

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

ORIGINALTEXT DER CHARTA UND MÖGLICHE INDIKATOREN

TEIL I: GRUNDSÄTZE

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

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht: Dieses Recht muss von Lokal- und Regionalregierungen in allen ihren Verantwortungsbereichen umgesetzt werden, wozu auch die Verpflichtung zählt, alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen.

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

3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft: Das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern setzt voraus, dass Lokal- und Regionalbehörden alle entsprechenden Maßnahmen treffen und alle geeigneten Strategien anwenden, um die ausgewogene Vertretung und Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Entscheidungsfindung zu fördern.

4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern: Lokal- und Regionalbehörden müssen die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zufolge haben.

5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich: Die Geschlechterperspektive muss in der Gestaltung von Politiken, Methoden und Instrumenten berücksichtigt werden, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen, etwa durch den Einsatz von Gender Mainstreaming¹ und Gender Budgeting². Zu diesem Zweck müssen die Erfahrungen von Frauen auf lokaler Ebene unter Einbeziehung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert und berücksichtigt werden.

6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern: Lokale- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und -programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind. Diese Grundsätze stellen die Basis für die im nachfolgenden Teil III aufgeführten Artikel dar.

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

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

TEIL II: UMSETZUNG DER CHARTA UND DER DARIN ENTHALTENEN VERPFLICHTUNGEN

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

- (1) Innerhalb eines zumutbaren Zeitraums (nicht mehr als zwei Jahre) ab Unterzeichnungsdatum entwickelt jeder Unterzeichner dieser Charta einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan, nimmt diesen an und setzt ihn um.

- (2) Der Gleichstellungs-Aktionsplan legt die Ziele und Prioritäten der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die geplanten Maßnahmen und bereitzustellenden Ressourcen fest, um die Charta und die darin enthaltenen Verpflichtungen in Kraft zu setzen. Der Plan muss auch den geplanten Zeitrahmen für seine Umsetzung darlegen. Falls ein Unterzeichner bereits über einen Gleichstellungs-Aktionsplan verfügt, muss er diesen überprüfen, um sicherzustellen, dass alle gemäß dieser Charta relevanten Themen darin aufgegriffen werden.

- (3) Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, und sorgt für die weite Verbreitung des Plans nach Annahme. Außerdem berichtet jede/r Unterzeichner/in regelmäßig und öffentlich über die bei der Umsetzung des Plans gemachten Fortschritte.

- (4) Jede/r Unterzeichner/in revidiert den Gleichstellungs-Aktionsplan je nach Erfordernis und entwickelt jeweils neue Pläne für nachfolgende Perioden.

- (5) Jede/r Unterzeichner/in erklärt sich grundsätzlich bereit, mit einem geeigneten, noch zu schaffenden Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Charta beurteilen zu können und es Lokal- und Regionalregierungen in ganz Europa zu ermöglichen, voneinander zu lernen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden kann. Zu diesem Zweck stellt jede/r Unterzeichner/in den Gleichstellungs-Aktionsplan sowie andere relevante, öffentlich zugängliche Materialien zur Verfügung.

- (6) Jede/r Unterzeichner/in informiert den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich davon, dass und an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, und gibt gleichzeitig Kontaktdaten für weitere Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta an.

TEIL III

DEMOKRATISCHE VERANTWORTUNG

ARTIKEL 1

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen verzichten kann. Zu diesem Zweck muss sie auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherstellen.
- (2) Als demokratisch gewähltes Gremium, dessen Aufgabe 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.

> MÖGLICHER INDIKATOR

- > Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen, die in die Lokalregierung oder in kommunale Führungspositionen gewählt wurden?

POLITISCHE ROLLE

ARTIKEL 2 – POLITISCHE VERTRETUNG

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte zukommen.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.
- (4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Durchführung aller 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 VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.
- (5) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Förderung und Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien. Falls die Behörde derzeit keine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern wahrnimmt, wird sie diese so einführen, dass jenes Geschlecht, das derzeit in der Minderheit ist, wenigstens genauso gut vertreten sein wird wie dies im Augenblick der Fall ist.
- (6) Weiterhin verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass keine öffentliche oder politische Stellung, für die 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen, die in die Lokalregierung oder kommunale Führungspositionen gewählt wurden?
- > Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern unter den Mandatsträger/innen in der Kommune?
- > Wie hoch ist die Zahl der Frauen und Männer, die als Mandatsträger/innen in der Kommune besondere politische Ämter oder Funktionen bekleiden (z.B. als Ausschussvorsitzende oder Vizebürgermeister/in)?

