Leader zur Entwicklung und Implementierung von neuen Arbeitsmodellen für ältere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines Pilotprojektes</li> <li>• Bench-Marking mit den anderen teilnehmenden Staaten</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit anderen Abteilungen

	Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentierter Know-How-Transfer zu anderen Stellen</li> </ul>	und anderen vernetzten Partner_innen
<b>Die Stadt Graz fördert eine Berufswahl junger Menschen jenseits tradierter Rollenbilder - insbesondere die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen.</b>	jährliche Aktionen zum „Girls’ Day“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der teilnehmenden Mädchen</li> <li>• Anzahl teilnehmender Unternehmen/Organisationen am jährlichen Girls’ Day</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit Facheinrichtungen
	Förderung von Projekten des Vereines Mafalda, die sich dem Einstieg von Mädchen und jungen Frauen in atypische Berufe widmen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Teilnehmerinnen</li> <li>• inhaltliche Projektberichte</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit Facheinrichtungen
	Erstellung eines Konzeptes und Durchführung eines „Boys’ Days“ (in Anlehnung an das Land Steiermark)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzepterstellung</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Buben</li> <li>• Anzahl der kooperierenden Unternehmen/Organisationen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit Fachabteilungen und Facheinrichtungen
<b>Die Stadt Graz arbeitet aktiv gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei vergleichbaren Tätigkeiten (Gender Pay Gap).</b>	Erstellung und Umsetzung einer Online-Einkommenstransparenzdatenbank	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommenstransparenzdatenbank</li> <li>• Anzahl der Datensätze</li> <li>• Analyseergebnisse</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit nowa
	Aktionen zum Equal Pay Day, um auf die Problematik der unterschiedlichen Bezahlung aufmerksam zu machen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jährliche Berechnung des Equal Pay Day für die Steiermark/Veränderung gegenüber dem/den Vorjahr/en</li> <li>• Medienresonanz zu den Aktionen</li> <li>• erreichte Menschen (geschätzt)</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit dem Städtebund
<b>Die Stadt Graz fördert die Zusammenarbeit von Unternehmen, die aktiv Gleichstellungsorientierung in ihre Strukturen implementieren.</b>	Förderung eines Netzwerkes von Unternehmen, zum Kompetenzaufbau, Anstoß von Entwicklungen und Projekten und zum Austausch hinsichtlich der Implementierung von GM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Unternehmen, die dem Netzwerk angehören</li> <li>• Anzahl der Vernetzungstreffen pro Jahr</li> <li>• Auflistung der Aktivitäten der Unternehmen in den Bereichen aktive Gleichstellungspolitik und Frauenförderung</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit nowa

<p><b>Die Stadt Graz forciert die Erhöhung des Anteils von existenzsichernd selbstständigen Frauen.</b></p>	<p>Förderung eines Gründerinnenzentrums, um speziell Frauen den Einstieg in die Selbstständigkeit zu erleichtern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Förderung für das Gründerinnenzentrum im Vergleich zur gesamten Wirtschaftsförderung</li> <li>• Anzahl der geförderten Unternehmerinnen im Vergleich zur Anzahl der geförderten Unternehmer</li> </ul>	<p>Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung, Referat Frauen &amp; Gleichstellung</p>
---	---	--	---

## 3.2 Handlungsfeld „Kampf gegen Rollenstereotype“

Rollenstereotype sind im Alltag noch immer vorhanden, trotz aller gesetzlichen Bestimmungen. „Typisch weiblich“ und „typisch männlich“ sind Zuschreibungen, die schnell vorhanden sind und schränken Frauen wie Männer in ihrer Entfaltung und ihren beruflichen wie privaten Lebenskonzepten ein. Produkte und Dienstleistungen der Stadt und ihrer Beteiligungen haben dafür Sorge zu tragen, dass rollenstereotype Zuschreibungen vermieden werden bzw. zum Abbau von Rollenstereotypen beitragen.

Intern bedeutet dies, die Kompetenz von Mitarbeiter\_innen zu erhöhen, zugeschriebene und vorhandene Geschlechterrollen („Männer sind durchsetzungsstark“, „Frauen sind emotional“, „Männer leben, um zu arbeiten“, „Frauen sind defizitär“, ...) im eigenen professionellen Handeln nicht zu reproduzieren. Weiters trägt die Stadt dafür Sorge, dass sowohl in Öffentlichkeitsarbeit und Informationspolitik weder in der Sprache, noch in Inhalten, noch in Bildern Rollenzuschreibungen oder Diskriminierungen stattfinden.

