

# Erfolgsfaktor Gleichstellung

Ein Leitfaden für die geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit in der Praxis

Wien, 2018

## Inhalt

<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>Wissenswertes.....</b>	<b>3</b>
Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.....	4
<b>Praxistipps .....</b>	<b>7</b>
Veranstaltungen.....	7
Gremien, Arbeitsgruppen, Jurys .....	10
Daten und Statistiken.....	13
Berichte .....	15
Öffentlichkeitsarbeit .....	18
Sprache.....	20
Fremdsprachen .....	23
Bildsprache .....	25
Öffentliche Auftragsvergabe .....	27
<b>Rechtliche und politische Grundlagen der Gleichstellung .....</b>	<b>29</b>
Vereinte Nationen.....	29
Europäische Union .....	29
Rechtsgrundlagen in Österreich .....	30
Ministerratsbeschlüsse in Österreich .....	31
<b>Serviceangebote.....</b>	<b>32</b>
<b>Impressum .....</b>	<b>33</b>

# Einleitung

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsmaterie und seit über 15 Jahren fixer Bestandteil in der Arbeit der österreichischen Bundesverwaltung. Die Berücksichtigung der vielfältigen Lebenslagen von Frauen und Männern hat besonders in der Außendarstellung und in der Kommunikation von Organisationen große Bedeutung, zeigt sich doch die Bemühung zur Verwirklichung der Gleichstellung.

Für eine erfolgreiche Außendarstellung und externe Kommunikation braucht es – entsprechend den politischen und rechtlichen Verpflichtungen Österreichs – auch Bewusstsein und die Kompetenz zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Fachbereichen und Handlungsfeldern. In diesem Sinne wendet sich diese Broschüre an die Bediensteten der öffentlichen Verwaltung. Sie bietet ihnen wertvolle Handlungsanregungen für eine geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit. Nicht zuletzt wurde die Broschüre im Rahmen des österreichischen Vorsitzes im Rat der Europäischen Union verwendet.

Die vorliegende Broschüre soll dazu beitragen, Gender Mainstreaming nachhaltig in das Verwaltungshandeln und in die Veranstaltungspraxis zu integrieren. Sie gibt praktische Tipps zur Beachtung der Geschlechterperspektive bei Veranstaltungen, Sitzungen, Berichten und Publikationen, Sprache und Öffentlichkeitsarbeit und der Vergabe öffentlicher Aufträge.

# Wissenswertes

## Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Gender Mainstreaming bedeutet, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle Politikbereiche und Entscheidungsprozesse einzubringen. Ziel dieser Strategie ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Der Europarat hat 1998 folgende Definition von Gender Mainstreaming veröffentlicht:

„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.“

In Österreich ist Gender Mainstreaming seit 2000 verpflichtend anzuwenden. Die österreichische Bundesregierung hat sich in fünf Ministerratsbeschlüssen zur Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie bekannt, deren Ziel eine geschlechtergerechte Gesellschaft bzw. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist.

Einen besonderen Stellenwert nimmt die Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess, das sogenannte Gender Budgeting, ein. Es ist in der österreichischen Rechtsordnung seit 2009 verankert.

Die Staatszielbestimmung des Art. 13 Abs. 3 B-VG verpflichtet Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

Für den Bund konkretisiert das Bundeshaushaltsgesetz 2013 die Umsetzung dieser Verpflichtung: im Rahmen der Budgeterstellung haben die Ressorts Gleichstellungsziele, Maßnahmen zu deren Umsetzung sowie Kennzahlen (Indikatoren) zur Erfolgsmessung anzugeben.