**ARTIKEL 3 –
MITWIRKUNG AM
POLITISCHEN UND
ZIVILGESELL-
SCHAFTLICHEN
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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in beratenden Gremien auf lokaler Ebene (z.B. Beiräten, Nachbarschaftsräten)?
- > Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der Organisationen oder Träger, die aus öffentlichen Mitteln Zuwendungen von der Kommune erhalten?

**ARTIKEL 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wurde die Unterzeichnung der Charta öffentlich gemacht und mit einer öffentlichkeitswirksamen Aktion verbunden? Wenn ja, wie?
- > Hat die Kommune nach Unterzeichnung der Charta einen Gleichstellungs-Aktionsplan verabschiedet?
- > Berichtet die Kommune öffentlich und regelmäßig über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte? Wenn ja, in welcher Form und wie oft?

**ARTIKEL 5 –
ZUSAMMENAR-
BEIT MIT
PARTNERN ZUR
FÖRDERUNG DER
GLEICHSTELLUNG**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern. Insbesondere versucht die/der Unterzeichner/in, zu diesem Zweck mit den Sozialpartnern zu kooperieren.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner zieht bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans sowie hinsichtlich aller anderen wichtigen Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, Partnergremien und -organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Hat die Kommune Konsultationen zu ihrem Gleichstellungs-Aktionsplan mit Partner/innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor, beispielsweise zivilgesellschaftlichen Organisationen und Sozialpartner/innen durchgeführt?

**ARTIKEL 6 –
KAMPF GEGEN
STEREOTYPE**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.
- (2) Zu diesem Zweck sorgt die/er Unterzeichner/in dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.

- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner unterstützt weiteres die eigenen MitarbeiterInnen durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.
- (4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Bietet die Kommune Weiterbildungen oder Workshops für Mitarbeiter/innen, Mandatsträger/innen und Wahlbeamt/innen an, um Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken?
- > Wenn ja, wie viel Prozent der Beschäftigten besuchen diese Kurse? Wie viele davon sind Männer und wie viele Frauen?
- > Wie viel Prozent der Mandatsträger/innen und Wahlbeamt/innen besuchen die Kurse? Wie viele davon sind Männer und wie viele Frauen?

**ARTIKEL 7 – GUTE
VERWALTUNGS-/
KONSULTATIONS-
VERFAHREN**

- (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.

ALLGEMEINER RAHMEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

ARTIKEL 8 – ALLGEMEINE VERPFLICH- TUNGEN

- (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.

ARTIKEL 9 – GENDER ASSESSMENT

- (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 folgende Schritte erfolgen:
 - 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/anderen Ressourcen für diese Zwecke;
 - Erkennen der Prioritäten und – falls erforderlich – Zielen, 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Führt die Kommune in ihren wichtigsten Kompetenzbereichen Gender Assessments bzw. Bewertungen geschlechterspezifischer Auswirkungen durch?
- > Gibt es einen offiziell abgestimmten Gleichstellungs-Aktionsplan?

**ARTIKEL 10 –
VIELFÄLTIGE
DISKRIMINIE-
RUNGEN ODER
BENACHTEILI-
GUNGEN**

(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 Gender Assessments 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Menschen anderer ethnischer Herkunft in ihrer Kommune (insofern eine solche Erhebung datenschutzrechtlich zulässig ist)? Wie viele davon sind Männer, wie viele Frauen?

- > Wie viel Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund bzw. anderer ethnischer Herkunft stehen in einem Beschäftigungsverhältnis, wie viel Prozent sind ohne Beschäftigung?
- > Wie viel Prozent der Männer mit Migrationshintergrund bzw. anderer ethnischer Herkunft stehen in einem Beschäftigungsverhältnis, wie viel Prozent sind ohne Beschäftigung?
- > Hat die Kommune in ihren Gleichstellungsaktionsplan spezielle Maßnahmen aufgenommen, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind, zu fördern?