Extern fördert die Stadt Graz vielfältige Maßnahmen zur Überwindung von Rollenstereotypen in beruflichem oder privatem Umfeld.

Da die Übernahme von einengenden Rollenstereotypen in früher Kindheit passiert, legt die Stadt Graz besonderes Augenmerk auf den Kompetenzaufbau für geschlechtssensible Zugänge in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die Integration von Gender Mainstreaming und die Förderung eines geschlechterdemokratischen Zusammenlebens in Kinder- und Jugendeinrichtungen.

Handlungsfeld 2: Kampf gegen Rollenstereotype			
Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
<b>Die Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Graz und ihrer Beteiligungen berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte, vermeidet Rollenstereotype in Darstellungen und arbeitet sowohl in interner und externer Informations-vermittlung als auch in der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen und Auftragnehmer_innen Gender-Zuschreibungen entgegen.</b>	Geschlechtsspezifisch ausgewertete Kunden/innenbefragungen sowie Workshops für die Mitarbeiter_innen in Bezug auf Diversity/Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genderindikatoren in Kunden/innenbefragungen</li> <li>• Anteil der geschulten Mitarbeiter_innen am Gesamtpersonal dieser Fachbereiche</li> </ul>	Medienabteilungen
	Entwicklung von Maßnahmen gegen sexistische Werbung (Graz als Role Model)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der gesetzten Maßnahmen</li> <li>• Anzahl der Fälle</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung und Öffentlichkeitsarbeit

	Informationsvermittlung zu Gleichstellungsfragen und feministischer Bildung im Stadtmuseum (eine erste Ausstellung zum Thema „Gender Mainstreaming“ fand 2007 im Stadtmuseum statt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausstellung DOKU 2013 (20 Jahre Feminismus und Gleichstellung – historischer Überblick über die Generationen)</li> <li>• Übernahme des DOKU-Archivs in das Stadtmuseum der Stadt Graz</li> </ul>	Doku, Referat Frauen & Gleichstellung, Stadtmuseum
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen benutzen eine geschlechtergerechte (Sichtbarmachen beider Geschlechter) und gendersensible (keine Reproduktion von Geschlechterrollen) Sprache in ihrer internen und externen Kommunikation.</b>	(Re-)Formulierung interner und externer Schriftstücke, Internet und Außenauftritte (Prospekte, Folder, Berichte, ....)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grad der Umsetzung</li> </ul>	Alle Bereiche
<b>Die Stadt Graz wirkt der Zuschreibung von Fähigkeiten zu den Geschlechtern aktiv entgegen.</b>	jährliche Aktionen zum „Girls‘ Day“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsorientierte Konzepte</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit dem Mädchenzentrum JAM
	Aktionen zum „Boys‘ Day“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichstellungsorientierte Konzepte</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit den Jugendzentren (Amt für Jugend & Familie und Stadtschulamt)
	Kursangebote speziell für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Kurse</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Frauen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Die Stadt Graz fördert eine gleichstellungsorientierte Kindergartenpädagogik, die einengenden Geschlechterrollen aktiv entgegen wirkt.</b>	Pilotprojekt in fünf Betreuungseinrichtungen: Schulung der Mitarbeiter_innen, Erstellen von Unterlagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltlicher Bericht/ Maßnahmenplan</li> <li>• Anzahl geschulter Mitarbeiter_innen</li> <li>• erstellte Unterlagen</li> <li>• Anzahl der damit erreichten Kinder in Relation zur Gesamtzahl</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Amt für Jugend und Familie