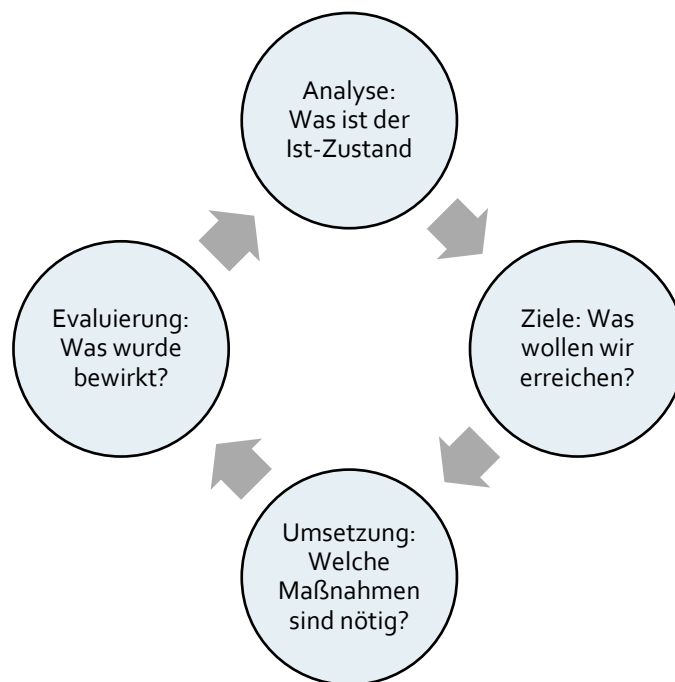
Tabelle 1 Strategien zur Erreichung der Gleichstellung

Frauenförderung	Gender Mainstreaming	Gender Budgeting
Gezielte Maßnahmen für Frauen um Gleichstellung zu erreichen	Berücksichtigung der Auswirkungen auf Frauen und Männer bei allen Planungen / Entscheidungen	Geschlechtergerechte Budgetgestaltung
Gleichbehandlungsgesetze (Bund, Privatwirtschaft), Frauenförderpläne	Bundesverfassung, Regierungsbeschlüsse	Bundesverfassung, Bundeshaushaltsgesetz, Regierungsbeschlüsse

Eine bewährte Methode zur Formulierung verbindlicher, konkreter und messbarer Gleichstellungsziele ist das 4-Phasen-Modell: Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung.

Die vier Schritte sind kein abgeschlossener Prozess, sondern der Evaluierung folgt die neuerliche Analyse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Abbildung 1 4-Phasen-Modell



Analyse: Wie ist der IST-Zustand? Ziel: Was wollen wir erreichen? Umsetzung: Welche Maßnahmen sind nötig?  
Evaluierung: Was wurde bewirkt?

Gelungenes Gender Mainstreaming beschränkt sich dabei nicht auf die Analyse und Planung, sondern ist auch in der Umsetzung und Evaluierung klar erkennbar. Es zielt darauf ab, bei

allen Tätigkeiten eines Ressorts, wie der Planung und Durchführung von Projekten und Veranstaltungen, der Vergabe von Aufträgen oder der Öffentlichkeitsarbeit auf die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern Bedacht zu nehmen.

Oft sind nur wenige Einzelmaßnahmen nötig, um Gleichstellung sichtbar zu machen: Eine andere Sprache, das explizite Ansprechen von Frauen oder Männern, nach Geschlecht und Alter getrennt ausgewiesene statistische Daten oder ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Panels, Arbeitsgruppen usw.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsmaterie soll selbstverständlicher Teil aller Prozesse und Maßnahmen sein.

### **Mehr zum Thema**

- [Website IMAG Gender Mainstreaming: www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at)
- [Blog IMAG Gender Mainstreaming: blog.imag-gendermainstreaming.at](http://blog.imag-gendermainstreaming.at)

# Praxistipps

## Veranstaltungen

Zentrale Herausforderung bei der gendersensiblen Planung und Organisation von Veranstaltungen ist, den organisatorischen Rahmen auf die Ansprüche von Frauen und Männern unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlichen beruflichen und familiären Verpflichtungen abzustimmen. Es sind daher bereits bei der Planung und Ausrichtung der Veranstaltung die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen, so dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben (z. B. Zeit, Dauer, Kinderbetreuung). Nach jeder Veranstaltung, Meeting usw. soll auch ein nachhaltig positiver Eindruck bleiben. Wenn die gesetzten Maßnahmen positiv kommuniziert werden und zum Nachmachen einladen, ist ein wichtiger Schritt getan für eine erfolgreiche Veranstaltung im Sinne von Gender Mainstreaming.