ROLLE ALS ARBEITGEBER

ARTIKEL 11

- (1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.
- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf 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;
- Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll;
- (b) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;
- (c) Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;
- (d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:
 - Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
 - Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist das durchschnittliche Gehalt der Mitarbeiter/innen in der Kommunalverwaltung - analysiert nach Geschlecht und nach Position bzw. Verantwortungsebene?
- > Wie hoch ist die Einkommenslücke zwischen dem Durchschnittseinkommen der männlichen und dem der weiblichen Beschäftigten, die jeweils in vergleichbaren Positionen beschäftigt sind?
- > Wie hoch ist der Anteil weiblicher Beschäftigter, die in Berufsfeldern oder Positionen arbeiten, die traditionell als "männlich" wahrgenommen werden und entsprechend der Anteil der Männer in "traditionellen Frauenberufen" (wenn möglich differenziert nach Position oder Verantwortungsebene)?
- > Wie hoch ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in der Kommunalverwaltung (wenn möglich differenziert nach Position oder Verantwortungsebene)?

- > Hat die Kommune Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschlossen und umgesetzt?
- > Hat die Kommune Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Einstellungs- und Beförderungsverfahren ergriffen?

ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGS- UND VERTRAGSWESEN

ARTIKEL 12

- (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 Unterzeichne/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 berücksichtigt 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 MitarbeiterInnen oder Beraterinnen der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die mit Aufgaben des öffentlichen Beschaffungswesens und der Auftragsvergabe befasst sind, muss Bewusstsein für die Dimension der Geschlechtergleichstellung in ihrer Arbeit vermittelt werden, auch durch entsprechende Weiterbildung;

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

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Werden Gleichstellungsziele in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt?
- > Wie viele der wichtigen Verträge, die die Kommune im letzten Jahr abgeschlossen hat, enthalten Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung?
- > Führt die Kommune Weiterbildungen für die Mitarbeiter/innen durch, in denen Wissen über gleichstellungsrelevante Aspekte in der öffentlichen Beschaffung vermittelt wird?
- > Wenn ja, wie viele Mitarbeiter/innen nehmen an diesen Weiterbildungen teil?

ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER

**ARTIKEL 13 –
BILDUNGSWESEN
UND
LEBENSLANGES
LERNEN**

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

- (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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen unter den Beschäftigten in den verschiedenen Bildungseinrichtungen in der Kommune (Kindertagesstätten, Grundschulen, weiterführenden Schulen usw.)
- > Wie hoch ist dabei in den verschiedenen Bildungseinrichtungen der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen?
- > Wie viel Prozent der Beschäftigten haben an Weiterbildungen zu Gender-Aspekten im Bildungsbereich teilgenommen (differenziert nach Kindertagesstätten, Grundschulen, weiterführenden Schulen usw.)?
- > Hat die Kommune Lehrmittel an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen evaluiert, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken?
- > Hat die Kommune in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen oder -trägern spezielle Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl durchgeführt?

**ARTIKEL 14 –
GESUNDHEIT**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf ein hohes Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit und bekräftigt, dass für den Genuss dieses Rechts der Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabdingbar ist.
- (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;
- (d) Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie viel Prozent der Haushaltsmittel, die für den Bereich Gesundheit zur Verfügung stehen, werden für Maßnahmen eingesetzt, die auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen und Männern fokussieren? (bei Kommunen, die für den Gesundheitsbereich politisch zuständig sind)
- > Hat die Kommune Maßnahmen zur gesundheitlichen Aufklärung ergriffen, die Gender-Aspekte in den Blick nehmen?
- > Hat die Kommune Schritte unternommen, um den öffentlichen Gesundheitsdienst unter Gender-Aspekten zu evaluieren?

**ARTIKEL 15 –
SOZIALWESEN
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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > In welchem Maße kommen Sozialhilfe und soziale Dienste in der Kommune Männern und Frauen zu Gute (in Prozent und differenziert nach der Art der Dienste bzw. Unterstützungsmöglichkeiten)?
- > Hat die Kommune ausgewertet, wie zufrieden Frauen und Männer mit den sozialen Diensten und Unterstützungsangeboten sind bzw. inwieweit diese ihren jeweiligen Bedarfen gerecht werden?

**ARTIKEL 16 –
KINDER-
BETREUUNG**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offen stehende 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist die Zahl der Kinder im Vorschulalter?
- > Wie hoch ist die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter (differenziert nach Altersgruppen)?
- > Gibt es Kinderbetreuungsangebote für die Beschäftigten in der Kommunalverwaltung?
- > Wenn ja, wie viel Prozent der Familien nutzen diese Angebote?