<b>Die Stadt Graz forciert geschlechtersensible Jugendarbeit und wirkt aktiv in Richtung eines geschlechterdemokratischen Zusammenlebens der nächsten Generationen.</b>	Förderung des Mädchenzentrums JAM zur Unterstützung von (migrantischen) Mädchen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltlicher Bericht</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Amt für Jugend und Familie
	Integration des Themas „Geschlechterdemokratie“ in die Angebote der Jugendzentren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept für „Gemeinsame Mädchen- und Bubenarbeit bzw. Elternarbeit“ von JAM, Jugendzentrum DonBosco und Jugendzentrum YAP</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Mädchenzentrum, Jugendzentren
	Implementierung einer Gender-Perspektive in die Schulsozialarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungen für Sozialarbeiter_innen für geschlechtergerechte und gendersensible Schulsozialarbeit</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung, Amt für Jugend und Familie, Stadtschulamt

### 3.3 Handlungsfeld „Bildung“

Die vielfältigen Bemühungen der letzten Jahrzehnte, die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bildungsniveau zwischen Männern und Frauen aufzulösen, waren erfolgreich. Dennoch zeigt sich, dass Bildungsbenachteiligung und erschwerter Zugang zu Bildung - die in der sozialen Schicht, der Einkommenssituation der Herkunftsfamilie und dem jeweiligen Umfeld begründet liegen – von der Geschlechtszugehörigkeit potenziert werden. Wichtige Zielsetzung ist daher, insbesondere bei bildungsbenachteiligten Gruppen, einen gleichgestellten Zugang von Mädchen und Buben, Frauen und Männern zu den Förderangeboten zu garantieren.

Im Kontext der Bibliotheken nimmt sich die Stadt Graz einerseits verstärkt der Beachtung und Förderung der Lesebedürfnisse von Buben und Männern an und erweitert andererseits den Literaturbestand über Geschlechterforschung, Geschlechtertheorien und Gender-Kompetenz.

Wiewohl sich der Zugang zu Universitäten und Hochschulen nun gleichgestellt zeigt, sind gleichstellungspolitische Themen, wie z.B. die geschlechtsspezifische Segregation in den Wissenschaftsbereichen, Benachteiligung von Frauen in akademischen Karrieren oder die Genderblindheit in der Forschung höchst aktuell. Die Stadt Graz übernimmt aktiv Verantwortung, um die Bearbeitung dieser Themen voranzutreiben.

Handlungsfeld 3: Bildung			
Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
<b>Die Stadt und ihre Beteiligungen bekennen sich zu ihrem Bildungsauftrag, der die Bedürfnisse von Mädchen und Buben bzw. Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt, ohne Rollenstereotype zu reproduzieren.</b>	Beteiligung der Stadtbibliotheken an einer Kinder-Jury für die Wahl des pädagogischen Computer-Spieles – unter Einbeziehung von Gleichstellungsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl von Mädchen/Buben bzw. Frauen/Männern in der Jury</li> <li>Inhalt der gewählten Computer-Spiele</li> </ul>	Kulturamt
	Die Stadtbibliotheken richten ihr Angebot gleichermaßen auf die Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzern aus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anzahl spezifischer Medien in Hinblick auf Geschlecht, Alter und Herkunft (fremdsprachige Medien)</li> <li>Anzahl von Frauen und Männern bzw. Mädchen und Buben an der Gesamtzahl der Nutzer_innen</li> </ul>	Kulturamt

	Aufbau einer „Gender-Sektion“ als Spezialangebot in den Stadtbibliotheken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestehende Gender Sektion</li> <li>• Anzahl der Medien in der „Gender-Sektion“</li> <li>• Nutzungsquote der spezifischen Medien</li> <li>• Verwendete Mittel in Relation zu den Gesamtmitteln bzw. in Relation zum gesamten Medienangebot</li> </ul>	Kulturamt
<b>Die Stadt Graz fördert den gleichgestellten Zugang zu Bildung für Mädchen und Buben mit Migrationshintergrund.</b>	Aufbau der Genderkompetenz der Trainer_innen, die gendersensibel beworbene und geschlechtergerecht durchgeführte Deutschkurse für Kinder mit Migrationshintergrund durchführen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erreichte Trainer_innen</li> <li>• Grad des Kompetenzaufbaus</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Buben</li> <li>• Anzahl der gendersensibel und geschlechtergerecht durchgeführten Deutschkurse an der Anzahl der gesamt durchgeführten Kurse</li> </ul>	Integrationsreferat
<b>Die Stadt Graz forciert einen gleichgestellten Zugang zu Bildung für Seniorinnen und Senioren.</b>	Teilnahme am EU-Projekt „Senior Capital“ zur Entwicklung von Strukturmaßnahmen für die Eingliederung von älteren Arbeitnehmer_innen am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept zur Integration einer Gender-Perspektive in Bildungsangebote</li> <li>• Transfer zu Partner_innen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung als assoziierte Partnerin beim Projekt, nowa, eventuell Senior_innenreferat
	Förderung von frauenspezifischen IT- und Computerkursen bzw. von gemischten Kursen für Senior_innen mit geschlechtergerechter Methodik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• Berichte</li> <li>• Anzahl Teilnehmer_innen</li> </ul>	Referat Frauen & Gleichstellung in Kooperation mit nowa