## Checklisten für die Praxis

### Bewerbung und Einladung

- Achten Sie bei der Bewerbung der Veranstaltung darauf, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen. Verwenden Sie geschlechtergerechte Formulierungen in Ihren Druckwerken (Einladungen, Tagungsunterlagen, usw.) und auf Ihrer Website
- Achten Sie darauf, dass bei allen Druckwerken Diskriminierung, Stereotypisierung und Rollenklischees (insbesondere in den grafischen Illustrationen und bei Sprachbildern) vermieden werden
- Achten Sie darauf, insbesondere in nichttraditionellen und innovativen Bereichen die Teilnahme von Frauen aktiv zu forcieren bzw. in nichttraditionellen (frauendominierten) Bereichen die Teilnahme von Männern zu fördern z. B. durch spezifisches Informationsmaterial, durch gezielte Bewerbung oder durch gezielten Austausch mit den zuweisenden Stellen
- Informieren Sie Ihr Team, Ihre Gäste, Teilnehmende und die Öffentlichkeit über Ihr Engagement für eine gendersensible Veranstaltung (Medienarbeit, Hinweise im Programmheft und auf der Veranstaltungsankündigung)

- Machen Sie Frauen und Männer in der Einladung durch die Anführung des gesamten Namens sichtbar
- Planen Sie ein, während der Veranstaltung Kinderbetreuung anzubieten und weisen Sie bereits in der Einladung entsprechend darauf hin
- Geben Sie den Veranstaltungstermin frühzeitig bekannt, da insbesondere für Personen mit Betreuungsverpflichtungen eine möglichst langfristige Planbarkeit von Terminen essentiell ist
- Achten Sie darauf, dass die Zeiten der Veranstaltung so liegen, dass Frauen und Männer mit Familienpflichten teilnehmen können
- Überprüfen Sie den Verteiler im Hinblick auf die Ausgewogenheit der eingeladenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer

### **Organisation und Durchführung**

- Achten Sie darauf, dass im Organisationsteam ungefähr gleich viele Frauen und Männer vertreten sind und geben Sie allen Beteiligten die Möglichkeit ihre Sichtweisen gleichermaßen einzubringen (Rollenmuster nicht verfestigen)
- Achten Sie bei der Geschlechterverteilung der handelnden und teilnehmenden Personen (Vortragende, Moderation, Diskussionsrunden; bei der Vorbereitung und auf dem Podium) auf Ausgewogenheit
- Weisen Sie die Moderatorin/den Moderator darauf hin, auf eine ausgewogene Redezeit und eine geschlechtergerechte Sprache zu achten. Achten sie bereits bei der Auswahl der Moderation auf Gender-Kompetenz
- Sorgen Sie dafür, dass ModeratorInnen und ReferentInnen gendersensibel in Gesprächs- und Vortragssituationen agieren, z. B. entsprechende Berücksichtigung weiblicher Diskussionsbeiträge, gleiche Redezeit für alle
- Benutzen Sie während der gesamten Veranstaltung durchgängig eine geschlechtergerechte Sprache
- Prüfen Sie, ob der Standort Ihrer Veranstaltung gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist und somit keine Barrieren aufgrund der Locationwahl (Anreise) entstehen
- Achten Sie bei der Beschilderung des Veranstaltungsortes darauf, beide Geschlechter anzusprechen



- Achten Sie auf eine ausreichende Beleuchtung der Zugangswege zum Veranstaltungsort; beschildern Sie die Erreichbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel während der Veranstaltung gut sichtbar

