

INDIKATOREN SET:

INDIKATOREN ZUR EUROPÄISCHEN
CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF
LOKALER UND REGIONALER EBENE



Einleitung

Gleichstellungsarbeit ist ein gesellschaftspolitisch wichtiges, aber auch komplexes Arbeitsfeld. Oftmals fällt es schwer, Fortschritte und Erfolge angemessen zu dokumentieren und sich selbst einen Überblick über die Arbeit zu verschaffen. Aus diesem Grund ist dieses Indikatoren-Set entstanden, es beinhaltet alle Indikatoren des „Toolkits zur Planung und Kontrolle politischer Initiativen und Verfahren“ aus dem Pilotprojekt zur Entwicklung von Indikatoren zur Messung der Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene.

Zum Hintergrund

Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene“ wurde in einem umfangreichen Prozess durch den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) entwickelt, um gleichstellungspolitisch auf europäischer Ebene voneinander zu lernen. Damit sollen Fortschritte auf diesem Gebiet auf kommunaler Ebene gemacht werden. Die Europäische Gleichstellungscharta bietet mit ihren vielen Artikeln und Hinweisen eine gute Grundlage und Inspiration, um vor Ort eigene Maßnahmen zu entwickeln. Da die Regelungen zur Charta allerdings lediglich den Beitritt zur Charta und die Verpflichtung zur Aufstellung eines Aktionsplanes beinhalten, wurde nach einer Möglichkeit gesucht, den Prozess weiter voranzubringen. Das oben genannte „Toolkit zur Planung und Kontrolle politischer Initiativen und Verfahren“ wurde entwickelt, um den Aktionsplänen mehr Gewicht zu geben. Darüber hinaus soll das Toolkit helfen, Entwicklungen bei der Gleichstellungsarbeit sichtbar zu machen und auf notwendige Schritte zur Weiterentwicklung hinzuweisen.

Der RGRE – Deutsche Sektion – begleitet auch weiterhin diesen Prozess. Gemeinsam mit Unterzeichnerkommunen werden alle zwei Jahre Veranstaltungen zum Austausch in Deutschland organisiert und durchgeführt. Sie bieten interessierten Kommunen auch

die Möglichkeit, sich über die Charta und das damit zusammenhängende Prozedere ein Bild zu machen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) unterstützt durch ein bundesgefördertes Projekt ebenfalls den Prozess der Implementierung der Gleichstellungscharta. Durch einen Beraterinnen-Pool können Kommunen sich eine Entscheidungshilfe „buchen“, ihren Prozess „von außen anschauen lassen“, Vorträge organisieren und Informationsveranstaltungen durchführen. Des Weiteren hat die BAG zahlreiche Handreichungen erstellt, die sowohl die Planung als auch den Umgang mit beispielhaften Indikatoren aufgreifen.

Das Indikatoren-Set

Gemeinsam bringen RGRE und BAG nun eine Überarbeitung des „Toolkits zur Planung und Kontrolle politischer Initiativen und Verfahren“ heraus. Dazu werden die Indikatoren den Artikeln der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern zugeordnet und eine „Kurzversion“ der Indikatoren vorangestellt, Erläuterungen und eine kurze Checkliste im Anhang tragen zur Übersichtlichkeit bei.

Wir haben uns dafür entschieden, den Indikatoren die jeweiligen Artikel der Gleichstellungscharta voranzustellen, auch wenn dies die Seitenzahl erhöht, damit Sie möglichst wenig blättern bzw. auf andere Dokumente zugreifen müssen.

Das Indikatoren-Set soll eine praktische Hilfe für den Arbeitsalltag sein. Entlang der 30 Artikel der Charta können unterschiedliche Indikatoren zu den verschiedenen Themenfeldern nach Bedarf genutzt werden. Das Indikatoren-Set bietet somit eine Grundlage, ganz nach den eigenen Möglichkeiten und dem örtlichen Bedarf damit zu verfahren.

Die Indikatoren unterstützen Sie bei der

- Messung des aktuellen Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Kommune,
- Kontrolle der Umsetzung der politischen Maßnahmen und deren Erfolge.

Mit Hilfe der Kontrollergebnisse können Sie:

- Zielvorgaben für die Verbesserung des aktuellen Stands definieren. Dabei dienen die Indikatoren als Bezugspunkte, um neue Maßnahmenbereiche zu bestimmen.
- überprüfen, ob die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Tätigkeitsbereichen, die Sie auswählen, berücksichtigt wird.

Die Indikatoren

Teil 1 der Handreichung stellt das Indikatoren-Set mit seinen Anwendungen vor. Indikatoren sind Anzeiger, die nicht direkt Beobachtbares messbar machen, wie beispielsweise den Fortschritt der Gleichstellungsarbeit, den Bedarf weiterer Fördermittel sowie Erfolge Ihrer Arbeit. Sie bestehen aus Fragen zu den (politischen) Handlungsfeldern, zu statistischen Daten sowie zu bestehenden Maßnahmen, Projekten und Kampagnen. Durch diese Fragen besteht die Möglichkeit, den Ist-Zustand zu dokumentieren um auf diese Weise möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren und zu legitimieren. So dient das Indikatoren-Set nicht nur zur Fortschrittskontrolle, sondern auch als Diskussionsgrundlage.

Natürlich bedeutet die Vielzahl der Indikatoren nicht, dass alle Bereiche abgedeckt werden müssen, vielmehr kann flexibel und individuell geschaut werden, wo bereits Prioritäten gesetzt werden oder in Zukunft gesetzt werden sollen.

Die Bedienung des Indikatoren-Sets ist simpel gehalten. Kurze Hinweise zu den Indikatoren helfen bei der Einordnung und der Anwendung. So kann auf einen Blick erfasst werden, um welchen Themenbereich es sich handelt und welche Daten oder Informationen dafür benötigt werden.

Anwendungsbereich und Bezug zu Aktionsplänen

Die Indikatoren sollen Ihnen bei der Erstellung und/oder der Vorbereitung Ihrer Aktionspläne Unterstützung geben und die Schwerpunktsetzung erleichtern. Durch die Erfassung des Ist-Zustandes können Ziele und die dazu passenden Maßnahmen leichter definiert werden. (Dabei sind die Indikatoren mit den Zielen und Maßnahmen zum Teil kongruent. Das heißt, dass nicht zwingend über den Indikator das Ziel definiert werden muss, sondern dass zum Beispiel über Maßnahmen der passende Indikator gesucht werden kann.).

Indikatoren können helfen Zuständigkeiten zu klären, Hinweise auf Kooperationspartner/innen geben und Verantwortlichkeiten abzutreten. Schließlich müssen Sie die Umsetzung des Aktionsplans nicht alleine stemmen!

Des Weiteren können Indikatoren hilfreich bei der Verknüpfung und Bearbeitung von Querschnittsthemen sein, da verschiedene Indikatoren in unterschiedlichen Themenfeldern angewandt werden können. Der Abbau von Stereotypen ist beispielsweise kein für sich stehender Aspekt, sondern lässt sich in vielen Handlungsfeldern anbringen.

Die Definitionen und politischen Kontexte der Indikatoren

In Teil 2 sind alle Beispiele und Begriffe ausführlich aufgelistet. Sie beleuchten auch den politischen Kontext, auf den der Indikator hinweist. Auf diese Weise besteht die Möglichkeit sich mit einzelnen Bereichen näher auseinander zu setzen.

Am Ende der Handreichung haben wir noch einen **Überblick über alle Indikatoren** eingefügt, den Sie – wenn Sie möchten – ankreuzen können, um sich die Übersicht zu erleichtern.

Ein Hinweis zum Schluss: Nutzen Sie die Europäische Gleichstellungskarte und die Indikatoren als Inspiration für die Arbeit in Ihrer Kommune. Es ist weder wichtig, alle Artikel der Charta zu erfüllen noch alle Indikatoren zu nutzen. Vielmehr bestimmen Sie – gemeinsam mit Ihren Akteurinnen und Akteuren vor Ort – was für Ihre Kommune das Richtige ist.

Inhalt

Einleitung	2
Teil 1 Indikatoren-Set	5
1. Demokratische Verantwortung	6
2. Politische Vertretung	7
3. Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	8
4. Öffentliches Engagement für Gleichstellung	9
5. Zusammenarbeit mit Partnern	10
6. Abbau von Stereotypen	11
7. Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren	12
8. Allgemeine Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern	13
9. Gender Assessment/Gleichstellungsprüfung	14
10. Mehrfache Diskriminierung oder Benachteiligung	15
11. Rolle als Arbeitgeberin	16
12. Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen	18
13. Bildungswesen und lebenslanges Lernen	19
14. Gesundheit	20
15. Sozialhilfe und soziale Dienste	21
16. Kinderbetreuung	22
17. Betreuung anderer Familienmitglieder	23
18. Soziale Zusammenarbeit/soziale Kohäsion	24
19. Wohnraum	24
20. Kultur, Sport und Freizeit	25
21. Sicherheit	27
22. Geschlechterspezifische Gewalt	28
23. Menschenhandel	29
24. Nachhaltige Entwicklung	29
25. Stadt- und Ortsplanung	30
26. Mobilität und Verkehr	30
27. Wirtschaftliche Entwicklung	31
28. Umwelt	32
29. Die Kommune als Regulierungsbehörde	33
30. Städtepartnerschaften und internationale Kooperation	33
Teil 2 Definitionen und Erläuterungen zu den Indikatoren	35
Checkliste	74

TEIL 1

INDIKATOREN-SET

1. DEMOKRATISCHE VERANTWORTUNG

(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 die Obsorge für die eigene Bevölkerung und das eigene Hoheitsgebiet 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.

INDIKATOR 1.1 Sind konkrete Gleichstellungsziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern festgesetzt?

Hier wird erfasst, ob die Kommune sich in einem oder mehreren Politikfeldern Ziele für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt hat. Beispielsweise die Erhöhung des Frauenanteils bei Kommunalwahlen und/oder öffentlichen Anhörungsverfahren.

Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 1.2 Existiert eine Stelle innerhalb der Kommune, die speziell für Gleichstellungsfragen zuständig ist?

Dieser Indikator erfasst, ob es innerhalb der Kommune eine Stelle (eine Person, eine Einheit, Abteilung oder ein sonstiges eindeutig zuständiges Organ) gibt, die speziell und bereichsübergreifend für Gleichstellungsfragen zuständig ist.

Ja Nein Weiß nicht

Indikator 1.3 Sind zweckgebundene Haushaltsmittel für Gleichstellungspolitik vorhanden?

Dieser Indikator erfasst, ob es für die mit Gleichstellungsfragen beauftragte Stelle oder für Informationskampagnen und Maßnahmen im Arbeitsfeld Gleichstellung eigenständige Haushaltsmittel gibt. Dass zweckgebundene Haushaltsmittel für gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden, ist nicht gleichbedeutend mit Gender Budgeting. Bei dieser Frage sollten Sie aber in beiden Fällen mit „Ja“ antworten.

Ja Nein Weiß nicht

Indikator 1.4 Ist ein Ansprechpartner/eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bei der Erbringung von Dienstleistungen in den folgenden Politikbereichen vorhanden?

Dieser Indikator erfasst, ob in den einzelnen Abteilungen, die für die oben genannten Politikfelder zuständig sind, Personen für Gleichstellungsfragen zuständig sind.

Politikfeld:	Ja	Nein	Weiß nicht
Bildungswesen und lebenslanges Lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheitswesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialwesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betreuung anderer Familienmitglieder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Eingliederung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wohnraum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sport und Freizeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öffentliche Sicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilität und Verkehr	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stadt- und Ortsplanung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nachhaltige Entwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umwelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 zumutbaren 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 indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten Vertreter/innen 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 Unterzeichnerin/in dafür zu sorgen, dass keine öffentliche oder politische Stellung, für die einen 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.

INDIKATOR 2.1 Existiert eine Quote oder ein ähnliches System zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in Positionen innerhalb der Kommune, die durch Wahl oder Ernennung besetzt werden?

Hier wird gefragt, ob eine Quote oder ein ähnliches Fördersystem verwendet wird, um ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in ernannten oder gewählten Positionen innerhalb der Kommune zu erreichen.

	Ja	Nein	Weiß nicht
Ernannte Position	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gewählte Position	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 2.2 Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme von Frauen an kommunalen Wahlen?

Diese Frage bezieht sich auf spezielle Maßnahmen der Kommune in den vergangenen 12 Monaten, mit denen die Teilnahme von Frauen an kommunalen Wahlen gefördert werden sollte.

Maßnahmen	Ja	Nein	Weiß nicht
Informationskampagne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortbildungsangebote für lokale Parteiverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integration der Geschlechterperspektive bei der politischen Bildung in Schulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 2.3 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien der Kommune?

Diese Frage bezieht sich auf den Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien der Kommune (z. B. im Gemeinderat).

Jahr X
% / Anzahl Frauen
% / Anzahl Männer

INDIKATOR 2.4 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in ernannten (politischen) Positionen der Kommune?

Diese Frage bezieht sich auf den Anteil von Frauen und Männern in ernannten Positionen innerhalb der Kommune (z. B. als Leiter/innen von Behörden, Dienststellen, Verwaltungsräten oder Ausschüssen).

Jahr X
% / Anzahl Frauen
% / Anzahl Männer

3. MITWIRKUNG AM POLITISCHEN UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht von Bürger/innen 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.

INDIKATOR 3.1 Existiert eine formelle Verpflichtung zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den von der Kommune eingerichteten Beiräten?

Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, in einem Aktionsplan vorgesehene Maßnahmen, politische Richtlinien usw.

Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 3.2 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Beiräten der Kommune?

Diese Frage bezieht sich auf den Anteil von Frauen bzw. Männern an allen Mitgliedern, die in den von der Kommune eingerichteten Beiräten sitzen.

Jahr X
% / Anzahl Frauen
% / Anzahl Männer

4. ÖFFENTLICHES ENGAGEMENT FÜR GLEICHSTELLUNG

(1) Als demokratische/r Repräsentant/in und Vertreter/in der Gemeinde und des Hoheitsgebiets 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 Wahrnehmung des Engagements im Rahmen 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 dessen gewählte Mitglieder.

(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.

INDIKATOR 4.1 Hat die Kommune den im Rahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verabschiedeten Gleichstellungsaktionsplan der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht?

Hier wird abgefragt, ob die Kommune ihren Aktionsplan einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht hat.

- Ja Nein Weiß nicht
 Nicht zutreffend

INDIKATOR 4.2 Gibt es eine Kommunikationsstrategie über die Umsetzung der Charta bzw. des allgemeinen Engagements der Kommune für die Gleichstellung von Frauen und Männern?

Hier wird erfasst, ob die Kommune in ihrem öffentlichen Auftritt auch Gleichstellungsfragen anspricht, indem sie entweder in ihre allgemeine Kommunikationsstrategie eine Geschlechterperspektive integriert oder für ihre Gleichstellungspolitik eine eigenständige Kommunikationsstrategie entwickelt.

- Ja Nein Weiß nicht
 Nicht zutreffend

INDIKATOR 4.3 Gibt es Richtlinien für die Verwendung einer gleichgeschlechtlichen Sprache in allen Dokumenten, die von der Kommune erstellt und veröffentlicht werden?

Hier wird abgefragt, ob die Kommune verbindliche Regelungen zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache entwickelt hat.

- Ja Nein Weiß nicht
 Nicht zutreffend

5. ZUSAMMENARBEIT MIT PARTNERINNEN UND PARTNERN

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, mit allen Partner/innen 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.

INDIKATOR 5.1 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur Zusammenarbeit und Abstimmung mit Partnerstellen und -organisationen in Gleichstellungsfragen?

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

INDIKATOR 5.2 Wie groß ist der Umfang der Kooperation mit Partner/innen in Gleichstellungsfragen?

Hier wird abgefragt, wie häufig die Kommune mit Partnern und Partnerinnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich zivilgesellschaftlichen

Organisationen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Handelskammern, Gleichstellungsbeauftragten usw. bei Themen zusammenarbeitet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen

- Immer
 Regelmäßig
 Gelegentlich
 Weiß nicht
 Keine Beratung mit Partnern in Gleichstellungsfragen

INDIKATOR 5.3 Wie werden Organisationen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, unterstützt?

Der Indikator erfasst, ob die Kommune Frauenorganisationen (z. B. Organisationen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt oder Unternehmensgründerinnen unterstützen oder sich allgemein für die Rechte von Frauen einsetzen) und Organisationen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern engagieren (z. B. Selbsthilfenetzwerke für Väter, Männerverbände, die für Gleichstellung eintreten) unterstützt.

Form der Unterstützung:	Ja	Nein	Weiß nicht
Technische Unterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzielle Unterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logistische Unterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Form der Unterstützung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. ABBAU VON STEREOTYPEN

- (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 die eigenen Mitarbeiter/innen 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.

INDIKATOR 6.1 Gibt es öffentliche Informationskampagnen zur Gleichstellung von Frauen und Männern?

Zielgruppe der Informationskampagnen	Ja	Nein	Weiß nicht
Frauen (allgemein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Männer (allgemein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migrantinnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migranten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Junge Frauen (unter 18 Jahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 6.2 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Berufen mit geschlechtsspezifischer Segregation?

Dieser Indikator bezieht sich auf den Anteil von Frauen bzw. Männern in drei Berufsgruppen innerhalb der Kommune, in denen normalerweise eines der Geschlechter überwiegt: Feuerwehr, öffentliches Gesundheitswesen und Kinderbetreuung.

	Jahr X
Feuerwehr	% / Anzahl Frauen
	%/ Anzahl Männer
Öffentliches Gesundheitswesen	%/Anzahl Frauen
	%/Anzahl Männer
Vorschulische Kinderbetreuung	%/Anzahl Frauen
	%/Anzahl Männer

INDIKATOR 6.3 Ist eine politische Strategie zur paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Funktionen, in denen traditionell das jeweils andere Geschlecht dominiert, vorhanden?