### 3.4 Handlungsfeld „Gesundheit und soziale Sicherheit“

Die Stadt Graz berücksichtigt in ihrem Tätigkeits- und Einflussbereich die Tatsache, dass Frauen und Männer unterschiedliche Anforderungen an die medizinische Betreuung haben, unterschiedliche Symptome aufweisen oder diese unterschiedlich beschreiben, einen unterschiedlichen Umgang mit Prävention und medizinischer Beratung haben und unterschiedliches Gesundheitsbewusstsein zeigen.

In den eigenen und subventionierten Beratungs- und Betreuungseinrichtungen wird der traditionelle geschlechtsblinde Blick durch einen Gender-Ansatz, der neben biologischen Faktoren auch Umwelt-, Erfahrungs- und Gesellschaftsfaktoren berücksichtigt, ersetzt. Um diesen Zugang und Gender Medicine weitgehend zu verankern, wird die Einbindung von Experten/innen in die relevanten Gremien der lokalen und regionalen Gesundheitspolitik gefördert.

Der bestehenden gesundheitlichen Benachteiligung von Frauen durch gesellschaftliche Diskriminierungen, sexuelle Gewalterfahrungen und überlastende Lebensbedingungen wird durch ein Frauengesundheitszentrum entgegengewirkt.

Um in den Projekten und Vorhaben der Stadt den Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen soziale Sicherheit zu gewährleisten und mit Angeboten wirklich alle Betroffenen zu erreichen, werden Genderanalysen hinsichtlich der Bedürfnisse durchgeführt und die Genderperspektive in Planung und Gestaltung des öffentlichen Lebens- und Freizeitraumes, der öffentlichen Verkehrsmittel und der sozialen Infrastruktur integriert.

<b>Handlungsfeld 4: Gesundheit und soziale Sicherheit</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>Die Stadt Graz berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte in allen Belangen, die die Gesundheit betreffen.</b>	Spezifische Handlungsschienen für Frauen und Männer im Rahmen der Suchtprävention	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bericht</li> <li>• Anzahl der Fälle</li> <li>• Anzahl der geschulten Gesundheitskontaktpersonen</li> </ul>	Gesundheitsamt, Magistratsdirektion, Präsidialamt
	Förderung der Berücksichtigung von Gender Medicine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bericht über Aktivitäten und Maßnahmen</li> </ul>	Frauengesundheitszentrum, Referat Frauen & Gleichstellung
	Förderung von frauenspezifischen Angeboten im Gesundheitsbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tätigkeitsbericht des Frauengesundheitszentrums</li> </ul>	Frauengesundheitszentrum, Referat Frauen & Gleichstellung