**ARTIKEL 17 –
BETREUUNG
ANDERER
FAMILIENMIT-
GLIEDER**

- (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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie viel Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung arbeiten in Teilzeit und pflegen andere Angehörige (ältere, pflegebedürftige oder behinderte Personen)? Wie viel Prozent davon sind Frauen, wie viel Männer?
- > Ist bekannt, wie viele Menschen in der Kommune ganztags Angehörige pflegen? Wie viel Prozent davon sind Frauen, wie viel Männer?
- > Wie viele Menschen arbeiten in ihrer Kommune vollzeitbeschäftigt in Pflegeberufen? Wie viel Prozent davon sind Frauen, wie viel Männer?
- > Hält die Kommune Unterstützungsangebote für Pflegende bereit?

**ARTIKEL 18 –
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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Werden bei den Maßnahmen zur sozialen Integration Besonderheiten von Männern und Frauen angemessen berücksichtigt?
- > Wie viele arbeitslose Menschen gibt es in der Kommune?
- > Wie viele davon sind Frauen, wie viele Männer?
- > Wie viel Prozent der Bevölkerung sind in der Kommune auf Sozialleistungen angewiesen (differenziert nach Geschlecht und nach Art der Leistung)?
- > Wie viel Prozent der Bevölkerung sind anderer Herkunftssprache?

**ARTIKEL 19 –
WOHNRAUM**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf Wohnraum und bekräftigt, dass Zugang zu qualitativ hochwertigem Wohnraum eines der menschlichen Grundbedürfnisse darstellt und für das Wohlbefinden der Person und ihrer Familie unabdingbar ist.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass Frauen und Männer oft speziellen und unterschiedlichen Wohnbedarf haben, was unter Einbeziehung folgender Faktoren umfassend berücksichtigt werden muss:
 - (a) Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer und benötigen daher für sie 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist die Anzahl der Menschen, die unter unzureichenden Wohnbedingungen leben (differenziert nach dem Geschlecht des Haushaltsvorstandes)?
- > Wie viele davon sind weibliche, wie viele männliche Alleinerziehende?
- > Wie viele Menschen sind wohnungslos bzw. von Wohnungslosigkeit bedroht (differenziert nach Geschlecht)?
- > Wie viele Wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen wurden innerhalb eines Jahres in neuen Wohnungen untergebracht (differenziert nach Geschlecht)?

**ARTIKEL 20 –
KULTUR, SPORT
UND FREIZEIT**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in die Rolle des Sports als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechts auf Gesundheit gemäß Artikel 14. Außerdem anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportaktivitäten und -einrichtungen.
- (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:
 - sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben;

- Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden;
- 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist die Prozentzahl von Frauen und Männern in den Verwaltungsräten der lokalen Sportverbände?
- > Wie hoch ist die Prozentzahl von Frauen und Männern in den Vorständen der lokalen Kulturvereine?
- > Wie viel Prozent der kommunalen Sportfördermittel kommen Frauen, wie viel Männern zu Gute? In welchem Maße werden mit diesen Mitteln traditionelle „Männersportarten“ bzw. traditionelle „Frauensportarten“ gefördert?
- > Organisiert und finanziert die Kommune Projekte, die Frauen und Mädchen ermutigen sollen, auch traditionelle „Männersportarten“ auszuüben bzw. Männer und Jungen ermutigen, traditionelle „Frauensportarten“ zu betreiben?

**ARTIKEL 21 –
SICHERHEIT**

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung und erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher sind oder sich nicht sicher fühlen.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass sich Frauen und Männer – teilweise aufgrund unterschiedlicher Verpflichtungen oder Lebensweisen – oft unterschiedlichen Sicherheitsproblemen gegenübersehen, die 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist die Zahl der Opfer sicherheitsrelevanter Übergriffe einschließlich der Opfer schwerer Gewalttaten pro Jahr, differenziert nach Art der Übergriffe?
- > Wie viel Prozent der Opfer sind Frauen, wie viel Männer (differenziert nach Art der Übergriffe)?
- > Erhebt die Kommune die Daten zur Kriminalitätsfurcht nach Geschlecht differenziert?

**ARTIKEL 22 –
GESCHLECHTER-
SPEZIFISCHE
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 MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
 - Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
 - Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Wie hoch ist die Anzahl der Fälle geschlechterspezifischer Gewalt pro Jahr?
- > Wie viel Prozent dieser Fälle waren Fälle von Gewalt gegen Frauen?
- > Wie viel Prozent dieser Fälle waren Fälle von Gewalt gegen Männer?
- > Hat die Kommune präventive Maßnahmen zur Verhinderung geschlechterspezifischer Gewalt ergriffen (öffentliche Kampagnen, Trainings für spezialisierte Mitarbeiter usw.)?
- > Bietet die Kommune spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Opfer geschlechterspezifischer Gewalt an, finanziert oder fördert sie solche Maßnahmen (z.B. Frauenhäuser, Zufluchtwohnungen)?