Dieser Indikator bezieht sich auf Maßnahmen, die auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in Berufen abzielen, in denen traditionell mehr Frauen oder Männer arbeiten, z. B. positive Diskriminierung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung oder Konzeption von Informationskampagnen.

- Ja
 Nein
 Weiß nicht

 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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 setzen:
- 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 Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden, um diesen Verlauf zu garantieren;
 - Durchführung von getrennten Konsultationsverfahren für Frauen, wo angebracht.

INDIKATOR 7.1 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Konsultationsverfahren?

Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.

- Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 7.2 Sind zielgerichtete Maßnahmen zur Erreichung einer ausgewogenen Vertretung in formellen Konsultationsverfahren vorhanden?

Mögliche Maßnahmen sind die Organisation von Anhörungen zu Zeiten, an denen sowohl Männer als auch Frauen teilnehmen können, der Aushang an Orten, an denen sowohl Männer als auch Frauen verkehren, oder die Durchführung von Informationskampagnen.

- Ja Nein Weiß nicht
 Nicht zutreffend

8. ALLGEMEINE VERPFLICHTUNG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

- (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 und 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.

INDIKATOR 8.1 In welchen für die Charta relevanten Politikfeldern werden die Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt erfasst?

„Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistik oder Daten“: Daten, die nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt erhoben und dargestellt werden.

Politikfeld:	Ja	Nein	Weiß nicht
Gleiche Mitwirkung von Frauen und Männern am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschäftigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wirtschaftliche Entwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialhilfe und soziale Dienste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kultur, Sport und Freizeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 8.2 Gibt es Gleichstellungsfortbildungen für Mitarbeiter/innen der Kommune (aufgeschlüsselt nach Art der Fortbildung)?

Als Gleichstellungsfortbildung gilt jede Fortbildung, die Politiker/innen und andere Akteure/innen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene für Gleichstellungsfragen sensibilisiert, ihnen entsprechendes Wissen vermittelt und sie in die Lage versetzt, in ihrer Arbeit die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Art der Fortbildung	Ja	Nein	Weiß nicht
Verfahren zur Bewertung und Kontrolle der Gleichstellung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abbau von Stereotypen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geschlechtsspezifische Gewalt (für Sozialdienst und Polizei)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 8.3 Ist ein System zur Kontrolle der Ergebnisse des Aktionsplans oder anderer gleichstellungspolitischer Maßnahmen vorhanden?

Dieser Indikator erfasst, ob die Umsetzung des Aktionsplans bzw. die Erreichung von Gleichstellungszielen kontrolliert wird, d. h. ob Daten zur Erfassung von Verbesserungen und Fortschritten erhoben, gespeichert und analysiert werden.

- Ja Nein Weiß nicht
 Nicht zutreffend

9. GENDER ASSESMENT/ 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, müssen 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;
 - Erkennen 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.

INDIKATOR 9.1 Existieren konkrete Maßnahmen der Kommune, die gewährleisten, dass geschlechtsspezifische Bedürfnisse in jeder Phase des politischen Prozesses berücksichtigt werden?

Ob Gleichstellungsfragen in allen Phasen des politischen Prozesses berücksichtigt werden, hängt womöglich vom jeweiligen Politikfeld ab. Wenn dies der Fall ist, kreuzen Sie bitte „Ja“ an und erläutern Sie, ob bzw. wie sich dies auf andere Politikfelder bzw. Stellen übertragen lässt.

„Geschlechtsspezifische Bedürfnisse“ beziehen sich auf die Tatsache, dass Frauen und Männer häufig aufgrund ihrer jeweiligen Lebenssituation unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse haben, die bei der Entwicklung und Umsetzung politischer Strategien und Maßnahmen gleichermaßen berücksichtigt werden sollten. Mögliche Hilfsmittel sind nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken oder Umfragen.

Phasen im politischen Prozess	Ja	Nein	Weiß nicht
Integration der Geschlechterperspektive in der Entwurfsphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integration der Geschlechterperspektive in der Planungsphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integration der Geschlechterperspektive bei der Umsetzung/ Erbringung von Dienstleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integration der Geschlechterperspektive in der Kontroll- und Auswertungsphase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 9.2 In welchem Umfang werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen geplanter Initiativen und Programme von Frauen und Männern bewertet?

Hier wird erfasst, ob die Kommune Bewertungen durchführt, bei denen untersucht wird, ob sich die geplante Maßnahme (möglicherweise auch unbeabsichtigt) auf Frauen und Männern unterschiedlich auswirkt.

- Immer Regelmäßig Gelegentlich
 Geschlechtsspezifische Auswirkungen werden nie bewertet

INDIKATOR 9.3 Wird das Instrument des Gender Budgeting angewandt?

Dieser Indikator erfasst, ob die Kommune in ihren politischen Entscheidungsverfahren die Methode des Gender Budgeting anwendet.

- Immer Regelmäßig Gelegentlich
 Keine Anwendung von Gender Budgeting

INDIKATOR 9.4 Wird die Geschlechterperspektive bei der nachträglichen Evaluierung von politischen Maßnahmen und Programmen integriert?

Dieser Indikator erfasst, in welchem Umfang bei der nachträglichen Evaluierung von politischen Maßnahmen und Programmen eine Geschlechterperspektive berücksichtigt wird.

- Immer Regelmäßig Gelegentlich
 Keine Integration einer Geschlechterperspektive bei der nachträglichen Evaluierung von politischen Maßnahmen und Programmen

10. MEHRFACHE DISKRIMINIERUNG ODER BENACHTEILIGUNG

- (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 verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die

Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:

- Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und GenderAssessments aufgegriffen werden;
- Sicherstellen, 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 zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen

INDIKATOR 10.1 In welchem Umfang werden andere Benachteiligungen von Frauen und Männern in der Gleichstellungspolitik berücksichtigt?

Mit diesem Indikator wird erfasst, ob die Kommune bei ihren gleichstellungspolitischen Initiativen und Maßnahmen auch Tatbestände von Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt, z. B. durch eine ausdrückliche Erwähnung im Aktionsplan oder eine anderweitige formelle Verpflichtung. Dieser Indikator bezieht sich auf Diskriminierungen bezogen auf Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer Minderheit,

Vermögen, Familie, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung.

- Immer Regelmäßig Gelegentlich
 Nie Weiß nicht

INDIKATOR 10.2 Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Gruppen, die Opfer von Mehrfachdiskriminierung sind?

Hierzu zählen Kampagnen, Projekte, Studien usw.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

11. ROLLE ALS ARBEITGEBERIN

- (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 das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.
- (4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:
 - (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 geschlechterspezifischer 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;
 - (b) Verfahren zur Konsultation von Mitarbeiter/innen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in 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 durch die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;

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

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

- Einführung von Politiken, die – wenn möglich – eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von Mitarbeiter/innen vorsehen;
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

INDIKATOR 11.1 Werden Gleichstellungsfortbildungen für Mandatsträger/innen und Verwaltungsführung angeboten?

Mandatsträger/innen: Von den Bürger/innen gewählte Volksvertreter/innen, die ein Mandat in der Kommune haben. Verwaltungsführung: Führungskräfte, die vom Gemeinderat gewählt bzw. ernannt wurden.

Zielgruppe der Fortbildung	Ja	Nein	Weiß nicht
Mandatsträger/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 11.2 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Personalmanagement der Kommune?

Dazu gehören u. a. einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.

Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 11.3 Sind Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei Einstellung, Beförderung und Erhaltung von Arbeitsplätzen innerhalb der Kommune vorhanden?

Dieser Indikator bezieht sich auf die Verfahren bei der Rekrutierung und Beförderung von Beschäftigten und der Erhaltung von Arbeitsplätzen.

	Ja	Nein	Weiß nicht
Personalgewinnung und -auswahl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beförderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erhaltung von Arbeitsplätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 11.4 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in der obersten Verwaltungsebene der Kommune?

Die oberste Ebene der Verwaltung bezeichnet die hierarchisch höchsten (nicht politischen) Mitarbeiter innerhalb der Kommune.

Jahr X
% / Anzahl Frauen
% / Anzahl Männer

INDIKATOR 11.5 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten (aller Ebenen) der Kommune?

In diesem Indikator wird die Beschäftigtenzahl – differenziert nach Geschlecht – transparent gemacht.

Jahr X
% / Anzahl Frauen
% / Anzahl Männer

INDIKATOR 11.6 Gibt es Maßnahmen zur Bestimmung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei den Beschäftigten der Kommune?

Mögliche Verfahren sind die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Ihrer Verwaltung (direkt oder mit LOGIB), Lohnaudits, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Lohnstatistiken und geschlechtsspezifische Gehaltserhebungen.

Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 11.7 Existieren Richtlinien gegen sexuelle Belästigung?

Hier wird abgefragt, ob die Kommune Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung entwickelt hat, z. B. durch eine ausdrückliche Erwähnung im Aktionsplan oder eine anderweitige formelle Verpflichtung

Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 11.8 Sind Richtlinien oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Sozial-, Privat- und Berufsleben für die Beschäftigten der Kommune, die über die nationale gesetzliche Regelung hinausgehen, vorhanden?

Beispiele für Maßnahmen, die über die nationale gesetzliche Regelung hinausgehen: Flexiblere Bedingungen für die Nutzung der gesetzlichen Urlaubstage, flexible Arbeitszeitregelung für pflegende Mitarbeiter/innen, Telearbeit, Homeoffice, Unterstützung für Männer bei der Nutzung bestehender Regelungen,

Kinderbetreuung oder Pflegeangebote, Beratung und/oder Informationen über bestehende Möglichkeiten, Einkaufs- oder Wäscheservice.

Ja Nein Weiß nicht

INDIKATOR 11.9 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten der Kommune, die familienfreundliche Angebote nutzen?

Hier wird erfasst, in welchem Umfang Frauen und Männer die verfügbaren Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben nutzen.

	Jahr X
Elternurlaub	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer
Flexible Arbeitsmodelle	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer
Teilzeitarbeit	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer

12. ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGS- UND VERTRAGSWESEN

- 1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung der Aufgaben und Pflichten im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens einschließlich der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten Verantwortung liegt, 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 direkter Leistungserbringung zugekommen wäre.
- (3) Darüber hinaus unternimmt die/der Unterzeichner/in, je nach Erfordernis, 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) Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen sind zu nutzen, um im Vertrag bestimmte

Leistungsaufgaben in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern;

- (e) jenen Mitarbeiter/innen 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) es ist sicherzustellen, dass die Bestimmungen eines Generalunternehmervertrags auch die Auflage für Subunternehmer enthalten, entsprechenden Verpflichtungen zur Förderung der Gleichstellung nachzukommen.

INDIKATOR 12.1 Werden Gleichstellungsklauseln in Verträgen zur Auftrags- und Mittelvergabe integriert?

Hier wird überprüft, ob die Kommune durch konkrete Maßnahmen gewährleistet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beschaffungs- und Auftragsvergabeverfahren berücksichtigt wird.

- Ja Nein Weiß nicht
 Nicht zutreffend

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;
- ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen, in Kurse für politische Bildung und Neubürger/innen.

(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.

INDIKATOR 13.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im gesamten Bildungswesen?

Mögliche Maßnahmen können Kampagnen zur Aufbrechung traditionell behafteter Berufsbilder sein.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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.
- (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 zumutbaren Handlungen setzen zu wollen, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau der

Bürger/innen zu fördern und sicherzustellen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

- 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 entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten.

INDIKATOR 14.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Sicherstellung einer optimalen Gesundheitsvorsorge für Frauen und Männer in der Kommune?

Dazu gehören Informationskampagnen über typische Frauen- und Männerkrankheiten oder die bessere Anpassung des Gesundheitswesens an die speziellen

Bedürfnisse von Männer und Frauen. Mögliche Verfahren sind nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, mit deren Hilfe die speziellen Bedürfnisse erfasst werden können.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

15. SOZIALE LEISTUNGEN 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 genießen, 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.

INDIKATOR 15.1 Sind spezielle Maßnahmen zur Integration einer Geschlechterperspektive bei der Planung und Erbringung von sozialen Leistungen und sozialen Diensten vorhanden?

Dazu gehören die Voraberschätzung der Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Planung von sozialen Leistungen und sozialen Diensten und die nachträgliche Evaluierung der Auswirkungen.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

16. KINDERBETREUUNG

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offenstehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass es diese ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer

solchen Kinderbetreuung – entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich weiteres 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 Allgemeinen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.

INDIKATOR 16.1 Wie hoch ist der Anteil der Kinder, die in Betreuungseinrichtungen betreut werden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen und wöchentlicher Betreuungszeit?

		Jahr X
Unter 3 Jahren	1 bis 29 Stunden	
	Über 30 Stunden	
Zwischen 3 Jahren und Schulpflichtalter	1 bis 29 Stunden	
	Über 30 Stunden	

INDIKATOR 16.2 Wann sind die Betreuungseinrichtungen geöffnet (nach Altersgruppe)?

Dieser Indikator erfasst die Öffnungszeiten (z. B. 7.00-18.30 Uhr) von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren und zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter. Wenn die Einrichtungen unterschiedliche Öffnungszeiten anbieten, bitte die durchschnittlichen Öffnungszeiten angeben. Bitte die Ausweitung von Randzeiten etc. zusätzlich angeben.

Öffnungszeiten Jahr X	
Unter 3 Jahren	
Zwischen 3 Jahren und Schulpflichtalter	
Angebote für besondere Zeitbedarfe	

INDIKATOR 16.3 Gibt es weitere kommunale außerschulische Betreuungsangebote?

Darunter fallen alle möglichen Bildungs- bzw. Freizeitangebote, z. B. Musik-, Sprach- oder Sportkurse.

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 – direkt 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 weibliche Verantwortung darstellt.

INDIKATOR 17.1 Existieren Einrichtungen der Kommune zur Betreuung und Pflege abhängiger Personen?

Unter diesen Indikator fallen alle formellen Strukturen der Kommune, die der Pflege und Betreuung abhängiger Personen dienen, wie z.B. Kliniken, Pflege- und Wohneinrichtungen, ausgenommen Kinderbetreuung.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 17.2 Gibt es Hilfsmechanismen für Personen, die pflegebedürftige Familienangehörige in Teilzeit oder Vollzeit pflegen und betreuen?

Mögliche Mechanismen:

- eine kommunale Pflegeeinstufung der Person, die betreut wird, wenn diese gebrechlich ist oder unter einer Behinderung oder chronischen Erkrankung leidet,
- eine Beurteilung von Kindern, die eine Behinderung oder spezielle Bedürfnisse haben,

- eine Beratung von pflegenden Angehörigen, bei denen die Bedürfnisse des/der Pflegenden analysiert werden,
- sonstige individuelle Hilfsangebote, die sich an den Ergebnissen der obigen Beurteilungen orientieren.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 17.3 Existieren Informationskampagnen gegen eine stereotype Rollenverteilung bei der Pflege von Familienmitgliedern?

Dieser Indikator untersucht, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um die stereotype Rollenverteilung bei der Pflege zu verändern, insbesondere durch Kampagnen, die Männer ermutigen, mehr Pflegeverantwortung zu übernehmen.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

18. SOZIALE ZUSAMMENARBEIT/ SOZIALE KOHÄSION

- (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 innerhalb eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohen 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 unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

INDIKATOR 18.1 Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer, die von Maßnahmen der Kommune zum Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung profitieren?

	Jahr X
% / Anzahl Frauen	
% / Anzahl Männer	

INDIKATOR 18.2 Sind spezielle Programme für die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern aus sozioökonomisch benachteiligten Gruppen vorhanden?

Dabei kann es sich um Armutsbekämpfungsprogramme handeln, die sich an Frauen und Männer aus sozioökonomisch benachteiligten Gruppen, wie Migranten/innen, Minderheiten, allein lebende Senioren/innen richten.

- Ja Nein Weiß nicht
- Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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 leistbaren 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 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) Schritte zu setzen, 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 leistbaren Preisen für Wohnraum für

Menschen ohne ausreichende finanzielle Mittel beizutragen.

- (4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner, das gleiche Recht von Frauen und Männern sicherzustellen bzw. zu fördern, eine Wohnung zu mieten, zu kaufen oder in anderer Form zu erwerben, sowie Kompetenzen bzw. Einfluss einzusetzen, um sicherzustellen, dass Frauen den gleichen Zugang zu Hypotheken und anderen Formen der finanziellen Unterstützung und Kreditaufnahme für Wohnraum haben wie Männer.

INDIKATOR 19.1 Gibt es geschlechtsspezifische Maßnahmen zur besseren Zuteilung von Sozialwohnungen?

Hier wird untersucht, ob die Kommune geschlechtsspezifische Maßnahmen anwendet um besonders

benachteiligte Frauen und Männer bei der Zuteilung von Sozialwohnungen bevorzugt zu berücksichtigen.

- Ja
- Nein
- Weiß nicht
- Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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;
- Künstler/innen 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.

INDIKATOR 20.1 Gibt es Informationskampagnen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Sport- und Kulturbereich?

Bei diesem Indikator geht es um die Durchführung von Kampagnen oder Veranstaltungen, in denen Geschlechterstereotypen im Sport- und Kulturbereich thematisiert werden.

	Ja	Nein	Keine Zuständigkeit für diesen Bereich	Weiß nicht
Sport	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kultur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

INDIKATOR 20.2 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Leitungspositionen in den (zwei) größten Kultur- und Sportvereinen der Kommune?

Zu diesem Indikator zählen Daten zu den (zwei) größten Sport- und Kulturvereinen der Kommune oder zu den Sport- und Kulturvereinen der Kommune, zu denen Daten verfügbar sind (auch wenn diese nicht die größten/wichtigsten sind).