### Nachbereitung

- Verfassen Sie Tagungsunterlagen und Informationsmaterial in geschlechtergerechter Sprache
- Geben Sie Vortragende, Teilnehmende und Diskutierende in den Tagungsunterlagen und Informationsmaterial mit Vor- und Nachnamen an
- Stellen Sie anderen VeranstalterInnen Ihre Erfahrungen mit der Organisation eines geschlechtergerechten Events zur Verfügung

### Tipp

Achten Sie bei der Wahl des Veranstaltungsortes darauf, dass er zu Fuß, mit dem Rad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist. Gerade für Frauen ist das wichtig, da sie öfter als Männer zu Fuß gehen, das Fahrrad oder ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen und weniger mit dem Auto fahren.

### Mehr zum Thema

- [Leitfaden zur gendersensiblen Durchführung von Veranstaltungen und Workshops](http://www.bmvit.gv.at) in den FTE-Programmen des bmvit ([www.bmvit.gv.at](http://www.bmvit.gv.at))
- [Handbuch Gender Mainstreaming – leichtgemacht](http://www.wien.gv.at), Stadt Wien, MS-OS, Dezernat Gender Mainstreaming ([www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at))
- [Auf einen Blick! Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting](http://www.imag-gmb.at) ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))

## Gremien, Arbeitsgruppen, Jurys

Unter dem Blickwinkel von Gleichstellung kommt einer ausgewogenen personellen Besetzung von Gremien, Arbeitsgruppen, Jurys usw. eine besondere Bedeutung zu, denn Frauen und Männer sind darin oft in ungleicher Anzahl vertreten.

Die tatsächliche paritätische Besetzung von Gremien ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit und Demokratie, sondern beruht auch auf der Erkenntnis, dass Arbeitszusammenhänge aller Art sich verbessern und zu nachhaltigeren Ergebnissen führen, wenn Kenntnisse, Sichtweisen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen einbezogen werden. Gruppen, in denen Frauen und Männer mitarbeiten, sind nicht nur kreativer sondern gelangen auch zu bedarfsgerechteren Entscheidungen.

Damit alle in einem Gremium Vertretenen sich bestmöglich einbringen können, ist bei der Organisation von Sitzungen auf familiäre Betreuungsaufgaben Rücksicht zu nehmen.

### Checklisten für die Praxis

#### Besetzung und Repräsentation

- Achten Sie insbesondere bei neu zu bestellenden Kommissionen und Gremien auf eine geschlechterparitätische Besetzung
- Achten Sie auf eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern in Arbeitsgruppen und Programmen
- Entsenden Sie Frauen insbesondere in „technische“ Gremien wie Bau-, Planungs- und Siedlungsausschüsse, Finanz- und Personalausschüsse
- Achten Sie bei der Besetzung von Leitungsfunktionen auf Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern
- Achten Sie auf ein ausgewogenes Frauen-Männer-Verhältnis bei Moderation, Vortragenden, ExpertInnen usw.

#### Organisatorische Bedingungen

- Legen Sie Sitzungstermine möglichst langfristig im Voraus fest und nehmen Sie auf die regulären Arbeitszeiten Rücksicht. Achten Sie darauf, dass Sitzungen und Besprechun-

gen in der Kernarbeitszeit stattfinden. Vermeiden Sie Sitzungsbeginne vor 9:00 Uhr und nach 16:00 Uhr

- Schließen Sie der Aussendung eine Tagesordnung an, um die Transparenz der Sitzung zu erhöhen und den Eingeladenen die Abschätzung zu ermöglichen, zu welchen Punkten sie unbedingt anwesend sein sollten
- Geben Sie Anfang und geplantes Ende der Sitzungen bereits in der Einladung bekannt und halten Sie die Zeiten auch ein
- Bei der Aufteilung darauf achten, dass interessante/höherwertige Tätigkeiten Frauen wie Männern je nach Qualifizierung gleichermaßen zugänglich sind
- Protokollieren Sie die Ergebnisse der Sitzung, damit Personen die nicht teilnehmen konnten, einen Überblick über die Ergebnisse haben