<p><b>Bürgerinnen und Bürger finden ein Umfeld vor, das ihren spezifischen Bedürfnissen entspricht.</b></p>	<p>Das Projekt „Gesunder Bezirk“ wird unter Einbeziehung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse auf weitere Bezirke ausgeweitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen in den Bezirken unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Kriterien</li> <li>• Teilnahme der Gleichstellungsexpertin beim Gesundheitsbeirat</li> <li>• Anzahl der Frauen und Männer, die von Projekten der „Gesunden Bezirke“ profitieren</li> </ul>	<p>Jeweilige Bezirke, Gesundheitsbeirat, Diversity Consult</p>
	<p>Integration einer Gender-Perspektive bei Bepflanzung und Beleuchtung, Park- und Spielplatzgestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrierte Gleichstellungsziele in den jeweiligen Projekten/Maßnahmen</li> <li>• Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen</li> </ul>	<p>Stadtbaudirektion, GBG, Abteilung Grünraum &amp; Gewässer, Sportamt, Amt für Jugend und Familie</p>
<p><b>Die Stadt Graz setzt Maßnahmen, die sozial schwachen Bürgerinnen und Bürgern die gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen des gesellschaftlichen und sozialen Lebens gewährleistet.</b></p>	<p>Umsetzung der bedarfsorientierten Mindestsicherung (Bundesgesetz) auf lokaler Ebene</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bezieher_innen</li> <li>• Höhe der verwendeten Mittel</li> </ul>	<p>Sozialamt</p>
	<p>Einführung einer „SozialCard“ mit Herbst 2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Bezieher_innen</li> <li>• Höhe der verwendeten Mittel</li> </ul>	<p>Sozialamt</p>
	<p>Jährliche Sonderaktionen, wie z.B. der Heizkostenzuschuss</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Maßnahmen</li> <li>• Anzahl der Bezieher_innen</li> <li>• Höhe der verwendeten Mittel</li> </ul>	<p>Sozialamt, Wohnungsamt</p>

### 3.5 Handlungsfeld „Gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen und Förderungen“

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen gewährleisten durch die Implementierung von Gender Mainstreaming, dass alle Produkte und Dienstleistungen auf ein Gleichstellungsziel ausgerichtet sind. Weiters werden durch die systematische Einbeziehung der Genderperspektive die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer von öffentlichen Dienstleistungen besser erfasst, die Planungsgenauigkeit und die Qualität der Leistungen erhöht.

Damit Frauen und Männer die Produkte und Dienstleistungen auch tatsächlich im erforderlichen Ausmaß nutzen können und Informationen alle gleichermaßen erreichen, werden auch Faktoren von Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt. Die Berücksichtigung von Diversitätskriterien ist in der „Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene“ klar geregelt.

Bei sämtlichen Diversitätskriterien (Alter, Religion, sexuelle Orientierung, spezielle Bedürfnisse, Ethnie, ...) wird immer in Hinblick auf Geschlecht geprüft (es gibt ja schließlich keine „Kinder“, sondern es sind Mädchen und Buben, es gibt keine „Alten“, sondern es handelt sich um Seniorinnen und Senioren, es gibt keine „Migrant\_innen“, sondern es sind Frauen und Männer aus verschiedenen Herkunftsländern, ...), ob eine (strukturelle) Benachteiligung besteht.

In der Steuerung bedeutet die Implementierung von Gender Mainstreaming die Integration von Gender- und Diversity-Zielen in das strategische Steuerungstool – die Balanced Score Card – aller Abteilungen, in der Planung und Gestaltung bedeutet dies, Produkte und Dienstleistungen so zu gestalten, dass sie den spezifischen Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger und den integrierten Gleichstellungszielen entsprechen. In der Evaluierung bedeutet dies die integrierte Verfolgung der definierten Gleichstellungsziele.

Die Stadt Graz betreibt Gender Budgeting sowohl über die Ausrichtung aller Produkte und Dienstleistungen auf Gleichstellung als auch mittels der Steuerung über verbindliche Gender-Aspekte im Vergabeprozess, Gleichstellungskriterien in Subventions- und Förder-Richtlinien und durch die Inklusion der Gender- und Diversity-Performance in alle Prüfungen des unabhängigen Stadtrechnungshofes.

<b>Handlungsfeld 5: Gleichberechtigter Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und Förderungen</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen richten alle Produkte und Dienstleistungen auf Gleichstellung aus und berücksichtigen damit auch Faktoren von Mehrfachdiskriminierung (Bildung, Herkunft, sozialer Status, ...).</b>	Integration von Gender- und Diversity-Zielen in das strategische Steuerungstool – die Balanced Score Card – aller Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung aller Gender- und Diversity-Ziele</li> <li>• Grad der Umsetzung der einzelnen Ziele</li> </ul>	Alle Abteilungen der Stadt