	Jahr X
Kulturverein 1	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer
Kulturverein 2	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer
Sportverein 1	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer
Sportverein 2	% / Anzahl Frauen
	% / Anzahl Männer

INDIKATOR 20.3 Wird die Nutzung von Freizeitanlagen durch Frauen und Männern, aufgeschlüsselt nach einzelnen Aktivitäten, ausgewertet?

Dieser Indikator erfasst, ob die Kommune auswertet, in welchem Umfang Frauen und Männer die Sport- und Freizeitanlagen nutzen.

	Ja	Nein	Nicht zutreffend	Weiß nicht	Keine Zuständigkeit für diesen Bereich
Öffentliche Schwimmbäder	<input type="radio"/>				
Öffentliche Bibliotheken	<input type="radio"/>				
Öffentliche Sportstadien	<input type="radio"/>				
Öffentliche Sportgeräte	<input type="radio"/>				

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 einer Lösung zugeführt 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. Umsteigstellen im öffentlichen Verkehrssystem, 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.

INDIKATOR 21.1 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Opfern von Straftaten, aufgeschlüsselt nach Straftat?

Dieser Indikator erfasst den Anteil von Frauen und Männern an den Opfern von vier Deliktategorien.

	Jahr X
Registrierte Straftaten insgesamt	% / Anzahl Frauen % / AnzahlMänner
Tötungsdelikte	% / Anzahl Frauen % / AnzahlMänner
Vergewaltigung	% / Anzahl Frauen % / AnzahlMänner
Sonstige sexuelle Gewalt oder Nötigung	% / Anzahl Frauen % / AnzahlMänner
Verwendung/ Verkauf von Drogen	% / Anzahl Frauen % / AnzahlMänner
Sonstiges	% / Anzahl Frauen % / AnzahlMänner

INDIKATOR 21.2 Existieren geschlechtsspezifische Maßnahmen zu Erhöhung der Sicherheit von Frauen und Männern in öffentlichen Verkehrsmitteln?

Beispiele sind flexible Bushaltestellen für Nachtbusse oder eine bessere Beleuchtung von Bushaltestellen.

- Ja
 Nein
 Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 21.3 Existieren geschlechter-spezifische Maßnahmen zu Erhöhung der Sicherheit von Frauen und Männern im öffentlichen Raum?

Beispiele sind eine bessere Beleuchtung von öffentlichen Räumen oder architektonische Veränderungen, die es Männern und Frauen ermöglicht auch bei Nacht öffentlich weniger zugängliche Orte angstfrei zu nutzen.

- Ja
 Nein
 Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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 lokalen Hauptsprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle Mitarbeiter/innen 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.

INDIKATOR 22.1 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur Bekämpfung von geschlechterspezifischer Gewalt gegen Frauen?

Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw. gegen Häusliche Gewalt, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und Frauenhandel.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

Indikator 22.2 Sind spezielle Hilfsstrukturen für Frauen, die Opfer geschlechterspezifischer Gewalt sind (einschließlich Opfer von Menschenhandel), vorhanden?

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

Indikator 22.3 Gibt es zweckgebundene Finanzmittel für den Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt in der Kommune?

Beispiele sind Mittel zur Finanzierung von Frauenhäusern, von Hotlines für Gewaltopfer oder von Stellen

mit besonders für die Unterstützung von Gewaltopfern ausgebildeten Mitarbeiter/innen.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 22.4 Gibt es Koordinationsvereinbarungen zwischen allen Akteuren/innen, die sich im Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt engagieren?

Beispiele sind Koordinationsprogramme und/oder Runde Tische zwischen der Kommune und einem oder mehreren der folgenden Akteure: Polizei, Sozial- und Gesundheitsdienste, Vereine

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 22.5 Gibt es spezielle Maßnahmen zur Verhütung geschlechterspezifischer Gewalt?

Beispiele sind Informationskampagnen, Workshops, Fortbildungsangebote usw.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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 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 Mitarbeiter/innen, deren Aufgabe das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ist;
 - Maßnahmen zur Bekämpfung der Nachfrage;
 - entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern einschließlich des Zugangs zu medizinischer Behandlung, angemessenem und sicherem Wohnraum und Übersetzungsdiensten.

INDIKATOR 23.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel mit Frauen und Mädchen?

Beispiele sind Informationskampagnen, Workshops oder spezielle Aktionen zur Verhinderung von Menschenhandel.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

24. NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung bei der Planung und Entwicklung von Zukunftsstrategien für das eigene Hoheitsgebiet 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 Hoheitsgebiets zu berücksichtigen.

INDIKATOR 24.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Integration einer Geschlechterperspektive in Programme für eine nachhaltige Entwicklung?

Dazu gehören beispielsweise die Vorabbewertung der Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Planung von Programmen für nachhaltige Entwicklung und die nachträgliche Evaluierung der Auswirkungen dieser Programme.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

25. STADT- UND ORTSPLANUNG

- (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 Gender Assessments des Unterzeichners angemessen berücksichtigt werden;
 - qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

INDIKATOR 25.1 Werden die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Stadtplanung und der Planung des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen verpflichtend berücksichtigt?

Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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 Verkehrsmittel abhängen.
- (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 Bürger/innen im Hoheitsgebiet des Unterzeichners zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel 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 allmähliche Verbesserung der öffentlichen Verkehrsmittel in bzw. für das Hoheitsgebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so die besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, leistbare, sichere und leicht zugängliche Verkehrsmittel abzudecken und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

INDIKATOR 26.1 Gibt es Verfahren zur Erfassung oder Evaluierung der Nutzung privater und öffentlicher Verkehrsmittel, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern?

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

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 weibliche Beschäftigungsquote und -qualität 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 bzw. männlicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ bzw. umgekehrt als „weiblich“ gelten;
- Ermutigung von Arbeitgeber/innen, weibliche bzw. männliche Lehrlinge und Auszubildende mit Fähigkeiten, Qualifikationen und Profilen einzustellen, die traditionell als „männlich“ bzw. umgekehrt als „weiblich“ gelten.

INDIKATOR 27.1 Wie hoch ist der Frauenanteil an Wirtschaftsunternehmen und Existenzgründungen in der Kommune?

Mit diesem Indikator wird der Anteil der weiblichen und männlichen Unternehmer/innen und Existenzgründer/innen in der Kommune transparent.

Jahr X

% / Anzahl Frauen

% / Anzahl Männer

INDIKATOR 27.2 Existieren Programme der Kommune, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ermutigen, Frauen und Männer in Berufen einzustellen, die traditionell vom anderen Geschlecht dominiert werden?

Dieser Indikator bezieht sich beispielsweise auf die Bereiche Feuerwehr, öffentliches Gesundheitswesen und Kinderbetreuung.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 27.3 Gibt es Fortbildungsprogramme, durch die Frauen und Männer Fähigkeiten und Qualifikationen für Sektoren des Arbeitsmarkts erwerben, die traditionell vom anderen Geschlecht dominiert werden?

Beispiele sind Programme für lebenslanges Lernen, die von der Kommune organisiert oder finanziert werden.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 27.4 Existieren Programme zur Förderung der Erwerbstätigkeit und unternehmerische Selbstständigkeit bei Frauen?

Beispiele sind Beratungsprogramme zur Unternehmensgründung, Startups, Fortbildungsmaßnahmen usw.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

28. UMWELT

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt ihre/seine Verpflichtung, auf ein hohes Maß an Schutz und Verbesserung der Umweltqualität im eigenen Hoheitsbereich hinzuarbeiten, wozu auch lokale Politiken in den Bereichen Abfall, Lärm, Luftqualität, Biodiversität und Auswirkungen der Klimaänderung zählen. Es 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 wie Freiräume 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.

INDIKATOR 28.1 Gibt es Umweltdienstleistungen, die an die besonderen Bedürfnisse und Lebensgewohnheiten von Frauen und Männer angepasst sind und den Grundsatz der Generationssolidarität berücksichtigen?

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

29. DIE KOMMUNE ALS REGULIERUNGSBEHÖRDE

(1) Bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten im eigenen Hoheitsgebiet 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.

INDIKATOR 29.1 Werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen geplanter oder laufender kommunaler Regelungen auf Frauen und Männer bewertet?

Hier wird erfasst, ob die Kommune untersucht, in wieweit sich die Durchsetzung von Vorschriften, die von der Kommune erlassen wurden, auf Frauen und Männer (möglicherweise auch unbeabsichtigt) unterschiedlich auswirkt.

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

30. STÄDTEPARTNERSCHAFTEN UND INTERNATIONALE KOOPERATION

(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.

INDIKATOR 30.1 Werden Gleichstellungsklauseln in allen Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationsprojekten und -programmen der Kommunen verpflichtend integriert?

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

INDIKATOR 30.2 Gibt es Städtepartnerschaften und Kooperationsprogramme mit einem integrierten Gleichstellungsschwerpunkt?

- Ja Nein Weiß nicht
 Keine Zuständigkeit für diesen Bereich

TEIL 2

DEFINITIONEN UND ERLÄUTERUNGEN ZU DEN INDIKATOREN

1. DEMOKRATISCHE VERANTWORTUNG

- (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 die Obsorge für die eigene Bevölkerung und das eigene Hoheitsgebiet 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.

INDIKATOR 1.1 Sind konkrete Gleichstellungsziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern festgesetzt?

Definition: Hier wird erfasst, ob die Kommune sich in einem oder mehreren Politikfeldern Ziele für die Gleichstellung von Männern und Frauen gesetzt hat. Beispielsweise die Erhöhung des Frauenanteils bei Kommunalwahlen und/oder öffentlichen Anhörungsverfahren. Konkrete Gleichstellungsziele: Beispiele hierfür sind die Erhöhung des Frauenanteils bei Kommunalwahlen und/oder öffentlichen Anhörungsverfahren.

Politischer Kontext: Die Aktionsplattform von Beijing erkennt formelle Verpflichtungen als wichtige Voraussetzungen für die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen an, weil sie Mandatsträger/innen dazu verpflichten, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen zu fördern.

INDIKATOR 1.2 Existiert eine Stelle innerhalb der Kommune, die speziell für Gleichstellungsfragen zuständig ist?

Definition: Dieser Indikator erfasst, ob es innerhalb der Kommune eine Stelle (eine Person, eine Einheit, Abteilung oder ein sonstiges eindeutig zuständiges Organ) gibt, die speziell und bereichsübergreifend für Gleichstellungsfragen zuständig ist. In manchen Fällen kann jedoch auch eine andere Einheit, z. B. eine Planungsstelle, mit dieser Aufgabe betraut sein. Der Indikator bezieht sich auf die Zuständigkeit für die bereichsübergreifende Integration von Gleichstellungsfragen.

Politischer Kontext: Eine eigenständige Stelle (eine Person, Einheit, Abteilung oder ähnliches) mit bereichsübergreifender Zuständigkeit, die die Arbeit für Gleichstellung innerhalb der Kommune koordiniert, ist wichtig, um eine effiziente Umsetzung der Gleichstellungspolitik zu gewährleisten. Die Schaffung einer eigenständigen Stelle für Gleichstellungsfragen ist Teil der institutionellen Mechanismen, mit denen die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeinde und deren politischer Vertretung gefördert werden kann. Funktionierende Mechanismen für mehr Gleichstellung setzen allerdings voraus, dass die eigenständige Stelle in die kommunale Verwaltung integriert ist. Dies ist wichtig, damit die Stelle direkt an politischen Entscheidungen und deren Umsetzung beteiligt ist

INDIKATOR 1.3 Sind zweckgebundene Haushaltsmittel für Gleichstellungspolitik vorhanden?

Definition: Zweckgebundene Haushaltsmittel: Dies bezieht sich auf jede Art der gebundenen Mittelzuweisung durch die Kommune, beispielsweise eine interne Mittelzuweisung (z. B. für Abteilungen) oder die Finanzierung von Programmen, Projekten, Maßnahmen usw. Dass zweckgebundene Haushaltsmittel für gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden, ist nicht gleichbedeutend mit Gender Budgeting. Bei dieser Frage sollten Sie aber in beiden Fällen mit „Ja“ antworten.

Politischer Kontext: Die Zuweisung zweckgebundener Haushaltsmittel für Gleichstellungspolitik gewährleistet

tet die angemessene Finanzierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in der Kommune und wird von vielen internationalen Organisationen, wie den Vereinten Nationen, empfohlen. Eine gesicherte Finanzierung und die Kontrolle und Veröffentlichung von Informationen über zweckgebundene Haushaltsmittel für gleichstellungspolitische Maßnahmen sind Indikatoren für das politische Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern und wichtige Faktoren für deren langfristig nachhaltige Finanzierung

INDIKATOR 1.4 Ist ein Ansprechpartner/ eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bei der Erbringung von Dienstleistungen in den folgenden Politikbereichen vorhanden?

Definition: Dieser Indikator erfasst, ob in den einzelnen Abteilungen, die für die oben genannten Politikfelder zuständig sind, Personen für Gleichstellungsfragen

zuständig sind. In der Regel arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten mit diesen Ansprechpartnern zusammen, um die Umsetzung der Gleichstellungspolitik in den einzelnen Politikfeldern zu gewährleisten.

Politischer Kontext: Die Ernennung eines speziellen Ansprechpartners/einer speziellen Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen erleichtert die Koordination der Planung, Umsetzung und Kontrolle von gleichstellungspolitischen Maßnahmen wesentlich.

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 zumutbaren 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 indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten Vertreter/innen 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 einen 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.

Politischer Kontext: Überall in Europa sind Frauen bei Entscheidungsprozessen und in Führungspositionen, insbesondere auf höchster Ebene, unterrepräsentiert, und dies, obwohl sie fast die Hälfte der Arbeitskräfte und über die Hälfte der neuen Universitätsabsolventen in der EU stellen. Um die Entwicklung in diesem Bereich zu beschleunigen, hat die Kommission in ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-15 eine Reihe von wichtigen Maßnahmen definiert. Auch der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) empfiehlt Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern an allen Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen. Die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen gehörte auch zu den wichtigsten strategischen Zielen der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2014-2017) des Europarates. Schließlich fordern auch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und die Aktionsplattform von Beijing den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Macht- und Entscheidungspositionen.

INDIKATOR 2.1 Existiert eine Quote oder ein ähnliches System zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in Positionen innerhalb der Kommune, die durch Wahl oder Ernennung besetzt werden?

Definition: Hier wird gefragt, ob eine Quote oder ein ähnliches Fördersystem (z. B. Reißverschlussverfahren für die Kandidaten/innen einer Wahlliste, Besetzung mit einem Bewerber/einer Bewerberin des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Qualifikation, positive Diskriminierung, gezielte Neuberufungen, numerische Zielvorgaben mit Fristen) vorhanden ist, um ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern

in ernannten oder gewählten Positionen innerhalb der Kommune zu erreichen. Bitte nur dann „Ja“ ankreuzen, wenn dieses System oder Verfahren speziell auf der lokalen Ebene eingeführt wurde und nicht anderweitig gesetzlich vorgeschrieben ist (z. B. durch nationales Recht). Eine Quote dient der Erhöhung des Anteils oder der Anzahl von Mitgliedern einer Minderheit (je nach Geschlechterverhältnis Männer oder Frauen) auf ein gewünschtes Mindestmaß durch positive Diskriminierung. Reißverschlussverfahren: abwechselnde Nominierung von Frauen und Männern auf einer Wahlliste.

INDIKATOR 2.2 Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme von Frauen an kommunalen Wahlen?

Definition: Diese Frage bezieht sich auf spezielle Maßnahmen der Kommune in den vergangenen 12 Monaten, mit denen die Teilnahme von Frauen an kommunalen Wahlen gefördert werden sollte. Dazu gehören Informationsveranstaltungen für die breite Öffentlichkeit, Fortbildungsangebote zu Gleichstellungsfragen für lokale Parteiverbände, die Integration der Geschlechterperspektive bei der politischen Bildung in Schulen usw.

INDIKATOR 2.3 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien der Kommune?

Definition: Diese Frage bezieht sich auf den Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien der Kommune (z. B. im Gemeinderat). Der Anteil wird als Prozentsatz der Frauen bzw. Männer an der Gesamtzahl der Mitglieder des gewählten Gremiums nach den letzten (kommunalen) Wahlen angegeben.

INDIKATOR 2.4 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in ernannten (politischen) Positionen der Kommune?

Definition: Diese Frage bezieht sich auf den Anteil von Frauen und Männern in ernannten Positionen innerhalb der Kommune z. B. als Leiter/innen von Behörden, Dienststellen, Verwaltungsräten oder Ausschüssen.

Bitte nur Positionen angeben, die durch Ernennung und nicht im Rahmen eines offenen Bewerbungsverfahrens vergeben werden. Werden entsprechende Stellen nicht durch politische Gremien besetzt, bitte andere politisch besetzte Positionen angeben. z. B. in kommunalen Betrieben usw.

3. MITWIRKUNG AM POLITISCHEN UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht von Bürger/innen 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.

Politischer Kontext: Mit einer formellen Verpflichtung zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in ihren Beiräten zeigt die Kommune, dass sie nicht nur in gewählten Gremien, sondern auch in beratenden Organen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern legt. Die Aktionsplattform von Beijing erkennt formelle Verpflichtungen als wichtige Voraussetzungen für die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen an, weil sie Mandatsträger dazu verpflichten, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen zu fördern. Überall in Europa sind Frauen in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen, insbesondere auf höchster Ebene, unterrepräsentiert, und dies, obwohl sie fast die Hälfte der Arbeitskräfte und über die Hälfte der neuen Universitätsabsolventen in der EU stellen. Um die Entwicklung in diesem Bereich zu beschleunigen, hat die Kommission in ihrer Strategie

für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-15 eine Reihe von wichtigen Maßnahmen definiert. Auch der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) empfiehlt Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern an allen Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen. Die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen gehörte auch zu den wichtigsten strategischen Zielen der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2014-2017) des Europarates. Schließlich fordern auch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und die Aktionsplattform von Beijing den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Macht- und Entscheidungspositionen.