### **Ablauf von Sitzungen**

- Achten Sie auf unterschiedliche Diskussionskulturen von Frauen und Männern (Frauen bringen sich zum Beispiel in Sitzungen weniger ein und beanspruchen wesentlich weniger Redezeit)
- Führen Sie Sitzungen ergebnisorientiert
- Achten Sie auf eine Sitzungsatmosphäre, die es beiden Geschlechtern ermöglicht, ihre Beiträge optimal einzubringen
- Verwenden Sie eine geschlechtergerechte Sprache in der gesamten mündlichen und schriftlichen Kommunikation (bspw. bei Vorträgen, in Gremien und Arbeitsgruppen etc.)

#### **Tipp**

Beim Ablauf von Sitzungen zeigt sich oft, dass traditionelle Rollenverteilungen in den Köpfen vieler Menschen noch fest verankert sind: durchbrechen Sie diese Klischees indem Sie Männer zum Kaffee holen schicken und Frauen für die technischen Rahmenbedingungen zuständig machen.

### **Mehr zum Thema**

- [Gleichstellungsorientiertes Personalmanagement](http://www.imag-gmb.at) (www.imag-gmb.at)

- Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung  
(Irsocialresearch.at)
- Charta Vereinbarkeit von Familie und Beruf (www.bundeskanzleramt.gv.at)
- „Auf einen Blick! Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting“ (www.imag-gmb.at)

## Daten und Statistiken

Frauen und Männern werden in der Gesellschaft verschiedene Rollen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Aufgaben zugeschrieben. Vieles davon sind Stereotypisierungen, Vermutungen, Vorurteile und Traditionen – und damit keine Grundlage für konstruktive, lösungsorientierte Politik und zielgerichtetes, effizientes Verwaltungshandeln. Deswegen sollen Statistiken nach Geschlecht und auch nach weiteren Kategorien (Alter, Herkunft, Bildung u. Ä.) differenziert dargestellt werden. Damit wird eine Zielgruppendifferenzierung ermöglicht und die Effizienz des politischen und administrativen Handelns erhöht. Mit aussagekräftigen Daten können Stereotypen und Vermutungen Fakten entgegengehalten werden und das Bewusstsein für Gleichstellung wird erhöht.

Für die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind aussagekräftige geschlechterdifferenzierte Daten von zentraler Bedeutung. Sie ermöglichen eine effektive Evaluation: zum einen sind Daten unverzichtbar, um messbare Ziele zu vereinbaren, zum anderen, um retrospektiv die Ergebnisse zu überprüfen, werden möglichst lückenlose Informationen über die Lebenssituation von Frauen und Männern auf Basis von geschlechterdifferenzierte Daten benötigt.

### Checklisten für die Praxis

#### Erhebung von Daten

- Achten Sie darauf, dass Daten geschlechterspezifisch, qualitativ und/oder quantitativ erhoben, aufgeschlüsselt und interpretiert werden
- Begründen Sie die Auswahl der Daten und legen Sie die dahinter liegenden Gleichstellungsziele offen
- Achten Sie bei der externen Vergabe von Forschungsaufträgen auf die Genderkompetenz der Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer
- Schließen Sie bei den Erhebungsmethoden Gender-Effekte aus, z. B. wurde für Interviews festgestellt, dass bei besonders sensiblen Fragen das Geschlecht der Interviewenden eine Rolle spielt
- Prüfen Sie ob Daten neben dem Geschlecht nach weiteren Merkmalen wie z. B. Alter, Bildungsgrad oder familiäre Situation erhoben werden müssen

## Auswertung und Darstellung von Daten

- Stellen Sie Frauen und Männer getrennt dar und beispielweise durch eigene Tabellenspalten
- Geben Sie die Werte für Frauen und Männer so an, dass ein direkter Vergleich möglich ist und interpretieren Sie die Werte gesondert
- Achten Sie darauf, die Werte für Frauen nicht als Teilmenge der Gesamtzahl („davon Frauen“) darzustellen, damit wird die Vorstellung vom „Mann als Norm“ und der Frau als „davon abweichendes, Spezielles“ vermittelt und bleiben spezielle Problemlagen von Männern unsichtbar
- Erhöhen Sie die Aussagekraft der Daten durch Differenzierung in Subgruppen (Alter, Einkommen, Art und Umfang der Erwerbstätigkeit Herkunft, Lebensweise usw.)