	Alle Produkte und Dienstleistungen der Stadt und ihrer Beteiligungen werden auf Gleichstellung ausgerichtet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der Gender- und Diversity-Perspektive in Planungsvorhaben</li> <li>• formulierte Gleichstellungsziele für die Umsetzung</li> </ul>	alle
	Ferien- und Freizeitangebote werden entsprechend den spezifischen Bedürfnissen von Mädchen und Buben geplant und angeboten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung Angebot</li> <li>• Anzahl der teilnehmenden Buben und Mädchen</li> <li>• Verteilung der finanziellen Mittel in Relation zu den Teilnehmer_innen</li> </ul>	Amt für Jugend und Familie, Sportamt
	Ausgewogenheit bei Jury-Besetzungen für Preise und Stipendien der Stadt Graz und Vergabe im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen und Männeranteil bei Jurybesetzungen</li> <li>• Anteil Frauen/Männer bei Preisen und Stipendien</li> </ul>	Kulturamt, Abteilung Wirtschaft- & Tourismus
	Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben, inklusive des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Haltestellen des ÖV, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Kriterien</li> <li>• umgesetzte Maßnahmen</li> </ul>	Stadtbaudirektion, Holding, GBG, Sportamt, Amt für Jugend und Familie
	Mehrsprachige und barrierefreie Infos werden der Bevölkerung in den jeweiligen Handlungsfeldern zur Verfügung gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Themenbereiche, für die Informationen in mehreren Sprachen bzw. Versionen zur Verfügung stehen</li> </ul>	Alle betroffenen Abteilungen
<b>Die Stadt Graz achtet auf die gerechte Verteilung von öffentlichen Geldern – Gender Budgeting.</b>	Erarbeitung einer neuen Subventionsordnung unter Einbeziehung von Gender- und Diversitykriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorlage der Neufassung</li> <li>• Benötigter Organbeschluss</li> <li>• Umsetzungsgrad</li> <li>• Verteilung der Subventionsmittel in Bezug auf den Bevölkerungsschlüssel</li> </ul>	Magistratsdirektion, Integrationsreferat, Referat Frauen & Gleichstellung, Kulturamt, Sozialamt als erarbeitende Projektgruppe
	Der unabhängige Stadtrechnungshof inkludiert die Gender- und Diversity-Performance in all seinen Prüfungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der durchgeführten Prüfungen</li> <li>• Auflistung der festgestellten Ist-Situation in Hinblick auf Gender- und Diversity-Performance</li> <li>• Auflistung der empfohlenen Maßnahmen</li> <li>• Umsetzungsgrad</li> </ul>	STRH

	Koppelung des Vergabeprozesses an verbindliche Gender-Aspekte bei allen Ausschreibungen der Stadt Graz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grad der Umsetzung bei Dienstleistungen</li> <li>• Grad der Umsetzung bei Bau- und Wettbewerbsausschreibungen</li> <li>• Grad der Umsetzung bei Lieferaufträgen</li> <li>• Anzahl der durchgeführten Verfahren</li> <li>• Auflistung der umgesetzten Maßnahmen</li> <li>• Evaluierung der Umsetzung</li> </ul>	Betroffene Abteilungen bzw. Beteiligungen
	Erarbeitung von Kriterien zur Einbindung von Gender- und Diversitykriterien im Rahmen der Wirtschafts- und Tourismusförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• verbindliche Beschlussfassung</li> <li>• Grad der Umsetzung</li> <li>• Verteilung der Fördermittel in Bezug auf den Bevölkerungsschlüssel</li> </ul>	Amt für Wirtschaft- und Tourismusförderung, Graz Tourismus, Magistratsdirektion, Referat Frauen & Gleichstellung
	Förderung von Frauen, die sich selbstständig machen bzw. ein Unternehmen gründen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteil der Förderung für das Gründerinnenzentrum im Vergleich zur gesamten Wirtschaftsförderung</li> <li>• Anzahl der geförderten Unternehmerinnen im Vergleich zur Anzahl der geförderten Unternehmer</li> </ul>	Abteilung für Wirtschaft- und Tourismusförderung, GBG

### 3.6 Handlungsfeld „Sicherheit und Schutz vor Gewalt“

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind sich sowohl der unterschiedlichen Betroffenheit von Gewalt als auch des unterschiedlichen subjektiven Sicherheitsbedürfnisses von Männern und Frauen bewusst und berücksichtigen diese gleichermaßen in der Planung und Gestaltung des öffentlichen Raumes und der öffentlichen Infrastruktur.