INDIKATOR 3.1 Existiert eine formelle Verpflichtung zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den von der Kommune eingerichteten Beiräten?

Definition: Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, in einem Aktionsplan vorgesehene Maßnahmen, politische Richtlinien usw. „Eine ausgewogene Vertretung bedeutet, dass der Anteil von Männern oder Frauen mindestens 40 % beträgt.“

Ein Beirat ist eine Gruppe unabhängiger Personen, die eine Organisation unterstützt und berät. Er gibt nicht bindende, jedoch auf Fakten gestützte Ratschläge und ist ein wichtiger Verbündeter auf dem Weg zu einer guten Regierungsführung.

„Bürgerbeiräte sind ein Teil der Kommunalregierung und bestehen aus ehrenamtlichen Mitgliedern, die die lokale Gemeinschaft vertreten. Bürgerbeiräte verbessern die Demokratie, weil sie normale Bürger an den politischen Entscheidungsprozessen der Kommunalregierung beteiligen.“

INDIKATOR 3.2 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Beiräten der Kommune?

Definition: Diese Frage bezieht sich auf den Anteil von Frauen bzw. Männern aller Mitglieder eines in der Kommune eingerichteten Beirates.

4. ÖFFENTLICHES ENGAGEMENT FÜR GLEICHSTELLUNG

(1) Als demokratische/r Repräsentant/in und Vertreter/in der Gemeinde und des Hoheitsgebiets 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 Wahrnehmung des Engagements im Rahmen 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 dessen gewählte Mitglieder.

(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.

INDIKATOR 4.1 Hat die Kommune den im Rahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verabschiedeten Gleichstellungsaktionsplan der breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht?

Definition: Hier wird abgefragt, ob die Kommune ihren Aktionsplan einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht hat. Für diesen Indikator zählt auch die

Veröffentlichung einer allgemeinen Strategie oder politischen Richtlinie der Kommune, in der die Gleichstellung von Frauen und Männern enthalten bzw. eine Geschlechterperspektive integriert ist. Veröffentlichte Fassung: Hiermit ist eine gedruckte Publikation oder eine Online-Version gemeint, die der breiten Öffentlichkeit zugänglich ist.

Politischer Kontext: Es ist wichtig, einen Aktionsplan auszuarbeiten, in dem die Ziele, Prioritäten und die für die Erreichung dieser Ziele erforderlichen (personellen, technischen und finanziellen) Ressourcen definiert sind. Der Aktionsplan sollte auch Fristen für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen enthalten. Die Europäische Charta für Gleichstellung empfiehlt außerdem, die Bürger/innen über den Aktionsplan und die Erfolge bei dessen Umsetzung zu informieren.

INDIKATOR 4.2 Gibt es eine Kommunikationsstrategie über die Umsetzung der Charta bzw. des allgemeinen Engagements der Kommune für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern?

Definition: Hier wird erfasst, ob die Kommune in ihren Kommunikationsmaßnahmen auch Gleichstellungsfragen anspricht, indem sie entweder in ihren allgemeinen öffentlichen Auftritt eine Geschlechterperspektive integriert oder für ihre Gleichstellungspolitik eine eigenständige Kommunikationsstrategie entwickelt.

Eine „Kommunikationsstrategie“ (auf lokaler oder regionaler Ebene) ist ein Instrument, mit dem die Kommune bei ihrer Zielgruppe, d. h. den Bürger/innen, um Unterstützung für ihre Strategien wirbt. Für eine funktionierende Strategie sollten die Botschaft, die Zielgruppe, die Kanäle, die Kontrollmechanismen und die erforderlichen Messzahlen klar definiert sein.

Politischer Kontext: Indem die Kommune eine Geschlechterperspektive in ihre allgemeine Kommunikationsstrategie integriert oder eine eigenständige Kommunikationsstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt, trägt sie zum Gender Mainstreaming, zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen bei.

„Gender Mainstreaming“ ist ein international anerkanntes Konzept zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, das auch die EU verwendet wird, um bei allen politischen Maßnahmen und Programmen eine Geschlechterperspektive zu berücksichtigen. Die EU empfiehlt ihren Mitgliedstaaten, die Methode des Gender Mainstreaming zu nutzen. In der EU wurde der Begriff 1996 durch die Europäische Kommission und dann 1998 durch den Europarat wie folgt definiert:

„Gender Mainstreaming ist die (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle politischen Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen, durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubeziehen.“ 2013 betonte der Rat der Europäischen Union die Bedeutung institutioneller Mechanismen für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Rat forderte die Mitgliedstaaten auf, Strategien und Aktionspläne für mehr Gender Mainstreaming zu entwickeln. Die Integration einer Geschlechterperspektive ist ein Element von Gender Mainstreaming.

INDIKATOR 4.3 Gibt es Richtlinien für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Dokumenten, die von der Kommune erstellt werden?

Definition: Als „geschlechtergerechte Sprache“ oder „geschlechtersensible Sprache“ gilt eine Sprache, die beide Geschlechter gleichberechtigt anspricht. Mögliche Methoden sind die ausdrückliche Nennung von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen usw. im Text und die Abwandlung von Titeln.

Politischer Kontext: Das Europäische Parlament veröffentlichte 2008 eine Broschüre mit Empfehlungen zur Verwendung von geschlechterneutralem und nicht sexistischem Sprachgebrauch in parlamentarischen Texten. Diese enthält folgende Definition: „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch besteht darin, dass eine Wortwahl vermieden wird, die als einseitig, diskriminierend oder herabsetzend ausgelegt werden kann, weil sie die Überlegenheit eines Geschlechts gegenüber dem anderen impliziert, da das Geschlecht einer Person in den meisten Zusammenhängen nicht relevant ist oder es nicht sein sollte.“ Durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in ihrer allgemeinen Kommunikationsstrategie kann die Kommune zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen beitragen.

5. ZUSAMMENARBEIT MIT PARTNERINNEN UND PARTNERN

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, mit allen Partner/innen 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.

Politischer Kontext: Laut der „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2010 ist der Ausbau der Zusammenarbeit mit den verschiedenen, im Bereich der Gleichstellung aktiven Akteuren wie den Organisationen der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft usw. entscheidend für den Fortschritt bei der Gleichstellung von Frauen und Männern. Auch der „Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive“, den die Europäische Kommission 2008 herausgegeben hat, betont, dass die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Partnern eine proaktive Politik, Engagement und entsprechende Mechanismen erfordert. Formelle Konsultationsverfahren und die Zusammenarbeit mit Frauenrechtsverbänden und der Zivilgesellschaft im Allgemeinen können in allen Phasen des politischen Prozesses, vom Entwurf bis zur Durchführung und Auswertung politischer Initiativen, einen wertvollen Beitrag leisten. Auch eine Publikation des Programms UN-Habitat mit dem Titel „Gender Mainstreaming in Local Authorities – Best practices“ (2008) zählt die Beteiligung relevanter Akteure zu den besten Verfahren für Gender Mainstreaming auf lokaler Ebene und

betont, dass die Einbindung von Zivilgesellschaft und Frauenorganisationen unabdingbar ist, um Gleichstellungsfragen auf die politische Agenda zu setzen.

INDIKATOR 5.1 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur Zusammenarbeit und Abstimmung mit Partnerstellen und -organisationen in Gleichstellungsfragen?

Definition Formelle Verpflichtung: Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.

Politischer Kontext: Eine formelle Verpflichtung zur Zusammenarbeit und Abstimmung mit Partner/innen in Gleichstellungsfragen zeigt, dass die Kommune bereit ist, aktiv mit relevanten Partner/innen zusammenzuarbeiten, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die Aktionsplattform von Beijing erkennt formelle Verpflichtungen als wichtige Voraussetzungen für die durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen an, weil sie Mandatsträger/innen dazu verpflichten, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen zu fördern.

INDIKATOR 5.2 Wie groß ist der Umfang der Kooperation mit Partner/innen in Gleichstellungsfragen?

Definition: Hier wird abgefragt, wie häufig die Kommune mit Partner/innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich zivilgesellschaftlichen Organisationen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Handelskammern, Gleichstellungsbeauftragten usw. bei Themen zusammenarbeitet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.

INDIKATOR 5.3 Werden Organisationen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, unterstützt?

Definition: Der Indikator erfasst, ob die Kommune Frauenorganisationen (z. B. Organisationen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt oder Unternehmensgründerinnen unterstützen oder sich allgemein für die Rechte von Frauen einsetzen) und Organisationen,

die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern engagieren (z. B. Selbsthilfenetzwerke für Väter, Männerverbände, die für Gleichstellung eintreten) unterstützt.

- *Technische Unterstützung: Benutzerfreundlicher Support bei technischen Problemen mit elektronischen Geräten.*
- *Finanzielle Unterstützung: laufende finanzielle Trägerförderung (Personal- und Sachkosten), Finanzmittel zur Durchführung bestimmter Projekte (Beihilfen).*
- *Logistische Unterstützung: Beschaffung und Bereitstellung von Sachmitteln, Räumen, technische Informationen und ausgebildetes Personal für die professionelle Durchführung einer Kampagne, eines Plans oder Projekts.*

Politischer Kontext: Mit der (technischen, finanziellen, logistischen oder anderweitigen) Unterstützung von Frauen- und/oder Gleichstellungsorganisationen kann die Kommune gewährleisten, dass zielgerichtete Maß-

nahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig durchgeführt werden. Die Zahlen eines Berichts der Europäischen Frauenlobby aus dem Jahr 2012 mit dem Titel „*The Price of austerity – The impact on women’s rights and gender equality in Europe*“ zeigen, dass die jüngsten Sparmaßnahmen und Kürzungen aufgrund der Finanzkrise auch die Finanzierung von Frauenorganisationen und NGOs, die sich für Gleichstellung engagieren, empfindlich getroffen haben, was langfristig „...die zivilgesellschaftliche und politische Beteiligung von Frauen schwächen und dazu beitragen wird, dass die Stimme der Frauen in der Gesellschaft noch weniger gehört wird als heute.“ Auch die Europäische Union unterstützt Organisationen und Verbände, die sich für Frauenrechte und die Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzen, z. B. im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014-2020“, dass unter anderem Organisationen fördert, die in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern und Gender Mainstreaming oder Verhütung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen aktiv sind.

6. ABBAU VON STEREOTYPEN

- (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 die eigenen Mitarbeiter/innen 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.

Politischer Kontext: Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) empfiehlt Informationskampagnen als wichtiges Instrument zur Verhinderung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Stereotypen und zur Veränderung von Normen und Gebräuchen, die zur Chancenungleichheit von Männern und

Frauen beitragen. Es ist wichtig, die Allgemeinheit über die Chancenungleichheit von Männern und Frauen aufzuklären, Überzeugungen zu hinterfragen und eine gleichberechtigte Verteilung von Arbeit, Macht und wirtschaftlichen Ressourcen zu befördern.

INDIKATOR 6.1 Gibt es öffentliche Informationskampagnen zur Gleichstellung von Frauen und Männern?

Definition: Als „Informationskampagne zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ gelten alle Kampagnen zu den Themen der Charta, wie politische Mitwirkung, geschlechtsspezifische Gewalt, Beschäftigung, Elternurlaub, Gesundheit usw. Der Indikator erfasst auch Kampagnen mit integrierter Geschlechterperspektive, durch die über Maßnahmen der Kommune zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern informiert wird, z. B. Informationen über geschlechtsspezifische Gewalt, Elternurlaub, Gesundheitsfragen usw. „Informationskampagnen“ (von der Kommune für die breite Öffentlichkeit) sind Kampagnen zu bestimmten Themen, in denen Gender-Wissen vermittelt und das gegenseitige Verständnis gefördert wird. Ihr Ziel ist es, Kompetenzen und Fähigkeiten zu fördern und so zur Veränderung gesellschaftlicher Einstellungen und Verhaltensmuster beizutragen.

INDIKATOR 6.2 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in Berufen mit geschlechtsspezifischer Segregation?

Definition: Dieser Indikator bezieht sich auf den Anteil von Frauen bzw. Männern in drei Berufsgruppen innerhalb der Kommune, in denen normalerweise eines der Geschlechter überwiegt: Feuerwehr, öffentliches Gesundheitswesen und Kinderbetreuung. Für diesen Indikator wird nur qualifiziertes Personal berücksichtigt, das in diesen Berufen arbeitet, z. B. Feuerwehrbeamte

und -beamtinnen, Ärztinnen und Ärzte, Krankenpflegerinnen und -pfleger, Krankenpflegehelferinnen und -helfer, Erzieherinnen und Erzieher. Es werden nicht alle Beschäftigten in diesen Bereichen gezählt.

Politischer Kontext: Als „geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes“ wird die Tatsache bezeichnet, dass Frauen bzw. Männer in bestimmten Berufen häufig überrepräsentiert sind. Grund sind unterschiedliche Präferenzen, aber auch kulturelle Normen und Geschlechterstereotypen der Gesellschaft, aufgrund derer bestimmte Aufgaben als „Frauenberuf“ bzw. „Männerberuf“ wahrgenommen werden. Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts behindert die Gleichstellung von Frauen und Männern, weil sie Image, Arbeitsbedingungen und Gehälter von Berufsgruppen und damit indirekt die wirtschaftliche und soziale Lage von Frauen und Männern beeinflusst.

INDIKATOR 6.3 Gibt es eine politische Strategie zur paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Funktionen, in denen traditionell das jeweils andere Geschlecht dominiert?

Definition: Dieser Indikator bezieht sich auf Maßnahmen, die auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in Berufen abzielen, in denen traditionell mehr Frauen oder Männer arbeiten, z. B. positive Diskriminierung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung oder Konzeption von Informationskampagnen.

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 setzen:

- 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 Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden, um diesen Verlauf zu garantieren;
- Durchführung von getrennten Konsultationsverfahren für Frauen, wo angebracht.

Politischer Kontext: Fallstudien aus mehreren Kommunen zeigen, dass Frauen nicht nur in politischen Entscheidungspositionen unterrepräsentiert sind, sondern auch in öffentlichen Konsultations- und Anhörungsverfahren. Dadurch werden bei politischen Entscheidungen die Ansichten, Bedürfnisse und Wünsche von Frauen zu wenig berücksichtigt, was zu einem allgemeinen Qualitätsdefizit bei diesen Entscheidungen führt. (Entsprechende Beispiele finden sich auf der Observatory-Website) Um dieses Problem anzugehen, empfiehlt es sich zu untersuchen, wie viele Frauen bzw. Männer an öffentlichen Konsultationen und Anhörungen teilnehmen. Stellt die Kommune z. B. fest, dass sich zu wenige Frauen beteiligen, sollte sie in einem zweiten Schritt die Beteiligung von Frauen durch gezielte Maßnahmen fördern. Mögliche Maßnahmen sind zum Beispiel eine Änderung des Veranstaltungsorts oder die spezielle Einladung von einschlägigen Interessengruppen.

INDIKATOR 7.1 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Konsultationsverfahren?

Definition: Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.. Öffentliche Konsultation oder einfach Konsultation bezeichnet ein Verfahren, bei dem die Öffentlichkeit zu wichtigen politischen Maßnahmen Stellung nehmen kann.

Politischer Kontext: Ziel des Verfahrens ist es, Großprojekte und politische Initiativen effizienter und transparenter zu gestalten und die Öffentlichkeit stärker an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Elemente

des Verfahrens sind in der Regel „Amtliche Bekanntmachung“ (Bekanntgabe der zur Beratung stehenden Angelegenheit), „Konsultation“ (wechselseitiger Austausch von Informationen und Meinungen) und „Partizipation“ (Beteiligung betroffener Interessengruppen an der Entwicklung von Maßnahmen oder Rechtsakten). „Nach den Normen des Europarats ist eine ausgewogene Vertretung in Entscheidungspositionen gegeben, wenn der Anteil der Frauen bzw. Männer mindestens 40 Prozent beträgt.“

INDIKATOR 7.2 Sind zielgerichtete Maßnahmen zur Erreichung einer ausgewogenen Vertretung in formellen Konsultationsverfahren vorhanden?

Definition: Mögliche Maßnahmen sind die Organisation von Anhörungen zu Zeiten, an denen sowohl Männer als auch Frauen teilnehmen können, der Aushang an Orten, an denen sowohl Männer als auch Frauen verkehren, oder die Durchführung von Informationskampagnen.

„Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren“: Bezieht sich auf die Qualität des politischen Prozesses und der Dienstleistungen in einer Kommune. Besonders wichtig sind hier frühzeitige und klare Informationen, die allen Bürger/innen (Frauen und Männern) leicht zugänglich sind. Für weitere Informationen siehe Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Rat der Gemeinden und Regionen Europas, 2006).

8. ALLGEMEINE VERPFLICHTUNG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

- (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 und 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.

INDIKATOR 8.1 In welchen für die Charta relevanten Politikfelder werden die Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt erfasst?

Definition: „Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistik oder Daten“: Daten, die nach Frauen und Männern aufgeschlüsselt erhoben und dargestellt werden.

Politischer Kontext: Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten helfen politischen Entscheidungsträger/innen gegebenenfalls Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu erfassen, Probleme zu erkennen und politische Maßnahmen und Strategien zu formulieren und zu kontrollieren. Die Verwendung von „nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten“ ist ein wichtiges Element des Gender Mainstreaming und wird von der EU und internationalen Organisationen empfohlen. Das Verfahren gehört zu den strategischen Zielen der Aktionsplattform von Beijing und dient zur Überwachung und Auswertung von Entwicklungen und politischen Maßnahmen.

INDIKATOR 8.2 Gibt es Gleichstellungsfortbildungen für Mitarbeiter/innen der Kommune (aufgeschlüsselt nach Art der Fortbildung)?