**ARTIKEL 23 –
MENSCHEN-
HANDEL**

- (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 MitarbeiterInnen, 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.

> **MÖGLICHER INDIKATOR**

- > Bietet die Kommune spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Opfer von Menschenhandel an, finanziert oder fördert sie solche Maßnahmen?

PLANUNG UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

ARTIKEL 24 - NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

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

> MÖGLICHER INDIKATOR

- > Berücksichtigt die Kommune in der Verkehrsplanung die speziellen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern?
- > Wie hoch ist die Anzahl der Nutzer/innen öffentlicher Verkehrsmittel, differenziert nach Geschlecht, nach einzelnen Verkehrsmitteln und Verkehrsverbindungen bzw. Strecken? (entsprechend den lokalen Gegebenheiten)
- > Hat die Kommune erhoben, wie zufrieden Frauen und Männer jeweils mit dem öffentlichen Nahverkehrssystem in der Kommune sind bzw. inwieweit dieses ihren jeweiligen Bedarfen gerecht wird?

ARTIKEL 25 – STADT- UND LOKALPLANUNG

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

- (2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich sicherzustellen, dass bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne
- die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene umfassend berücksichtigt wird;
 - die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern z.B. im Hinblick auf Beschäftigung, Zugang zu Dienstleistungen und Kultur, Bildung und familiäre Pflichten auf Grundlage relevanter lokaler und sonstiger Daten einschließlich der Gender Assessments des Unterzeichners angemessen berücksichtigt werden;
 - qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

- (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.

> MÖGLICHER INDIKATOR

- > Initiiert oder finanziert die Kommune Projekte, bei denen weibliche Auszubildende ermutigt werden, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die traditionell als „ männlich,“ angesehen werden bzw. männliche Auszubildende ermutigt werden, sich traditionell als „ weiblich,“ angesehene Fähigkeiten oder Kompetenzen anzueignen?
- > Initiiert oder finanziert die Kommune Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber ermutigt werden, in traditionellen Männerberufen auch Frauen bzw. in traditionellen Frauenberufen auch Männer auszubilden?

**ARTIKEL 27 –
WIRTSCHAFTLICHE
ENTWICKLUNG**

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

**ARTIKEL 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.

ROLLE ALS REGULIERUNGSBEHÖRDE

ARTIKEL 29 – DIE LOKALREGIERUNG ALS REGULIERUNGS- BEHÖRDE

- (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.

STÄDTEPARTNERSCHAFTEN UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

ARTIKEL 30

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

> MÖGLICHER INDIKATOR

- > Setzt die Kommune innerhalb ihrer Städtepartnerschaften oder im Rahmen von internationalen Kooperationen auch Gleichstellungsprojekte um?
- > Wie viele Männer und Frauen nehmen pro Jahr an diesen Aktivitäten teil?

IMPRESSUM



Herausgegeben von der

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler

Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)

Kontakt: Geschäftsstelle der BAG

Brunnenstraße 128, 13355 Berlin

Tel 030 41 71 54 06, Fax 030 41 71 54 07

bag@frauenbeauftragte.de, www.frauenbeauftragte.de

Es handelt sich bei der Veröffentlichung um den **Originaltext der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** in Verbindung mit einem Auszug aus der Anleitung zur Umsetzung der Charta.

Quelle: <http://www.charter-equality.eu/the-action-plan-step-by-step/definir-un-plan-daction-en.html> (zuletzt aufgerufen am 01.06.2015)

Hinweis: Zur Unterstützung der Kommunen entwickelte der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) im Jahr 2009 Indikatoren, mit denen die Umsetzung der Aktionspläne für einzelne Artikel der Charta überprüft werden können.

Diese Indikatoren wurden auf der Grundlage von Erfahrungen und Hinweisen der nationalen Kommunalverbände des RGRE entwickelt. Die Kommunen haben die Möglichkeit, diejenigen Indikatoren anzuwenden, die unter den speziellen Rahmenbedingungen ihrer Kommune oder Region relevant sind.