Bürgerinnen und Bürger können sich aus verschiedensten Gründen in Krisensituationen befinden (familiäre Probleme, Schulden, Gewalt etc). Frauen und Männer haben unterschiedliche Zugänge im Umgang mit Krisen und brauchen unterschiedliche Hilfsangebote. Die Stadt stellt entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen geschlechtsspezifische Hilfsangebote zur Verfügung. Gleichzeitig ist gendersensible Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, ebenso Auftrag.

<b>Handlungsfeld 6: Sicherheit und Schutz vor Gewalt</b>			
<b>Gleichstellungsziel</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Indikatoren</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen berücksichtigen die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse und Gewaltbetroffenheit von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben.</b>	Kriterienkatalog zur Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Bauvorhaben, inklusive des öffentlichen Raumes (Parks, Spielplätze, Haltestellen des ÖV, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung der Kriterien</li> <li>• umgesetzte Maßnahmen</li> </ul>	Stadtbaudirektion, Holding, GBG, Amt für Jugend und Familie, Sportamt, Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Unterschiedliche Zugänge im Umgang mit Krisen von Frauen und Männern in den Hilfsangeboten und in der geschlechtsspezifischen Präventionsarbeit, um Krisen zu verhindern, werden berücksichtigt.</b>	Förderung von gendersensiblen und geschlechtsspezifischen Hilfsangeboten in vielfältigen Service- und Beratungseinrichtungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhaltliche Konzepte zu GM und Diversity</li> <li>• Anzahl der geförderten Einrichtungen</li> <li>• Fördersumme der Einrichtungen</li> <li>• Fallzahlen der Einrichtungen (Jahresberichte)</li> </ul>	Sozialamt, Amt für Jugend und Familie, Referat Frauen & Gleichstellung und die jeweiligen Einrichtungen

### 3.7 Handlungsfeld „Interne Gleichstellung“

Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen sind als Arbeitgeberinnen eine maßgebliche Größe am lokalen Arbeitsmarkt und nehmen eine Vorbildfunktion ein.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist prioritäres Ziel aller personalpolitischen Strategien und Aktivitäten.

Zur Gewährleistung dieses Zieles wurde Gleichstellungsorientierung in den Führungsgrundsätzen verankert, Führungskräfte erhalten Kompetenzaufbau, um in ihrem Verantwortungsbereich konkrete Maßnahmen durchzuführen, in Strukturen und Verfahren der Aufnahme wird ein Gender-Impact-Assessment implementiert, die Ursachen der unterschiedlichen Karriereverläufe werden wissenschaftlich untersucht.

Die Implementierung von gleichstellungsorientiertem Personalmanagement und die (freiwillige) Erstellung von Einkommensberichten dienen ebenso der Transparenz wie der zukünftigen Entwicklung in Richtung Gleichstellung am Arbeitsplatz. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass der Anteil an weiblichen Führungskräften sichtbar steigt, auch wenn der öffentliche Bereich wenig Personalfluktuation aufweist.

Daneben bieten die Stadt Graz und ihre Beteiligungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zahlreiche Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fokussiert hierbei explizit auch Männer, bietet gendersensibles betriebliches Gesundheitsmanagement zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter\_innen, Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Handlungsfeld 7: Interne Gleichstellungsförderung			
Gleichstellungsziel	Maßnahmen	Indikatoren	Verantwortlichkeit
Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu allen Positionen auf allen Hierarchieebenen ist erklärtes Ziel der Organisationen.	Implementierung eines Gender Impact Assessment	Implementierungsgrad des GIA	Personalabteilungen
	Aktive Öffentlichkeitsarbeit, gezielte Information an andere Einrichtungen, um Frauen zu motivieren, sich für einen Job bei der Feuerwehr zu bewerben  Bauliche Adaption der Feuerwehrzentralen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen der ÖA</li> <li>• Anzahl der Bewerberinnen in Relation zur Gesamtzahl der Bewerbungen.</li> <li>• Auflistung der baulichen Maßnahmen</li> </ul>	Katastrophenschutz und Feuerwehr, Personalamt, Referat Frauen & Gleichstellung