Definition: Als Gleichstellungsfortbildung gilt jede Fortbildung, die Politiker/innen und andere Akteure/in-

nen auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene für Gleichstellungsfragen sensibilisiert, ihnen entsprechendes Wissen vermittelt und sie in die Lage versetzt, in ihrer Arbeit die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Politischer Kontext: Die Bereitstellung einer „Gleichstellungsfortbildung“ ist eine Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming und politischen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Es ist wichtig, dass politische Entscheidungsträger/innen und Fachkräfte auf lokaler und regionaler Ebene über die Kompetenzen und das Wissen verfügen, um ihre Pflicht zu erfüllen.

INDIKATOR 8.3 Ist ein System zur Kontrolle der Ergebnisse des Aktionsplans oder anderer gleichstellungspolitischer Maßnahmen vorhanden?

Definition: Dieser Indikator erfasst, ob die Umsetzung des Aktionsplans bzw. die Erreichung von Gleichstellungszielen kontrolliert wird, d. h. ob Daten zur Erfassung von Verbesserungen und Fortschritten erhoben, gespeichert und analysiert werden. Der Indikator bezieht sich auch auf Strategiedokumente oder politische Zielvorgaben, in denen die Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel festgelegt ist, d. h. ob die Kommune das Verfahren des Gender Mainstreaming nutzt.

Ein „Kontrollsystem“ dient der regelmäßigen Erfassung und Aufzeichnung der im Rahmen eines Projekts oder Programms durchgeführten Maßnahmen. Dabei werden regelmäßig Daten zu allen Aspekten des Projekts erhoben. Außerdem erhalten die Geldgeber, Mitarbeiter/innen und Begünstigten des Projekts Informationen über die erzielten Fortschritte.

Politischer Kontext: Die Nutzung von Kontrollsystemen, mit denen die Ergebnisse politischer Maßnahmen erfasst werden, wird international als bewährtes

Verfahren für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen anerkannt. Die Kontrolle und Auswertung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen ist ein Möglichkeit zur „Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen“ und zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (siehe die horizontalen Indikatoren 1-6). Ein Kontrollsystem ist unerlässlich, um die laufende Entwicklung von Strategien und

Maßnahmen zu verfolgen und deren Erfolge und Ergebnisse zu messen und auszuwerten. „Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ heißt, die aktuelle Situation und die derzeitigen Tendenzen anhand geschlechtsspezifischer Kriterien mit der zu erwartenden Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt, zu vergleichen und zu beurteilen.

9. GENDER ASSESMENT/ 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, müssen 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;
- Erkennen 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.

INDIKATOR 9.1 Existieren konkrete Maßnahmen der Kommune, die gewährleisten, dass geschlechtsspezifische Bedürfnisse in jeder Phase des politischen Prozesses berücksichtigt werden?

Definition: „Geschlechtsspezifische Bedürfnisse“ beziehen sich auf die Tatsache, dass Frauen und Männer häufig aufgrund ihrer jeweiligen Lebenssituation unterschiedliche Wünsche und Bedürfnisse haben, die bei der Entwicklung und Umsetzung politischer Strategien

und Maßnahmen gleich berücksichtigt werden sollten. Mögliche Hilfsmittel sind nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken oder Umfragen.

Politischer Kontext: Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse in allen politischen Maßnahmen und Programmen gehört zur übergreifenden Strategie des Gender Mainstreaming.

INDIKATOR 9.2 In welchem Umfang werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen geplanter Initiativen und Programme auf Frauen und Männer bewertet?

Definition: Hier wird erfasst, ob die Kommune Bewertungen durchführt, bei denen untersucht wird, ob sich die geplante Maßnahme (möglicherweise auch unbeabsichtigt) auf Frauen und Männern unterschiedlich auswirkt.

„Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ meint eine vorab durchgeführte Analyse, durch die festgestellt wird, ob eine bestimmte Maßnahme oder Politik sich auf Frauen und Männern unterschiedlich auswirkt. Ziel der Bewertung ist es, die möglichen Auswirkungen zu erkennen und politische Maßnahmen und Programme gegebenenfalls so zu überarbeiten, dass sie die Bedürfnisse beider Geschlechter erfüllen.

„Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen“ heißt, die aktuelle Situation und die derzeitigen Tendenzen anhand geschlechtsspezifischer Kriterien mit der zu erwartenden Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt, zu vergleichen und zu beurteilen.“

Politischer Kontext: Die Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen ist ein wichtiges Element bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

INDIKATOR 9.3 Wird das Instrument des Gender Budgeting angewandt?

Definition: Dieser Indikator erfasst, ob die Kommune in ihren politischen Entscheidungsverfahren die Methode des Gender Budgeting angewendet. „Gender Budgeting“ oder geschlechtsdifferenzierte Haushaltsplanung nennt man die Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren. Dies beinhaltet eine geschlechterspezifische Bewertung von Haushalten, bei der in jeder Phase des Haushaltsverfahrens die Geschlechterperspektive berücksichtigt und durch eine Umstrukturierung von Einnahmen und Ausgaben die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird.“

Politischer Kontext: Gender Budgeting ist international als wichtiges Instrument zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Haushaltsplanung anerkannt „Gender Budgeting analysiert nicht nur, wie viel Gelder

für Männer bzw. Frauen ausgegeben, sondern auch, wie diese Gelder verwendet werden. Diese Analyse muss transparent und gerecht durchgeführt werden. Auf diese Weise trägt Gender Budgeting zu mehr Rechenschaftspflicht und Transparenz bei der Verteilung von Einnahmen und Ausgaben bei.“ (OECD, 2002)

INDIKATOR 9.4 Wird die Geschlechterperspektive bei der nachträglichen Evaluierung von politischen Maßnahmen und Programmen integriert?

Definition: Dieser Indikator erfasst, in welchem Umfang bei der nachträglichen Evaluierung von politischen Maßnahmen und Programmen eine Geschlechterperspektive berücksichtigt wird.

Nachträgliche Evaluierung: Nachträgliche (Ex-Post-) Evaluierung, die nach der Umsetzungsphase durchgeführt wird und entweder bestehende Datensätze oder, im Optimalfall, direkt vor Beginn der Umsetzung speziell erhobene Daten mit hoher Vergleichbarkeit nutzt. Diese Methode ermöglicht es, einen kausalen Zusammenhang zwischen durchgeführten Maßnahmen und erzielten Ergebnissen herzustellen. Die Integration einer Geschlechteranalyse bedeutet, zu analysieren bzw. zu bewerten, ob sich eine bestimmte Maßnahme oder Politik auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirkt.

Politischer Kontext: Die Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen oder die Integration einer Geschlechterperspektive bei Ex-Post-Evaluierungen sind bewährte Verfahren des Gender Mainstreaming.

10. MEHRFACHE DISKRIMINIERUNG ODER BENACHTEILIGUNG

- (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 verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die

Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:

- Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und GenderAssessments aufgegriffen werden;
- Sicherstellen, 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 zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen

Politischer Kontext: Die EU verfügt über mehrere Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung jeglicher Art. „Der ursprüngliche Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft“ (1957) enthielt ein Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt. Neuere Rechtsakte haben weitere Diskriminierungsgründe hinzugefügt und das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erweitert. Dazu gehören:

- Richtlinie 2000/43/EG – zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft: die Richtlinie schafft einen Rahmen für die Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarkts,
- Richtlinie 2000/78/EG – zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf: die

Richtlinie bezieht sich auf Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und schafft gemäß ihrem Artikel 1 einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf,

- Richtlinie 2004/113/EG – zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung): die Richtlinie schafft einen Rahmen für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.“ Gemäß einer Befragung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) aus dem Jahr 2010 gab jeder vierte Befragte,

der einer ethnischen Minderheit angehört oder einen Immigrationshintergrund hat, an, in den vergangenen Monaten aus mindestens zwei der folgenden Gründe diskriminiert worden zu sein: ethnische oder ausländische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sonstige Gründe.

INDIKATOR 10.1 In welchem Umfang werden andere Benachteiligungen von Frauen und Männern in der Gleichstellungspolitik berücksichtigt?

Definition: Mit diesem Indikator wird erfasst, ob die Kommune bei ihren gleichstellungspolitischen Initiativen und Maßnahmen auch das Phänomen der Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt, z. B. durch eine ausdrückliche Erwähnung im Aktionsplan oder eine anderweitige formelle Verpflichtung. Dieser Indikator bezieht sich auf Diskriminierungen bezogen auf

Rasse, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politische oder sonstige Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Vermögen, Familie, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung. „Mehrfachdiskriminierung“ ist eine übergreifende, neutrale Bezeichnung für Diskriminierung aus mehr als einem der Gründe, die in Artikel 13 EWG-Vertrag und anderen Rechtsakten aufgezählt sind. Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung von Frauen“ bezeichnet Fälle, in denen eine Frau nicht nur aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wird.

INDIKATOR 10.2 Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Gruppen, die Opfer von Mehrfachdiskriminierung sind?

Definition: Hierzu zählen Kampagnen, Projekte, Studien usw.

11. ROLLE ALS ARBEITGEBERIN

- (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 das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.
- (4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:
 - (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 geschlechterspezifischer 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;

- (b) Verfahren zur Konsultation von Mitarbeiter/innen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in 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 durch die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;
- (c) Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirt-

schaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;

- (d) Unterstützung der Mitarbeiter/innen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:
- Einführung von Politiken, die – wenn möglich – eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von Mitarbeiter/innen vorsehen;
 - Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

Politischer Kontext: Die EU besitzt mehrere Richtlinien über die Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. „Der ursprüngliche Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft“ (1957) enthielt ein Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt. Neuere Rechtsakte haben weitere Diskriminierungsgründe hinzugefügt und das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erweitert. Dazu gehören: Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie: die Richtlinie bezieht sich auf Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und schafft gemäß ihrem Artikel 1 einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf.“ Gemäß den Zielen der Europäischen Union müssen bis zum Jahr 2020 75 Prozent der Bürger/innen zwischen 20 und 64 Jahren beschäftigt sein, um das sinkende Arbeitskräftepotential auszugleichen und das Wirtschaftswachstum zu erhöhen. 2013 betrug die Beschäftigungsquote der 15-64-Jährigen 64,1 Prozent, wobei die Quote für Männer in den EU-28- Staaten bei 69,4 Prozent lag, für Frauen dagegen nur bei 58,8 Prozent. Gemäß einer Studie von Eurofund zur Öffentlichen Hand beschäftigt der öffentliche Sektor etwas mehr Männer (54 Prozent) als Frauen (46 Prozent) (Quelle: Eurostat, 2013).

INDIKATOR 11.1 Werden Gleichstellungsförderungen für Mandatsträger/innen und Verwaltungsführung angeboten?

Definition Mandatsträger/innen: Von den Bürger/innen gewählte Volksvertreter/innen, die ein Mandat

in der Kommune innehaben. **Verwaltungsführung:** Führungskräfte, die vom Gemeinderat gewählt bzw. ernannt wurden.

Politischer Kontext: Die Bereitstellung einer Gleichstellungsförderung ist eine Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming und politischen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Es ist wichtig, dass politische Entscheidungsträger/innen und Fachkräfte auf kommunaler Ebene über die Kompetenzen und das Wissen verfügen, um ihre Pflicht zu erfüllen.

INDIKATOR 11.2 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Personalmanagement der Kommune?

Definition: Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.

INDIKATOR 11.3 Sind Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei Einstellung, Beförderung und Erhaltung der Arbeitsplätze innerhalb der Kommune vorhanden?

Definition: Dieser Indikator bezieht sich auf die Verfahren bei der Rekrutierung und Beförderung von Beschäftigten und der Erhaltung von Arbeitsplätzen

Einstellung: Der Vorgang der Suche und Einstellung des/der am besten qualifizierten Kandidaten/ Kandidatin (von innerhalb oder außerhalb einer Organisation) für eine offene Stelle auf fristgerechte und

kostensparende Weise. Zum Einstellungsverfahren gehört die Erstellung eines Anforderungsprofils, die Ausschreibung der Stelle, die Bewertung und Auswahl von Bewerber/innen, die Einstellung und die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz.

Beförderung: Mit Beförderung ist der Aufstieg von Beschäftigten in die nächsthöhere Position innerhalb einer hierarchischen Struktur gemeint.

Erhaltung von Arbeitsplätzen: Die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses trotz veränderter Umstände.

INDIKATOR 11.4 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in der obersten Verwaltungsebene der Kommune?

Definition: *Die oberste Ebene der Verwaltung bezeichnet die höchsten (nicht politischen) Mitarbeiter/innen innerhalb der Kommune.*

INDIKATOR 11.5 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten (aller Ebenen) der Kommune?

Definition: *In diesem Indikator wird die Beschäftigtenzahl – differenziert nach Geschlecht – transparent gemacht.*

INDIKATOR 11.6 Gibt es Maßnahmen zur Bestimmung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei den Beschäftigten der Kommune?

Definition: *Mögliche Verfahren sind die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der Behörde (direkt oder mit LOGIB), Lohnaudits, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Lohnstatistiken und geschlechtsspezifische Gehaltserhebungen. LOGIB ist ein Online-Programm, mit dessen Hilfe Unternehmen das geschlechtsspezifische Lohngefälle berechnen, analysieren und erklären können. (http://ec.europa.eu/justice/genderequality/gender-pay-gap/national-action/measuring-gpg/index_en.htm) Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (auch als geschlechtsspezifisches Einkommensgefälle, Gender Pay Gap oder ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern bezeichnet) ist die Differenz zwischen dem Lohn von Männern und Frauen, ausgedrückt als Prozentsatz des männlichen Lohns.*

Politischer Kontext: Im Schnitt liegt der Stundenlohn von Frauen in der EU rund 16 Prozent unter dem von Männern. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle fällt je nach Mitgliedsstaat unterschiedlich hoch aus. In ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 erklärte die Europäische Kommission die Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zur Priorität. Der Grundsatz „Gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“, ist in den Verträgen der Europäischen Union seit 1957 niedergelegt und bildet ein wichtiges Element der Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

INDIKATOR 11.7 Existieren Richtlinien gegen sexuelle Belästigung?

Definition: *Hier wird abgefragt, ob die Kommune eine Haltung mit Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung entwickelt hat, z. B. durch eine ausdrückliche Erwähnung im Aktionsplan oder eine anderweitige formelle Verpflichtung*

Politischer Kontext: Nach einer Umfrage der EU aus dem Jahr 2014 wurde jede zweite Frau über 15 (55 Prozent) in der EU mindestens einmal Opfer sexueller Belästigung und eine von fünf Frauen (21 Prozent) sogar innerhalb der letzten 12 Monate vor der Befragung. Auf europäischer Ebene stellt die Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) fest, dass Belästigung aufgrund des Geschlechts und sexuelle Belästigung einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen darstellt.

INDIKATOR 11.8 Sind Richtlinien oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Sozial-, Privat- und Berufsleben für die Beschäftigten der Kommune, die über die nationale gesetzliche Regelung hinausgehen, vorhanden?

Definition: *Beispiele für Maßnahmen, die über die nationale gesetzliche Regelung hinausgehen: Flexiblere Bedingungen für die Nutzung der gesetzlichen Urlaubstage, flexible Arbeitszeitregelung für pflegende Mitarbeiter/innen, Telearbeit, Homeoffice, Unterstützung für Männer bei der Nutzung bestehender Regelungen,*

Kinderbetreuung oder Pflegeangebote, Beratung und/oder Informationen über bestehende Möglichkeiten, Einkaufs- oder Wäscheservice.

Politischer Kontext: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege oder Vereinbarkeit von Sozial-, Privat- und Berufsleben werden in zahlreichen internationalen Abkommen gefordert und in EU-Richtlinien und nationalem Recht umrissen. Viele Experten/innen sind davon überzeugt, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben wesentlich dazu beitragen können, allgemeine Ziele der EU für 2020 zu erreichen, z. B. eine hochwertige Kinderbetreuung, eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent, eine bessere Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt und höhere Geburtenraten.

INDIKATOR 11.9 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Beschäftigten der Kommune, die familienfreundliche Angebote nutzen?

Definition: Hier wird erfasst, in welchem Umfang Frauen und Männer die verfügbaren Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben nutzen.

„Teilzeitbeschäftigte“ sind Beschäftigte, die regelmäßig weniger als die normale Wochenarbeitszeit leisten, wobei die Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt wird, die im Mitgliedstaat, in der Branche oder Abteilung üblich ist. Unter diese Definition fallen alle Teilzeitbeschäftigten (z. B. Beschäftigte, die halbtags oder nur an einem, zwei oder drei Tagen der Woche arbeiten). Die normale Wochenarbeitszeit kann auf nationaler oder regionaler Ebene oder für die jeweilige Branche oder Abteilung festgelegt werden. Es ist anzumerken, dass die Kategorie „Teilzeitbeschäftigte“, anders als die der „Vollzeitbeschäftigten“ nicht sehr homogen ist, weil unter diese Kategorie Beschäftigte fallen, die 20 Prozent oder weniger arbeiten, und solche, die 80 Prozent oder sogar mehr arbeiten. Weil die normale Wochenarbeitszeit zwischen den Mitgliedstaaten und auch den einzelnen Branchen schwankt, ist eine klare Abgrenzung zwischen Voll- und Teilzeit nicht möglich. Allerdings ist es wichtig, Teilzeitbeschäftigte (Arbeitszeiten kürzer als normal) von nicht ständig bzw. saisonal Beschäftigten (Vollzeitarbeit, aber befristet, z. B. Leiharbeitnehmer) zu unterscheiden.

Elternzeit oder Urlaub aus familiären Gründen ist eine Sozialversicherung für Arbeitnehmer/innen, die ihnen einen bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Kindes ermöglicht. Unter den Begriff „Elternurlaub“ und „Urlaub aus familiären Gründen“ fallen in Deutschland Elternzeit und ElternzeitPlus und sonstige Freistellungen. Meistens ist die Mindestleistung gesetzlich festgelegt.