### Tipp

Geben Sie in der Auswertung der Daten ein möglichst genaues Bild über die unterschiedlichen Lebensverhältnisse bzw. -situationen von Frauen und Männern, z. B. über die Verteilung von unbezahlter Arbeit und bezahlter Arbeit oder Freizeit.

## Mehr zum Thema

- Gender-Statistik, Statistik Austria ([www.statistik.at](http://www.statistik.at))
- Broschüre „Gender Index“ ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))
- Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011, Geschlechtsspezifische Datenerhebung in Berichten, Studien und Publikationen der Ressorts ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))
- Leitfaden für geschlechtergerechte Statistik, Amt der NÖ Landesregierung ([www.data.noel.gv.at](http://www.data.noel.gv.at))
- Gendersensible Statistik: Lebensrealitäten sichtbar machen, Magistrat der Stadt Wien ([www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at))

## Berichte

Berichte sollten so erstellt werden, dass in allen Phasen der Berichterstellung Gleichstellungsaspekte berücksichtigt und Erkenntnisse geschlechterdifferenziert und gleichstellungsorientiert dargestellt werden. Insbesondere sollen auch versteckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite und ungewollte Verfestigungen tradiierter Rollenmuster im beschriebenen Gesellschaftsbereich erkennbar werden. Bei der inhaltlichen Aufbereitung von Beiträgen, Berichten und anderen Produkten sind Daten und Fakten zur nach wie vor existierenden gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen heranzuziehen und geschlechtsspezifische Auswirkungen zu thematisieren.

### Checklisten für die Praxis

#### Planung

- Überlegen Sie bereits bei der Planung des Berichts, welche gleichstellungsrelevanten Aspekte es im Themenbereich gibt
- Überlegen Sie in welchem Ausmaß Frauen und Männer betroffen sind und welche Auswirkungen Maßnahmen auf beide Geschlechter haben (z. B. im Bereich Freizeit, Mobilität, Erwerbsleben, Bildung, Gesundheit, Familie usw.)
- Untersuchen Sie in Themenbereichen, die als typisch weiblich gelten (Pflege, Kindergartenpädagogik) auch die Situation bzw. allfällige Diskriminierungen von Männern und umgekehrt
- Prüfen Sie ob und welche Gleichstellungsziele des Ressorts / der Bundesregierung es in diesem Themenbereich gibt
- Wenn Sie Informationen oder Beiträge anderer Fachabteilungen benötigen, weisen Sie bereits im Anforderungsschreiben auf die Verwendung geschlechtergerechter (Bild)Sprache und Statistiken hin
- Wenn Sie die Berichtserstellung extern vergeben, beachten Sie die Kriterien zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der öffentlichen Auftragsvergabe
- Bauen Sie allfällige Fragebögen so auf, dass die Ergebnisse geschlechterdifferenziert darstellbar sind