	Implementierung von Gleichstellungsorientierung in die Führungsgrundsätze des Hauses Graz, herunter gebrochen auf die einzelnen Bereiche und Kompetenzaufbau der Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops mit den Führungskräften</li> <li>• Aufnahme der Gleichstellungsdimension sowie Kriterien zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen in alle Handlungsfelder</li> </ul>	Führungskräfte / Personalabteilungen
<b>Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wird aktiv angestrebt.</b>	Beauftragung einer Masterarbeit zur Analyse der Karriereverläufe am Institut für Volkswirtschaftslehre der Karl-Franzens-Universität Graz; Ergebnisse der Masterarbeit sollen sowohl bei der Stadt als auch ihren Beteiligungen sukzessive umgesetzt werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masterarbeit</li> <li>• Maßnahmenpläne auf Basis der Ergebnisse</li> </ul>	Personalamt, Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten werden umgesetzt.</b>	Die Stadt Graz verpflichtet sich freiwillig zur Erstellung von Einkommensberichten, inkludiert sind alle Beteiligungen mit mehr als 150 Mitarbeiter_innen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung von Einkommensberichten im Zweijahresrhythmus</li> <li>• dazu Bericht an den Gemeinderat mit Analyse, Handlungsanleitungen und Empfehlungen</li> <li>• Vergleich zu den Vorjahren: Anzahl der Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu den Vorjahren</li> <li>• zweijährliche Erstellung einer detaillierten Personalstatistik/ Genderberichtes</li> </ul>	Stadt Graz und Beteiligungen, Koordination: Referat Frauen & Gleichstellung
<b>Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben richten sich gleichermaßen an Frauen und Männer.</b>	Angebot an Teilzeitmodellen für Frauen und Männer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Bezug auf die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten</li> </ul>	Personalabteilungen
	Maßnahmen zur Förderung von Vätern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• Anzahl krenzierter Männer</li> </ul>	Personalabteilungen, Referat Frauen & Gleichstellung
	Konzepterstellung und Umsetzung der Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten für die Vorrückung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept</li> <li>• Grad der Umsetzung</li> </ul>	Personalabteilungen, Referat Frauen & Gleichstellung
	Karenzzeiten von Vätern und	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgaben -</li> </ul>	Personalabteilungen,

	Müttern werden als positiver Asset bei Bewerbungen berücksichtigt.	Konzepterstellung • Grad der Umsetzung	Referat Frauen & Gleichstellung
	Audit „Pflege und Familie“, um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Geriatrischen Gesundheitszentren zu gewährleisten	• Auditergebnis • Bericht über Umsetzungsmaßnahmen	Geriatrische Gesundheitszentren Graz
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen implementieren GM in die Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter_innen.</b>	Betriebliches Gesundheitsmanagement inkludiert geschlechtsspezifische Aspekte (z.B. Suchtprävention).	• Anzahl und Inhalte der gesetzten Maßnahmen • Gender-Schulung der Gesundheitskontaktpersonen	Magistratsdirektion, Präsidialamt, Gesundheitsamt
	Geschlechtergerechtes Konfliktmanagement (Richtlinie) und Einsatz von Konfliktlotsen/innen, die über Gender-Kompetenz verfügen	• Anteil von betroffenen Frauen und Männer an der Gesamtzahl der Fälle • Anteil von Frauen an der Gesamtanzahl der Konfliktlotsen/innen • Anzahl von Gender-Kompetenz geschulten Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Konfliktlotsen/innen	Magistratsdirektion mit Unterstützung des Referates Frauen & Gleichstellung
<b>Die Stadt Graz und ihre Beteiligungen erhöhen die Gender-Kompetenz und bilden Mitarbeiter_innen entsprechend aus, um eine solide Basis für Begleitung und Controlling bei allen Umsetzungsmaßnahmen zu schaffen.</b>	Bildungsangebote für Führungskräfte, Mitarbeiter_innen und Fachkollegen/innen zum Kompetenzaufbau im Bereich Gender und Diversity (unter besonderer Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierungen)	• Anzahl der Lehrgänge im Berichtszeitraum • Anzahl der Follow-Ups im Berichtszeitraum • Höhe der eingesetzten Finanzmittel • Anzahl der ausgebildeten Gender Agents/Gender Equality Assistants, aufgeschlüsselt nach Geschlecht • Anzahl der Teilnehmer_innen an den Follow-Ups • Anzahl der geschulten Mitarbeiter_innen von Trägereinrichtungen • Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten im Haus Graz	Alle Bereiche