„Flexible Arbeitsmodelle“ bieten Freiräume bei der Organisation der eigenen Arbeit. Mögliche Modelle sind Arbeitszeitkonten, komprimierte Arbeitswoche, gleitende Arbeitszeiten, Gleitzeit und Telearbeit.

Politischer Kontext: Elternzeit, flexible Arbeitsmodelle oder Teilzeitbeschäftigung sind Maßnahmen, mit denen die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben verbessert werden kann. Verbesserte Bedingungen für Beschäftigte, damit diese ihre berufliche Karriere besser mit ihren familiären Verpflichtungen in Übereinstimmung bringen können, sind ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Studien zeigen, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege die Beschäftigungsquote erhöhen und die Häufigkeit stressbedingter Gesundheitsprobleme senken können.

12. ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGS- UND VERTRAGSWESEN

- 1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung der Aufgaben und Pflichten im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens einschließlich der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten Verantwortung liegt, 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 direkter Leistungserbringung zugekommen wäre.
- (3) Darüber hinaus unternimmt die/der Unterzeichner/in, je nach Erfordernis, 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) Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen sind zu nutzen, um im Vertrag bestimmte Leistungsaufgaben in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern;
 - (e) jenen Mitarbeiter/innen 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) es ist sicherzustellen, dass die Bestimmungen eines Generalunternehmervertrags auch die Auflage für Subunternehmer enthalten, entsprechenden Verpflichtungen zur Förderung der Gleichstellung nachzukommen.

INDIKATOR 12.1 Werden Gleichstellungsklauseln in Verträgen zur Auftrags- und Mittelvergabe integriert?

Definition: Hier wird überprüft, ob die Kommune durch konkrete Maßnahmen gewährleistet, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beschaffungs- und Auftragsvergabeverfahren berücksichtigt wird. Öffentliche Beschaffung ist der Kauf von Gütern, Leistungen oder Werken durch eine öffentliche Instanz oder Stelle.

Politischer Kontext: Dieser Indikator soll prüfen, ob die Kommune in Verträgen und Kooperationsvereinbarungen mit Partner/innen spezielle Gleichstellungs-

klauseln verwendet. Kommunen können öffentliche Beschaffungsaufträge dazu nutzen, Diskriminierung zu bekämpfen sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern und die soziale Eingliederung zu fördern. Dies wird auch in der Richtlinie 2014/24/EU über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG deutlich: „Hinter Bedingungen für die Auftragsausführung könnte auch die Absicht stehen, die Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, die verstärkte Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben [...] zu begünstigen...“

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;
 - ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen, in Kurse für politische Bildung und Neubürger/innen.
- (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.

INDIKATOR 13.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im gesamten Bildungswesen?

Definition: Mögliche Maßnahmen sind Kampagnen gegen traditionelle Berufsbilder. Zum „gesamten Bildungswesen“ gehören die Bildung von Kindern und Jugendlichen und die Fortbildung von Mitarbeiter/innen der Gebietskörperschaft.

„Geschlechterstereotypen“: Stereotypen und Vorurteile über typisch männliche und weibliche Eigenschaften sind tief in unserer Gesellschaft und unserem Bewusstsein verankert. Sie haben ihren Ursprung in historischen, kulturellen und sozialen Modellen und Normen.

Politischer Kontext: Laut einer Studie des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) über Männer- und Frauenbilder sind Geschlechterstereotypen problematisch, weil Verallgemeinerungen dazu führen können, dass Menschen von der Gesellschaft

diskriminiert und ungerecht behandelt werden. Um dies zu erkennen und zu verhindern, ist es wichtig, Geschlechterstereotypen und ihre Inhalte, Ursprünge und Wirkmechanismen zu analysieren. Erwartungen in Bezug auf geschlechterstereotypisches Verhalten beginnen schon in der frühen Kindheit und können die Entwicklung von Mädchen und Jungen und auch die Lebensentscheidungen von Frauen und Männern entscheidend prägen. Die Wahrnehmung typisch „weiblicher“ und „männlicher“ Eigenschaften prägen die Beziehung zwischen Lehrkräften und ihren Schüler/innen. Auch in manchen Lehrmaterialien werden Geschlechterstereotypen bestärkt. Um Vielfalt zu ermöglichen und Kinder zu einer möglichst breiten Entfaltung ihrer Interessen zu ermutigen, sollten Geschlechterstereotypen im Bildungswesen aufgegriffen werden, z. B. durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen.

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.
- (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 zumutbaren Handlungen setzen zu wollen, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau der

Bürger/innen zu fördern und sicherzustellen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

- 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 entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten.

INDIKATOR 14.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Sicherstellung einer optimalen Gesundheitsvorsorge für Frauen und Männer in der Kommune?

Definition: *Dazu gehören Informationskampagnen über typische Frauen- und Männerkrankheiten oder die bessere Anpassung des Gesundheitswesens an die speziellen Bedürfnisse von Männer und Frauen. Mögliche Verfahren sind nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, mit deren Hilfe die speziellen Bedürfnisse erfasst werden können.*

Politischer Kontext: Aufgrund körperlicher Unterschiede, unterschiedlicher Lebensgewohnheiten und Belastungen haben Frauen und Männer auch unterschiedliche Gesundheitsrisiken und Krankheitsgeschichten. Diese Unterschiede sollten bei der Planung und Erbringung von Gesundheitsdiensten berücksichtigt werden, um eine optimale Versorgung zu gewährleisten. Die EU-Gesundheitsstrategie empfiehlt den Mitgliedstaaten, die Geschlechterdimension der Gesundheitspolitik zu berücksichtigen und Ungleichheiten bei der Gesundheitsversorgung zwischen unterschiedlichen sozialen Gruppen zu bekämpfen.

15. SOZIALE LEISTUNGEN 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 genießen, 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.

INDIKATOR 15.1 Sind spezielle Maßnahmen zur Integration einer Geschlechterperspektive bei der Planung und Erbringung von sozialen Leistungen und sozialen Diensten vorhanden?

Definition: *Dazu gehören die Vorab einschätzung der Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Planung von sozialen Leistungen und sozialen Diensten und die nachträgliche Evaluierung der Auswirkungen. Wenn derartige Verfahren in bestimmten Bereichen oder in einem begrenzten Umfang zur Planung und Erbringung von sozialen Leistungen und sozialen Diensten eingesetzt werden, bitte „Ja“ ankreuzen und erläutern, ob diese Verfahren in andere Bereiche übernommen werden können.*

Politischer Kontext: Das Geschlecht ist ein entscheidender Faktor für die Wünsche und Bedürfnisse der Empfänger/innen von sozialen Leistungen und

sozialen Diensten. Aus vielen Gründen, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass Frauen in den meisten Mitgliedstaaten der EU stärker armutsgefährdet sind als Männer, nehmen Frauen soziale Leistungen und soziale Dienste in der Regel häufiger in Anspruch als Männer. Weitere Gründe sind die meist kürzere und/oder unterbrochene Berufstätigkeit von Frauen und deren geringeres Durchschnittseinkommen. Hochwertige soziale Dienstleistungen können entscheidend dazu beitragen, die Beschäftigungsquote zu erhöhen (siehe Indikatoren 11.1–11.8) und den Arbeitnehmer/innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege zu erleichtern (siehe Indikator 11.7). Außerdem sollte bei sozialer Betreuung und sozialen Diensten das Verfahren des Gender Mainstreaming genutzt und die unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt werden.

16. KINDERBETREUUNG

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offenstehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass es diese ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer

solchen Kinderbetreuung – entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich weiteres 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 Allgemeinen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.

Politischer Kontext: Gemäß aktuellen Statistiken leisten Frauen mehr unbezahlte Arbeit in der Familie als Männer. Dies führt zu Brüchen in der beruflichen Karriere oder zu einer Senkung der Wochenarbeitszeit (Teilzeit) und verschlechtert die finanzielle Situation von Frauen. Eine bezahlbare und hochwertige Kinderbetreuung erleichtert es Frauen und Männern, Beruf und Familie zu vereinbaren und trägt so zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Der Indikator 16.1 bezieht sich auf die Barcelona-Ziele, die der Europäische Rat im Jahr 2002 beschlossen hat. Eines der Ziele lautet wie folgt: „Die Mitgliedstaaten sollten Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stellen.“

INDIKATOR 16.1 Wie hoch ist der Anteil der Kinder, die in Betreuungseinrichtungen betreut werden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe und wöchentliche Betreuungszeit?

Definition: Hier wird zunächst der Prozentsatz der Kinder unter drei Jahren angegeben, die 2013 in Be-

treuungseinrichtungen betreut wurden, aufgeschlüsselt nach der wöchentlichen Betreuungszeit (1-29 Stunden oder über 30 Stunden) Als nächstes wird der Prozentsatz der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter angegeben, die 2013 in Betreuungseinrichtungen betreut wurden, aufgeschlüsselt nach der wöchentlichen Betreuungszeit (1-29 Stunden oder über 30 Stunden). Für diesen Indikator werden vier Formen der Kinderbetreuung berücksichtigt: Vorschulbildung, gesetzlich vorgeschriebene Vorschulbildung, Betreuungsdienste außerhalb regulärer Schulzeiten (vorher/nachher) und Betreuung in einer Kindertageseinrichtung. Als Einrichtung gelten alle Betreuungseinrichtungen, die formell organisiert und kontrolliert werden (öffentliche und private). Eine Betreuung ohne formelle Struktur zwischen Betreuer/in und Eltern (direkte Arrangements) fallen nicht unter den Indikator, weil hier nur Betreuungsangebote mit einem gesicherten Qualitätsstandard berücksichtigt werden.

INDIKATOR 16.2 Wann sind die Betreuungseinrichtungen geöffnet (nach Altersgruppe)?

Definition: Dieser Indikator erfasst die Öffnungszeiten (z. B. 7.00-18.30 Uhr) von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren und zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter. Wenn die Einrichtungen

unterschiedliche Öffnungszeiten anbieten, bitte die durchschnittlichen Öffnungszeiten angeben. Falls vorhanden auch Modelle zur Erprobung besonderer Öffnungszeiten (Randzeiten) angeben.

INDIKATOR 16.3 Gibt es weitere kommunale außerschulische Betreuungsangebote?

Definition: Darunter fallen alle möglichen Bildungs- bzw. Freizeitangebote, z. B. Musik-, Sprach- oder Sportkurse.

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 – direkt 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 weibliche Verantwortung darstellt.

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass die „Betreuung anderer Familienmitglieder“ einer klaren Rollenverteilung unterliegt. Frauen betreiben nicht nur Kinder, sondern übernehmen auch bei der Betreuung anderer Familienmitglieder, wie pflegebedürftigen Eltern oder Angehörigen mit einer Behinderung, mehr Verantwortung. Betreuungspflichten gehören auch zu den wichtigsten Gründen, aus denen Frauen (und zu einem kleineren Teil auch Männer) nicht am Erwerbsleben teilnehmen. Die Betreuung von Familienmitgliedern schränkt die beruflichen und sozialen Chancen von Frauen ein. Kommunen sollten diese Auswirkungen mindern und kommunale Dienstleistungen zur Betreuung und Pflege von Senioren/innen und anderen hilfsbedürftigen Menschen anbieten.

INDIKATOR 17.1 Existieren Einrichtungen der Kommune zur Betreuung und Pflege abhängiger Personen?

Definition: Unter diesen Indikator fallen alle formellen Strukturen der Kommune, die der Pflege und Betreuung abhängiger Personen dienen, wie z. B. Kliniken, Pflege- und Wohneinrichtungen, ausgenommen Kinderbetreuung.

INDIKATOR 17.2 Gibt es Hilfsangebote für Personen, die pflegebedürftige Familienangehörige in Teilzeit oder Vollzeit betreuen?

Definition: Mögliche Angebote:

- eine kommunale Pflegeeinstufung der Person, die betreut wird, wenn diese gebrechlich ist oder unter einer Behinderung oder chronischen Erkrankung leidet,
- eine Beurteilung von Kindern, die eine Behinderung oder spezielle Bedürfnisse haben,

- eine Beratung von pflegenden Angehörigen, bei denen die Bedürfnisse des/der Pflegenden analysiert werden,
- sonstige individuelle Hilfsangebote, die sich an den Ergebnissen der obigen Beurteilungen orientieren.

INDIKATOR 17.3 Existieren Informationskampagnen gegen eine stereotype Rollenverteilung bei der Pflege von Familienmitgliedern?

Definition: Dieser Indikator untersucht, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um die stereotype Rollenverteilung bei der Pflege zu verändern, insbesondere durch Kampagnen, die Männer ermutigen, mehr Pflegeverantwortung zu übernehmen.

18. SOZIALE ZUSAMMENARBEIT/ SOZIALE KOHÄSION

- (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 innerhalb eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um

den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohen 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 unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

Politischer Kontext: Das Geschlecht ist ein entscheidender Faktor für die Wünsche und Bedürfnisse der Empfänger/innen von sozialen Leistungen und sozialen Diensten. Aus vielen Gründen, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass Frauen in den meisten Mitgliedstaaten der EU stärker armutsgefährdet sind als Männer, nehmen Frauen Sozialhilfe und soziale Dienste in der Regel häufiger in Anspruch als Männer. Weitere Gründe sind die meist kürzere bzw. unterbrochene Berufstätigkeit von Frauen und deren geringeres Durchschnittseinkommen. Hochwertige soziale Dienstleistungen können entscheidend dazu beitragen, die Beschäftigungsquote zu erhöhen (siehe Indikatoren 11.1 – 11.8) und den Arbeitnehmer/innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (siehe Indikator 11.7). Seit 2006 ist der Anteil der armutsgefährdeten Menschen in der EU gestiegen, wobei sich Frauen und Männer etwas angenähert haben. Dennoch

ist in der EU das Armutsrisiko für Frauen immer noch etwas höher als für Männer. Besonders stark durch Armut gefährdet sind ältere Frauen (aufgrund ihres geringeren Lebenseinkommens und eingeschränkter Rentenbeiträge) und alleinerziehende Mütter (weil sie Kinderbetreuung und Beschäftigung kombinieren müssen).

INDIKATOR 18.1 Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer, die von den Maßnahmen der Kommune zum Schutz gegen Armut und sozialer Ausgrenzung profitieren?

Definition: Als „Maßnahme der Kommune zum Schutz gegen Armut und sozialen Ausgrenzung“ gilt jede Form der finanziellen Beihilfe, rechtlichen oder sonstigen Beratung oder sozialen Versorgung zugunsten von Menschen oder Haushalten mit geringem Einkommen. Die Art der Maßnahme hängt stark von den jeweiligen Um-

ständen ab und kann sich beispielsweise an bestimmte soziale Gruppen, wie Arbeitslose, Alleinerziehende oder Flüchtlinge, oder an sozioökonomisch benachteiligte Wohngebiete richten. Die Weltbank definiert den Begriff soziale Eingliederung als Verbesserung der Möglichkeiten von Personen und Gruppen zur gesellschaftlichen Teilhabe. Eingliederung gewährleistet, dass alle Menschen Einfluss auf die Entscheidungen nehmen können, die ihr Leben betreffen, und gleichwertigen Zugang zu Märkten, Dienstleistungen und politischen, sozialen und natürlichen Räumen erhalten.

INDIKATOR 18.2 Sind speziell Programme für die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern aus sozioökonomisch benachteiligten Gruppen vorhanden?

Definition: Dabei kann es sich um Armutsbekämpfungsprogramme handeln, die sich an Frauen und Männern aus sozioökonomisch benachteiligten Gruppen, wie Migranten/innen, Minderheiten, alleinlebende Senioren/innen richten.

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 leistbaren 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 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) Schritte zu setzen, 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 leistbaren Preisen für Wohnraum für Menschen ohne ausreichende finanzielle Mittel beizutragen.
- (4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner, das gleiche Recht von Frauen und Männern sicherzustellen bzw. zu fördern, eine Wohnung zu mieten, zu kaufen oder in anderer Form zu erwerben, sowie Kompetenzen bzw. Einfluss einzusetzen, um sicherzustellen, dass Frauen den gleichen Zugang zu Hypotheken und anderen Formen der finanziellen Unterstützung und Kreditaufnahme für Wohnraum haben wie Männer.

INDIKATOR 19.1 Gibt es geschlechterspezifische Maßnahmen zur besseren Zuteilung von Sozialwohnungen?

Definition: Hier wird untersucht, ob die Kommune geschlechterspezifische Maßnahmen durchführt, mit denen besonders benachteiligte Frauen und Männer

bei der Zuteilung von Sozialwohnungen berücksichtigt werden, insbesondere Alleinerziehende, Senioren/innen oder Menschen mit einer Behinderung.

Sozialwohnung: Die Definition von sozialem Wohnungsbau ist in jedem Mitgliedstaat anders. In manchen Ländern fallen Wohnungen unter die Definition,

die von privaten gemeinnützigen Organisationen gebaut werden, in anderen ist der soziale Wohnungsbau Teil des öffentlichen Immobilienbestands.

Politischer Kontext: Das Geschlecht ist ein entscheidender Faktor für die Wünsche und Bedürfnisse der Empfänger/innen von sozialen Leistungen und sozialen Diensten. Aus vielen Gründen, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass Frauen in den meisten Mitgliedstaaten der EU stärker armutsgefährdet sind als

Männer, nehmen Frauen soziale Dienste in der Regel häufiger in Anspruch als Männer. Weitere Gründe sind die meist kürzere bzw. unterbrochene Berufstätigkeit von Frauen und deren geringeres Durchschnittseinkommen. Hochwertige soziale Dienstleistungen können entscheidend dazu beitragen, die Beschäftigungsquote zu erhöhen (siehe Indikatoren 11.1–11.8) und den Arbeitnehmer/innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (siehe Indikator 11.7).