## **Inhaltliche Darstellung**

- Beachten Sie in der Bearbeitung Ihrer Themen auch mögliche Geschlechteraspekte; thematisieren Sie unterschiedliche gesellschaftliche Realitäten der Geschlechter
- Berücksichtigen Sie in Ihren Inhalten, Beispielen, Zitaten die Lebenswelten und Interessen von Frauen und Männern. Zitieren Sie Expertinnen und Experten, beziehen Sie sich in Ihren Beispielen auf Frauen und Männer, stellen Sie Praxisrelevanz und Gesellschaftsbezug her
- Integrieren Sie Daten und Fakten zur gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen und gehen Sie auf spezifische Probleme ein, die vorwiegend Männer betreffen
- Prüfen Sie bei der Abnahme/Endredaktion des Berichts ob eine durchgängig geschlechterdifferenzierte Darstellung erfolgt ist (Fließtexte, Tabellen, Statistiken)
- Nehmen Sie gegebenenfalls Anregungen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf
- Prüfen Sie, ob die verwendeten Daten im Hinblick auf Gleichstellung interpretiert und bewertet wurden
- Achten Sie darauf ob der Bericht in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst wurde und ob das verwendete Bild- und Grafikmaterial den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit entspricht. Zeigen Sie Bilder von Frauen und Männern und vermeiden Sie dabei veraltete Rollenbilder, Stereotype und Abwertungen

## **Einleitung und Zusammenfassung**

- Weisen Sie bereits in der Einleitung auf wesentliche gleichstellungspolitische Aspekte des Berichts hin
- Weisen Sie darauf hin, dass bei der Erstellung des Berichts die Grundsätze des Gender Mainstreaming angewendet worden sind
- Weisen Sie gegebenenfalls gesondert auf Anregungen zur Förderung der Gleichstellung hin



### Tipp

Bereits bei der Planung eines Berichts können die einzelnen Abschnitte gleichstellungsorientiert strukturiert werden. Zum Beispiel: im Gesundheitsbericht ein Kapitel „gesundheitliche Auswirkungen auf Frauen und Männer in verschiedenen Lebenslagen“, im Bericht zu Unternehmensgründungen ein Kapitel zu „Inanspruchnahme von Förderungen durch Gründerinnen und durch Gründer“, im Klimabericht ein Kapitel „Auswirkungen des Klimawandels auf Frauen und Männer“ aufnehmen.

### Mehr zum Thema

- [Leitfaden „Gender Mainstreaming“, Land Vorarlberg \(www.vorarlberg.at\)](http://www.vorarlberg.at)
- [Gender Mainstreaming im Berichtswesen \(www.bmfsfj.de\)](http://www.bmfsfj.de)

## Öffentlichkeitsarbeit

Geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt die unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern innerhalb verschiedener Zielgruppen. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ergeben sich wesentliche Aufgaben, wie die gleichstellungsorientierte Planung und Erstellung von Berichten, Broschüren, Internetseiten und anderer Produkte. Produkte sind neben den Printmedien (Broschüren, Flyer, Artikel, Presstexte) beispielsweise Kampagnen (Plakate, Anzeigen), der Auftritt im Internet, Filme und Audioprojekte oder elektronische Magazine und Newsletter.

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit will durch ihre Produkte Botschaften vermitteln. Daher muss sie mit ihren Instrumenten – das sind vor allem Text, Bild und Ton – auch die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. Vor allem die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache und Bildmaterial hat erhebliche Auswirkungen auf die Wahrnehmung und ist somit fester Bestandteil einer professionellen Öffentlichkeitsarbeit.

Eine kritische Auseinandersetzung mit Sprache und Bildern der medialen Öffentlichkeit ist wichtig, um Diskriminierungen abzubauen und Gleichstellung zu fördern. Öffentlichkeitsarbeit kann dazu beitragen, bestehende Geschlechterstereotypen zu bestärken und zu verfestigen – oder aber diese abzubauen.

### Checkliste für die Praxis

- Veröffentlichen Sie Interviews bzw. O-Töne von Frauen und Männern
- Präsentieren Sie Lebensschilderungen und Beispiele aus dem Alltag von Frauen und Männern
- Stellen Sie Leistungen von Frauen und Männern gleichwertig dar, z. B. indem Sie Frauen und Männer als Sachverständige nennen oder sie als Expertinnen und Experten befragen und abbilden
- Gehen Sie auf die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern ein, ohne in das Klischee zu verfallen, dass Frauen immer die „Opfer“ oder die Betroffenen sind – auch Männer können die Betroffenen sein oder Hilfe brauchen
- Zeigen Sie Vielfalt und Unterschiede anhand von Beispielen aus verschiedenen Altersgruppen, Beschäftigtengruppen oder ethnischen Gruppen
- Vermeiden Sie herabsetzende weibliche und männliche Geschlechterstereotypen und verallgemeinernde Aussagen