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;
- Künstler/innen 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.

INDIKATOR 20.1 Gibt es Informationskampagnen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Sport- und Kulturbereich?

Definition: Bei diesem Indikator geht es um Kampagnen oder Veranstaltungen, in denen Geschlechterstereotypen im Sport- und Kulturbereich thematisiert werden. Beispiel: Die Durchführung einer Veranstaltung in der Stadtbibliothek über die Bedeutung weiblicher Autorinnen in der Literatur oder eine Kampagne, die Mädchen zum Fußballspielen und Jungen zum Lesen ermutigt.

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass unsere bevorzugten Freizeitbeschäftigungen stark vom Geschlecht

abhängen. Geschlechterspezifische Stereotypen können die Einstellung von Kindern und Erwachsenen zu kulturellen und sportlichen Aktivitäten negativ beeinflussen. Beispielsweise zeigen Studien, dass Jungen und Männer im Schnitt weniger häufig Bücher lesen als Mädchen und Frauen. Andererseits haben Frauen und Mädchen generell schlechteren Zugang zu Sportanlagen und nehmen seltener an sportlichen Aktivitäten teil.

INDIKATOR 20.2 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern an den Leitungspositionen in den (zwei) größten Kultur- und Sportvereinen der Kommune?

Definition: Zu diesem Indikator zählt die Erhebung von Daten zu den (zwei) größten Sport- und Kulturvereinen der Kommune oder zu den Sport- und Kulturvereinen der Kommune, zu denen Daten verfügbar sind (auch wenn diese nicht die größten/wichtigsten sind).

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass Frauen zwar kulturelle und sportliche Angebote nutzen, sie in Leitungspositionen bei Kultur- und Sportvereinen jedoch unterrepräsentiert sind. Um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, muss zunächst der Anteil von Frauen und Männern ermittelt werden.

INDIKATOR 20.3 Wird die Nutzung von Freizeitanlagen durch Frauen und Männer, aufgeschlüsselt nach einzelnen Aktivitäten, ausgewertet?

Definition: Dieser Indikator erfasst, ob die Kommune auswertet, in welchem Umfang Frauen und Männer die Sport- und Freizeitanlagen nutzen.

Freizeitanlagen sind Parks, Hallen, Gebäude, Anlagen oder sonstige Angebote, die für Freizeitaktivitäten ausgelegt sind und von öffentlichen oder gemeinnützigen Stellen betrieben werden, um die Freizeitbedürfnisse der Einwohner/innen zu befriedigen. Besonders wichtig sind für diesen Indikator öffentliche Anlagen, die den Anwohner/innen leicht zugänglich sind, wie multifunktionale Gemeindezentren, die vor allem der Freizeitgestaltung dienen. Nicht berücksichtigt werden große Sportarenen, Messe- und Konferenzhallen, die

vorwiegend für kommerzielle Sportereignisse oder Shows genutzt werden.

Öffentliche Sportgeräte sind öffentlich zugängliche Trainingsgeräte im Freien, z.B. Bewegungstrainer, Spielgeräte, Sportgeräte in Park.

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass unsere bevorzugten Freizeitbeschäftigungen stark vom Geschlecht abhängen. Die Bereitstellung von Freizeitangeboten ist für die Kommune mit Kosten verbunden. Eine Befragung von Eurobarometer von 2010 hat gezeigt, dass Frauen in ihrer Freizeit wesentlich seltener Sport treiben als Männer: „43 Prozent der Männer geben an, mindestens einmal wöchentlich Sport zu treiben, aber nur 37 Prozent der Frauen. Diese Ergebnisse bestätigen sich auf nationaler Ebene, es gibt jedoch starke Schwankungen zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten.“ Der Europarat hat in einem Handbuch mit dem Titel „Access for Girls and Women to Sports Practices“ (2011) entsprechende Empfehlungen gesammelt, unter anderem, dass „lokale und nationale Regierungen quantitative Erhebungen zur Nutzung sportlicher und außerschulischer Angebote durch Mädchen und Frauen durchführen sollten.“ Durch eine Gleichstellungsprüfung in Bezug auf die Nutzung bestimmter Freizeitangebote kann die Kommune wichtige Daten zu den Bedürfnissen, Wünschen und Gewohnheiten ihrer Bürger/innen gewinnen. Diese Daten können der Kommune dabei helfen, neue Freizeitangebote zu entwickeln oder die bestehenden Angebote zu verbessern.

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 einer Lösung zugeführt 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. Umsteigstellen im öffentlichen Verkehrssystem, 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.

INDIKATOR 21.1 Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männer an den Opfern von Straftaten, aufgeschlüsselt nach Straftat?

Definition: *Dieser Indikator erfasst den Anteil von Frauen und Männern an den Opfern von vier Delikt-kategorien (Tötungsdelikte, Vergewaltigung, sonstige sexualisierte Gewalt und Verwendung bzw. Verkauf von Drogen). Die Kategorie „Vergewaltigung“ umfasst: Vergewaltigung mit Gewalt, Vergewaltigung ohne Gewalt, Vergewaltigung gemäß einer gesetzlichen Definition und sonstige Formen der Vergewaltigung. Die Kategorie „sonstige sexuelle Gewalt oder Nötigung“ umfasst: Körperliche und seelische sexualisierte Gewalt, sonstige sexuelle Nötigung unterhalb der Grenze zur Vergewaltigung, sexuelle Ausbeutung Erwachsener, sexuelle Ausbeutung von Kindern, Kinderpornographie, Kinderprostitution, Anfreunden mit Kindern in sexueller Absicht (Grooming), sonstige sexuelle Ausbeutung von Kindern, andere Formen der sexualisierten Ausbeutung, andere schädigende Handlungen sexualisierter Natur.*

Politischer Kontext: Zur Erhöhung der Sicherheit in der Kommune muss untersucht werden, wie viele Menschen Opfer einer Straftat werden, aber auch, ob bestimmte Straftaten häufiger gegen Frauen oder gegen Männer verübt werden.

INDIKATOR 21.2 Existieren geschlechter-spezifische Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen und Männern in öffentlichen Verkehrsmitteln?

Definition: *Beispiele sind flexible Bushaltestellen für Nachtbusse oder eine bessere Beleuchtung von Bushaltestellen, die es Männern und Frauen ermöglicht auch bei Nacht öffentlich weniger zugängliche Orte angstfrei zu nutzen.*

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass ein Gefühl der Unsicherheit in öffentlichen Verkehrsmitteln bei Nacht die Einwohner/innen davon abhalten kann, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Insbesondere Frauen fühlen sich oft nicht sicher, wenn sie nachts öffentliche Verkehrsmittel nutzen.

INDIKATOR 21.3 Existieren geschlechter-spezifische Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit von Frauen und Männern im öffentlichen Raum?

Definition: *Beispiele sind eine bessere Beleuchtung von öffentlichen Räumen oder architektonische Veränderungen, die es Männern und Frauen ermöglicht auch bei Nacht öffentlich weniger zugängliche Orte angstfrei zu nutzen.*

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass Frauen sich in öffentlichen Räumen häufig nicht sicher fühlen. Beispielsweise kann mangelhafte oder fehlende Beleuchtung dazu beitragen, dass Frauen auf dem Weg durch öffentliche Räume ein Gefühl der Unsicherheit erleben.

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 lokalen Hauptsprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle Mitarbeiter/innen 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.

Politischer Kontext: Die EU hat den Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt zu einem wichtigen Element in ihrer Gleichstellungspolitik erklärt und zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um dieses Problem aktiv anzugehen, unter anderem durch den gesetzlichen Schutz der Rechte der Opfer und Rechtsakte zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer (Richtlinie 2011/36/EU), die Förderung von Informationskampagnen, Datenerhebung und Projekten, die geschlechterspezifische Gewalt bekämpfen. Laut einem Bericht der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) aus dem Jahr 2014 hat jede dritte Frau in der EU seit ihrem 15. Geburtstag Formen körperlicher oder sexualisierter Gewalt erlebt. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hat in einem Bericht mit dem Titel *Preventing domestic violence – Good practices* (2015) verschiedene Verfahren zusammengestellt, die sich im Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt als wirksam erwiesen haben. Dazu gehören unter anderem Informationskampagnen, Fortbildungs- und Hilfsangebote (Unterstützung der Opfer von Gewalt durch Rechtsberatung, Hilfstelefondienste, Frauenhäuser, Beratung und Schutz).

INDIKATOR 22.1 Gibt es eine formelle Verpflichtung zur Bekämpfung von geschlechterspezifischer Gewalt gegen Frauen?

Definition: *Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw. gegen Häusliche Gewalt, Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und Frauenhandel. Geschlechterspezifische Gewalt ist Gewalt, der Menschen aufgrund ihres Geschlechts ausgesetzt sind. Sie verletzt das Grundrecht auf Leben, Freiheit, Sicherheit, Würde, Gleichstellung von Frauen und Männern, Gleichbehandlung und körperliche und seelische Unversehrtheit.*

INDIKATOR 22.2 Sind spezielle Hilfsstrukturen für Frauen, die Opfer geschlechterspezifischer Gewalt sind (einschließlich Opfer von Menschenhandel), vorhanden?

Definition: *Beispiele sind Frauenhäuser, Beratungsstellen für Opfer geschlechterspezifischer Gewalt, Rechtsberatung, Hilfstelefondienste, Notfalldienste, öffentlich zugängliche Informationen über Hilfsangebote, geschulte Mitarbeiter/innen, die Gewaltopfer unterstützen, offizielle Informationen im Internet,*

Fortbildungen für Opfer, die die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern usw. Menschenhandel: Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Unterbringung oder Aufnahme von Personen durch die Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderen Formen der Nötigung, durch Entführung, Betrug, Täuschung, Missbrauch von Macht oder Ausnutzung besonderer Hilflosigkeit oder durch Gewährung oder Entgegennahme von Zahlungen oder Vorteilen zur Erlangung des Einverständnisses einer Person, die Gewalt über eine andere Person hat, zum Zweck der Ausbeutung. Ausbeutung umfasst mindestens die Ausnutzung der Prostitution anderer oder andere Formen sexualisierter Ausbeutung, Zwangsarbeit oder Zwangsdienstbarkeit, Sklaverei oder Sklaverei ähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder die Entnahme von Organen. Quelle: Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechenbekämpfung (UNODC)

INDIKATOR 22.3 Gibt es zweckgebundene Finanzmittel für den Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt in der Kommune?

Definition: Beispiele sind Mittel zur Finanzierung von Frauenhäusern, von Hotlines für Gewaltopfer oder

von Stellen mit besonders für die Unterstützung von Gewaltopfern ausgebildeten Personen.

INDIKATOR 22.4 Gibt es Koordinationsvereinbarungen zwischen allen Akteuren/innen, die sich im Kampf gegen geschlechterspezifische Gewalt engagieren?

Definition: Beispiele sind Koordinationsprogramme und/oder Runde Tische zwischen der Kommune und einem oder mehreren der folgenden Akteure/innen: Polizei, Sozial- und Gesundheitsdienste, Beratungseinrichtungen, NGOs.

INDIKATOR 22.5 Gibt es spezielle Maßnahmen zur Verhütung geschlechterspezifischer Gewalt?

Definition: Beispiele sind Informationskampagnen, Workshops, Fortbildungsangebote usw.

Informationskampagnen (der Kommune für die breite Öffentlichkeit) sind Kampagnen zu bestimmten Themen, in denen Wissen vermittelt und das gegenseitige Verständnis gefördert wird. Ihr Ziel ist es, Kompetenzen und Fähigkeiten zu fördern und so zur Veränderung gesellschaftlicher Einstellungen und Verhaltensmuster beizutragen.

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 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 Mitarbeiter/innen, deren Aufgabe das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ist;
- Maßnahmen zur Bekämpfung der Nachfrage;
- entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern einschließlich des Zugangs zu medizinischer Behandlung, angemessenem und sicherem Wohnraum und Übersetzungsdiensten.

INDIKATOR 23.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel mit Frauen und Mädchen?

Definition: Beispiele sind Informationskampagnen, Workshops oder maßgeschneiderte Aktionen zur Verhinderung von Menschenhandel.

Politischer Kontext: Die EU hat anerkannt, dass Menschenhandel eine schwere Straftat darstellt und Menschenrechte verletzt. Die Strategie der EU zur Beseitigung des Menschenhandels von 2012 benennt Standards und Verfahren zur Bekämpfung und Verhütung von Menschenhandel. Außerdem hat die EU

im Jahr 2011 eine neue Richtlinie zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer verabschiedet. Diese Richtlinie erkennt die Geschlechterdimension von Menschenhandel an und fordert die Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft auf, „insbesondere bei Initiativen zur Politikgestaltung, bei Informations- und Sensibilisierungskampagnen, Forschungs- und Bildungsprogrammen und bei der Schulung sowie bei der Überwachung und Bewertung der Wirkungen von Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels [...]“. Die Richtlinie fordert die Mitgliedstaaten außer-

dem dazu auf, den Opfern Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen, nachdem diese über die Maßnahmen aufgeklärt wurden und ihr Einverständnis dazu gegeben haben. Der Großteil der Opfer von Menschenhandel innerhalb und außerhalb der EU sind Frauen und Mädchen. Laut einem statistischen Arbeitspapier zum Menschenhandel von Eurostat (2015) waren in den Jahren 2010 bis 2012 80 Prozent der registrierten Opfer von Menschenhandel Frauen und Mädchen; 69 Prozent der Opfer wurden sexuell ausgebeutet.

24. NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung bei der Planung und Entwicklung von Zukunftsstrategien für das eigene Hoheitsgebiet 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 Hoheitsgebiets zu berücksichtigen.

INDIKATOR 24.1 Existieren spezielle Maßnahmen zur Integration einer Geschlechterperspektive in Programme für eine nachhaltige Entwicklung?

Definition: *Dazu gehören beispielsweise die Vorabbewertung der Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Planung von Programmen für nachhaltige Entwicklung und die nachträgliche Evaluierung der Auswirkungen dieser Programme.*

Programme für nachhaltige Entwicklung: Nachhaltige Entwicklung bezeichnet eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation dient, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. In dieser Defi-

inition sind zwei Schlüsselbegriffe enthalten: der Begriff „Bedürfnisse“ und insbesondere die lebenswichtigen Bedürfnisse der Armen, die absoluten Vorrang haben sollten, und die „Idee“, dass der Stand der Technologie und sozialen Organisation die Umwelt so beeinflussen könnte, dass sie heutige und künftige Bedürfnisse nicht mehr befriedigen kann.

Politischer Kontext: Der Zusammenhang zwischen Gleichstellung und nachhaltiger Entwicklung wird weltweit anerkannt und in zahlreichen internationalen Abkommen, wie der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing (1995), betont. Frauen spielen eine entscheidende Rolle bei der politischen Willensbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Allerdings sind Frauen in der Forschung zu Umweltthemen und bei öffentlichen Konsultationsverfahren unterrepräsentiert, was ihren Einfluss auf politische Entscheidungen schwächt. Umgekehrt zeigen Studien, dass Frauen eher bereit sind, nachhaltige und umweltfreundliche Lebensgewohnheiten anzunehmen. Deshalb sollten bei der Planung von Umweltdienstleistungen auch Gleichstellungsfragen berücksichtigt werden. Ein Bericht der EIGE von 2012 mit dem Titel „*Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment Gender Equality and Climate Change*“ zeigt, dass Frauen in Entscheidungspositionen zu den Themen Klimawandel und Umwelt in der EU weiterhin unterrepräsentiert sind. 2011 stellten Frauen rund 25 Prozent (Mittelwert für die Sektoren Umwelt und Verkehr) der Führungskräfte, die über für den Klimawandel relevante Fragestellungen entscheiden.

25. STADT- UND ORTSPLANUNG

- (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 Gender Assessments des Unterzeichners angemessen berücksichtigt werden;
 - qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

INDIKATOR 25.1 Werden die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Stadtplanung und der Planung des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen verpflichtend berücksichtigt?

Definition: *Dazu gehören unter anderem einzelne Rechtsakte, offizielle Beschlüsse, Aktionspläne, politische Richtlinien usw.*

Stadtplanung: technischer und politischer Prozess, durch den für die Wohlfahrt der Einwohner/innen gesorgt, die Nutzung von Land kontrolliert, die städtische Umwelt einschließlich der Verkehrs- und Kommunikationsinfrastruktur geplant und die natürliche Umwelt geschützt und verbessert wird.

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass Gewohnheiten, Bedürfnisse und Wünsche in den Bereichen Stadtplanung und öffentliche Dienstleistungen stark von der Geschlechtszugehörigkeit abhängen. Beispielsweise kann mangelhafte oder fehlende Beleuchtung dazu beitragen, dass Frauen auf dem Weg durch öffentliche Räume ein Gefühl der Unsicherheit erleben. Außerdem ist Mobilität und die Häufigkeit von Aktivitäten im öffentlichen Raum bei Frauen und Männern aufgrund der verschiedenen (rollenstereotypen) Aufgabenstellungen unterschiedlich ausgeprägt. Auch dies sollte bei der Stadtplanung und der Gestaltung von öffentlichen Dienstleistungen berücksichtigt werden.

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 Verkehrsmittel abhängen.
- (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 Bürger/innen im Hoheitsgebiet des Unterzeichners zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel dazu beitra-

gen, 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 allmähliche Verbesserung der öffentlichen Verkehrsmittel in bzw. für das Hoheitsgebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so die besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, leistbare, sichere und leicht zugängliche Verkehrsmittel abzudecken und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

INDIKATOR 26.1 Gibt es Verfahren zur Erfassung oder Evaluierung der Nutzung privater und öffentlicher Verkehrsmittel, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern?

Politischer Kontext: Studien zeigen, dass Mobilität und Reisegewohnheiten stark von der Geschlechtszugehörigkeit abhängen. Im Allgemeinen legen Frauen aufgrund ihrer vielfältigen Berufs- und Sorgearbeiten kürzere Strecken zurück, nutzen eher öffentliche Verkehrsmittel und sind außerhalb der Stoßzeiten unterwegs. Außerdem nutzen Frauen eher nachhaltige Transportmittel. Da Mobilität für die Selbständigkeit der Einwohner/innen wichtig ist, sollten bei der Planung öffentlicher Verkehrssysteme die unterschied-

lichen Mobilitätsgewohnheiten und -bedürfnisse von Frauen und Männern, aber auch Fragen der Sicherheit und Barrierefreiheit berücksichtigt werden. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat am 1. Juli 2015 eine Stellungnahme zum Thema „Frauen im Verkehrswesen“ veröffentlicht. Der Bericht stellt fest, dass alle Bereiche des Verkehrswesens von Männern beherrscht werden und dass die Verkehrspolitik dementsprechend auf Männer ausgerichtet ist. Zu den Empfehlungen des Berichts gehören eine Kultur der Integration, damit Frauen im Verkehrswesen tätig sein können, Datensammlung zur Ermittlung und Beseitigung von Hindernissen und die proaktive Förderung von Frauen in der Verkehrsbranche.

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 weibliche Beschäftigungsquote und -qualität zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutrisiko 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 bzw. männlicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ bzw. umgekehrt als „weiblich“ gelten;

- Ermutigung von Arbeitgeber/innen, weibliche bzw. männliche Lehrlinge und Auszubildende mit Fähigkeiten, Qualifikationen und Profilen einzustellen, die traditionell als „männlich“ bzw. umgekehrt als „weiblich“ gelten.

Politischer Kontext: Zahlen aus dem Jahr 2012 zeigen, dass in der EU nur 31 Prozent der selbstständig Erwerbstätigen Frauen und umgekehrt nur 10 Prozent aller berufstätigen Frauen selbstständig erwerbstätig sind. Allerdings gibt es starke Schwankungen zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten. Laut anderer Studien haben Frauen besondere Probleme, sich selbstständig zu machen, unter anderem aufgrund des schlechteren Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten, fehlender Informationen und der schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege. Durch diesen Mangel an Unternehmerinnen wird nicht nur Wachstumspotenzial verschenkt, mehr weibliches Unternehmertum könnte außerdem die politische und wirtschaftliche Lage der Frauen insgesamt verbessern. Die Europäische Kommission unterstützt Unternehmerinnen durch den „Small business act“ und den „Aktionsplan Unternehmertum 2020“, die skizzieren, wie die EU Unternehmer/innen und Selbständige unterstützen kann, sowie durch konkrete Projekte und Instrumente, wie einer Internetplattform, die Frauen bei der Unternehmensgründung und -führung unterstützt. Außerdem weist der Ratgeber „Nutzung der Strukturfonds für Politikmaßnahmen zur Förderung von KMU und Unternehmer/innengeist“ darauf hin, dass weibliches Unternehmertum auch im Rahmen des Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

***Unternehmer/innengeist** ist die Fähigkeit, Ideen in Handlungen umzusetzen. Dies erfordert unter anderem Kreativität, innovatives Denken und die Fähigkeit, Projekte so zu planen und umzusetzen, dass die gewünschten Ergebnisse erzielt werden.*

INDIKATOR 27.1 Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer an den gemeldeten Unternehmer/innen?

Definition: Mit diesem Indikator wird der Anteil der weiblichen und männlichen Unternehmer/innen und Existenzgründer/innen in der Kommune transparent.

INDIKATOR 27.2 Existieren Programme der Kommune, die Arbeitgeber ermutigen, Frauen und Männer in Berufen einzustellen, die traditionell vom anderen Geschlecht dominiert werden?

Definition: Dieser Indikator bezieht sich beispielsweise auf die Bereiche Feuerwehr, öffentliches Gesundheitswesen und Kinderbetreuung.

INDIKATOR 27.3 Gibt es Fortbildungsprogramme, durch die Frauen und Männer Fähigkeiten und Qualifikationen für Sektoren des Arbeitsmarkts erwerben, die traditionell vom anderen Geschlecht dominiert werden?

Definition: Beispiele sind Programme für lebenslanges Lernen, die von der Kommune organisiert oder finanziert werden.

INDIKATOR 27.4 Existieren Programme zur Förderung der Erwerbstätigkeit und unternehmerische Selbstständigkeit bei Frauen?

Definition: Beispiele sind Beratungsprogramme zur Unternehmensgründung, Fortbildungsmaßnahmen usw.

Politischer Kontext: In der EU haben Frauen generell eine niedrigere Beschäftigungsquote als Männer. 2013 lag die Beschäftigungsquote für Männer in den EU-Mitgliedstaaten bei 69,4 Prozent, für Frauen dagegen nur bei 58,8 Prozent. Außerdem stellen Frauen nur rund ein Drittel der Unternehmer/innen und selbständigen Erwerbstätigen in der Union. Bei Teilzeitstellen und in Sektoren, die in der Regel schlechter bezahlt werden, sind Frauen dagegen überrepräsentiert. Es gibt mehrere Faktoren, die Frauen vom Eintritt in den Arbeitsmarkt abhalten. Viele dieser Faktoren hängen damit zusammen, dass Frauen in der Regel im Haushalt und bei der Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen mehr Verantwortung übernehmen. Um die Beschäftigungsquote bei Frauen zu erhöhen, braucht es zielgerichtete Maßnahmen, die es Frauen erleichtern, erstmals oder erneut auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und dort zu bleiben.

28. UMWELT

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt ihre/seine Verpflichtung, auf ein hohes Maß an Schutz und Verbesserung der Umweltqualität im eigenen Hoheitsbereich hinzuarbeiten, wozu auch lokale Politiken in den Bereichen Abfall, Lärm, Luftqualität, Biodiversität und Auswirkungen der Klimaänderung zählen. Es 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 wie Freiräume 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.

INDIKATOR 28.1 Gibt es Umweltdienstleistungen, die an die besonderen Bedürfnisse und Lebensgewohnheiten von Frauen und Männern angepasst sind und den Grundsatz der Generationssolidarität berücksichtigen?

Definition: *Umweltdienstleistungen bezeichnet die kommunale Politik in den Bereichen Abfallentsorgung, Lärmschutz, Luftqualität, Artenvielfalt und Kampf gegen den Klimawandel. Frauen und Männer haben dasselbe Anrecht auf diese Dienstleistungen. Da ihre Lebensgewohnheiten, Bedürfnisse und Wünsche sich möglicherweise unterscheiden, sollte die Umweltpolitik geschlechterspezifische Bedürfnisse berücksichtigen.*

Politischer Kontext: Der Zusammenhang zwischen Gleichstellung und nachhaltiger Entwicklung wird weltweit anerkannt und in zahlreichen internationalen Abkommen, wie der Erklärung und Aktionsplattform von Beijing (1995), betont. Studien zeigen, dass Gewohnheiten, Wünsche und Bedürfnisse stark von der Geschlechtszugehörigkeit abhängen. So haben Frauen beispielsweise allgemein nachhaltigere Lebensgewohnheiten und sind eher bereit, nachhaltig zu handeln. Allerdings sind Frauen in der Forschung zu Umweltthemen unterrepräsentiert, was ihren Einfluss auf politische Entscheidungen schwächt.

29. DIE KOMMUNE ALS REGULIERUNGSBEHÖRDE

- (1) Bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten im eigenen Hoheitsgebiet 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.

INDIKATOR 29.1 Werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen geplanter oder laufender kommunaler Regelungen auf Frauen und Männer bewertet?

Definition: Hier wird erfasst, ob die Kommune untersucht, in wieweit sich die Durchsetzung von Vorschrif-

ten, die von der Kommune erlassen wurden, auf Frauen und Männer (möglicherweise auch unbeabsichtigt) unterschiedlich auswirkt. Anders als in Indikator 9.1 geht es hier nicht um die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Initiativen und Programmen.

30. STÄDTEPARTNERSCHAFTEN UND INTERNATIONALE KOOPERATION

- (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.

Politischer Kontext: Gleichstellungsklauseln in Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationsprogrammen fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern und unterstützen den Wissens- und Erfahrungsaustausch mit internationalen Partnerländern. Die EU hat Leitfäden zur Integration von Gleichstellungsfragen und Frauenrechtsthemen bei der Entwicklungszusammenarbeit erstellt. Der jüngste „EU-Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und Teilhabe von Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit“ enthält konkrete Zielvorgaben für die Förderung der Frauenrechte und der politischen Teilhabe von Frauen durch die EU und die Mitgliedstaaten. Die Mitteilung der Europäischen Kommission „Gebietskörperschaften als Akteure/innen der Entwicklungszusammenarbeit“ von 2008 betont, dass der Beitrag der Gebietskörperschaften zum Entwicklungsprozess einen ganz besonderen Mehrwert darstellt. Auch der Ausschuss der Regionen erkennt an, dass Lokal- und Regionalregierungen (Kommunen) Unterstützung und Hilfen anbieten können, die genau auf die Bedürfnisse

der Partnergemeinde abgestimmt sind, und so zum Ausbau von Kapazitäten und zur Förderung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung beitragen.

INDIKATOR 30.1 Werden Gleichstellungsklauseln in allen Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationsprojekten und -programmen der Kommunen verpflichtend integriert?

Definition Städtepartnerschaften: In Partnerschaften verbinden sich zwei Städte durch Unterzeichnung einer Partnerschaftsurkunde. Ziel dieser Partnerschaften ist die verstärkte Kooperation zwischen den Kommunen und der kulturelle Austausch ihrer Bürger/innen. Sie erleichtern den Informationsaustausch zu wichtigen Themen und zeigen die Vorteile der Übertragung konkreter Problemlösungsansätze auf europäischer Ebene. Außerdem bieten Partnerschaften die Möglichkeit, den Alltag der Bürger/innen anderer europäischer Länder kennen zu lernen, sie ermöglichen Gespräche und häufig auch persönliche Freundschaften.

Internationale dezentrale Zusammenarbeit: eine Form der Entwicklungszusammenarbeit von Lokal- und Regionalregierungen mit Partner/innen in Ländern außerhalb der EU, die häufig sozioökonomisch weniger entwickelt sind.

INDIKATOR 30.2 Gibt es Städtepartnerschaften und Kooperationsprogramme mit einem integrierten Gleichstellungsschwerpunkt?

Definition: Dieser Indikator bezieht sich auf:

a) *Städtepartnerschaften und internationale Kooperationsprojekte, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern oder Frauenrechte konzentrieren, beispielsweise Programme zur stärkeren*

Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen, zur Förderung des weiblichen Unternehmertums oder zur Bekämpfung von geschlechterspezifischer Gewalt.

b) *Städtepartnerschaften und internationale Kooperationsprojekte mit integrierter Geschlechterperspektive, in denen die Rechte von Frauen vorrangig thematisiert werden.*

Politischer Kontext: Die vorrangige Thematisierung von Gleichstellungsfragen in Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationsprojekten trägt zum Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Ländern bei.

Checkliste

	Indikator	Relevant	Bearbeitet	Nicht relevant
1	Demokratische Verantwortung			
1.1.	Konkrete Gleichstellungsziele			
1.2	Existenz kommunaler Gleichstellungsstelle			
1.3	Zweckgebundene Haushaltsmittel für Gleichstellung			
1.4	Ansprechpartner/in relevanten Politikfeldern			
2	Politische Vertretung			
2.1	Quote für politische Gremien			
2.2	Maßnahme Teilnahme von Frauen an kommunalen Wahlen			
2.3	Anteil in Gremien			
2.4	Anteil in ernannten (politischen) Positionen			
3	Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben			
3.1.	Ausgewogene Vertretung in Beiräten			
3.2	Anteil in Beiräten			
4	Öffentliches Engagement für Gleichstellung			
4.1	Veröffentlichung Aktionsplan			
4.2	Kommunikationsstrategie Charta			
4.3	Richtlinie geschlechtergerechte Sprache			
5	Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern			
5.1	Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen			
5.2	Umfang Kooperationen im Gleichstellungsbereich			
5.3	Unterstützung von Organisationen im Gleichstellungsbereich			
6	Abbau von Stereotypen			
6.1	Öffentliche Informationskampagnen			
6.2	Anteil Berufe mit geschlechtsspezifischer Segregation			
6.3	Strategien gegen Rollenstereotype			
7	Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren			
7.1	Ausgewogene Vertretung in Konsultationsverfahren			
7.2	Maßnahmen für eine ausgewogene Vertretung			
8	Allgemeine Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern			
8.1	Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten			
8.2	Gleichstellungsfortbildung in der Verwaltung			
8.3	Kontrolle Ergebnisse Aktionsplan und anderer Gleichstellungspläne			
9	Gender Assessment/Gleichstellungsprüfung			
9.1	Berücksichtigung in politischen Prozessen			
9.2	Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Programme			
9.3	Verwendung Gender Budgeting			
9.4	Geschlechterperspektive bei Evaluierung von Maßnahmen			

10	Mehrfache Diskriminierung oder Benachteiligung			
10.1	Umfang Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung			
10.2	Förderung Opfer Mehrfachdiskriminierung			
11	Rolle als Arbeitgeberin			
11.1	Gender-Fortbildung Führungskräfte			
11.2	Gleichstellung im Personalmanagement			
11.3	Richtlinien zur Gleichstellung bei Einstellung, Beförderung			
11.4	Anteil Frauen/Männer oberste Verwaltungsebene			
11.5	Anteil Frauen/Männer Verwaltungsbeschäftigte			
11.6	Bestimmung Lohngefälle			
11.7	Richtlinie gegen sexuelle Belästigung			
11.8	Vereinbarkeit Beruf- und Privatleben			
11.9	Anteil Nutzung familienfreundliche Modelle			
12	Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen			
12.1	Gleichstellungsklausel Auftrags-/Mittelvergabe			
13	Bildungswesen und lebenslanges Lernen			
13.1	Stereotype im Bildungswesen			
14	Gesundheit			
14.1	Geschlechterdifferenzierte Gesundheitsvorsorge			
15	Soziale Leistungen und soziale Dienste			
15.1	Geschlechterperspektive bei sozialen Diensten			
16	Kinderbetreuung			
16.1	Betreuungseinrichtungen nach Alter und Öffnungszeiten			
16.2	Öffnungszeiten Betreuungseinrichtungen			
16.3	Weitere Betreuungsangebote			
17	Betreuung anderer Familienmitglieder			
17.1	Pflegeeinrichtungen			
17.2	Hilfen für pflegende Angehörige			
17.3	Kampagnen Stereotype in der Pflege			
18	Soziale Zusammenarbeit/soziale Kohäsion			
18.1	Anteil Frauen/Männer bei sozialen Leistungen			
18.2	Programme sozioökonomisch. benachteiligte Gruppen			
19	Wohnraum			
19.1	Zuteilung Sozialwohnungen			
20	Kultur, Sport und Freizeit			
20.1	Informationen Stereotype Sport, Kultur			
20.2	Anteil Leitungspositionen Sport-, Kulturvereine			
20.3	Auswertung Nutzung Freizeitangebote			
21	Sicherheit			
21.1	Anteil Männer/Frauen Opfer Straftaten			
21.2	Geschlechterdifferenzierter Blick auf Erhöhung Sicherheit ÖPNV			
21.3	Erhöhung Sicherheit öffentlichen Raum			

22	Geschlechterspezifische Gewalt			
22.1	Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt			
22.2	Hilfstrukturen geschlechtsspezifischer Gewalt			
22.3	Finanzmittel Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt			
22.4	Koordinationsvereinbarungen mit öffentlichen Einrichtungen und NGOs			
22.5	Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt			
23	Menschenhandel			
23.1	Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenhandel			
24	Nachhaltige Entwicklung			
24.1	Integration der Geschlechterperspektive in nachhaltige Entwicklung			
25	Stadt- und Ortsplanung			
25.1	Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen/Männern in der Planung			
26	Mobilität und Verkehr			
26.1	Geschlechterspezifische Mobilität und Verkehrsnutzung			
27	Wirtschaftliche Entwicklung			
27.1	Anteil gemeldete Unternehmer/innen			
27.2	Programme zur Geschlechterdifferenzierung bei Arbeitgebern			
27.3	Fortbildung gegen Arbeitsmarktsegregation			
27.4	Förderung Erwerbs-, Selbständigkeit bei Frauen			
28	Umwelt			
28.1	Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse bei Umweltdienstleistungen			
29	Die Kommune als Regulierungsbehörde			
29.1	Geschlechterspezifische Einschätzung von Regelungen			
30	Städtepartnerschaften und internationale Kooperation			
30.1	Gleichstellungsklausel Städtepartnerschaft			
30.2	Kooperationsprojekte Gleichstellung			

Impressum

HerausgeberInnen:

**RGRE (Rat der Gemeinden und Regionen Europas) – Deutsche Sektion und
BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen**



Geschäftsstelle der BAG:

Weydingerstraße 14-16, 10178 Berlin
Fon 0 30 - 41 71 54 06
Fax 0 30 - 41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de
www.frauenbeauftragte.de



Geschäftsstelle des RGRE:

Gereonstraße 18 - 32, 50670 Köln
Fon 0221 - 3771-0
Fax 0221 - 3771-128
post@rgre.de
www.rgre.de

Grundlage dieser Veröffentlichung

Toolkit zur Planung und Kontrolle politischer
Initiativen und Verfahren des CEMR

Bearbeitung: Laura Tahnee Rademacher, Münster

Redaktion:

Martina Arndts-Haupt, Frauenbüro der Stadt Münster
Roswitha Bocklage, Gleichstellungsstelle
für Frau und Mann Wuppertal
Karen Kühne, RGRE
Jutta Troost, Deutscher Städtetag

Gestaltung:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

1. Auflage: September 2017

gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler

frauen Büros
und Gleichstellungsstellen