- Stellen Sie sich verändernde und moderne Geschlechterrollen dar, z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema auch für Männer – für Väter und Söhne, Frauen in Führungspositionen oder Männerberufen
- Stellen Sie Frauen und Männer nicht in hierarchischen Verhältnissen sondern auf gleicher Ebene dar
- Stellen Sie Frauen aktiv dar: als Interviewpartnerinnen, in Zitaten und in Bildern
- Differenzieren Sie das verwendete Zahlenmaterial zielgerichtet nach Geschlechtern

### Tipp

Versetzen Sie sich als Schreiberin oder Schreiber eines Artikels in die Rolle des anderen Geschlechts und überlegen Sie was es für Sie bedeuten würde, den Artikel unter diesem Gesichtspunkt zu lesen.

Präsentieren Sie z. B. Forschungsergebnisse von Wissenschaftlerinnen, Chemikerinnen, usw., machen Sie dadurch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, Chemikerinnen usw. sichtbar und schaffen Sie Vorbilder.

### Mehr zum Thema

- „Ich Tarzan – Du Jane?“ Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung, ÖGB ([www.mitgliederservice.at](http://www.mitgliederservice.at))
- Blickpunkt Gender – Ein Leitfaden zur Mediengestaltung, Büro für nachhaltige Kompetenz ([www.b-nk.at](http://www.b-nk.at))
- Gendersprache – Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit: ([www.gender-mainstreaming.rlp.de](http://www.gender-mainstreaming.rlp.de))
- Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Deutschland ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de))

## Sprache

Sprache ist bewusstseinsbildend und reflektiert die gesellschaftliche Wirklichkeit. Die gesprochene oder geschriebene Sprache prägt unser Bewusstsein und unsere Vorstellung von Geschlechterrollen und transportiert auch Bilder. Wenn in einem Text von „Experten“ oder „Abteilungsleitern“ die Rede ist, stellen sich Leserinnen und Leser automatisch männliche Experten und Abteilungsleiter vor. Wenn der Begriff „Krankenschwestern“ oder „Hebamme“ verwendet wird, denken Menschen ausschließlich an Frauen. Sprache bildet nämlich nicht nur gesellschaftliche Realität ab, sie prägt auch unser Denken und unser Handeln. Darüber hinaus hat sie die Macht, gesellschaftliche Strukturen zu stabilisieren oder auch zu verändern.

Sprache kann somit traditionelle Rollenbilder verfestigen. Um diese aufzubrechen, ist es unbedingt notwendig, eine geschlechtergerechte Sprache und Schreibweise zu verwenden. Beide Geschlechter müssen sprachlich zum Ausdruck kommen, „mitgemeint“ ist nicht ausreichend. Das gilt z. B. für Handouts, Akten, Formulare, Broschüren, Schriftstücke, Einladungen zu Veranstaltungen, Texte im Intranet und Internet, die Bewerbung von Veranstaltungen, für Folder, Plakate und Filme.

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der gesamten mündlichen und schriftlichen Kommunikation ist ein sichtbares Zeichen für die Bedeutung, die dem Thema Gleichstellung in einer Organisation beikommt und ein Signal sowohl nach innen als auch nach außen.

Institutionen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene unterstützen die Notwendigkeit sprachlicher Gleichbehandlung. Beispiele sind die Resolution der UNESCO für einen nicht sexistischen Sprachgebrauch (1987), die Empfehlung des Rates der Europäischen Union, Sexismus in der Sprache zu eliminieren (1990) und der österreichische Ministerratsvortrag zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch (2001).

### **Formulierungsmöglichkeiten und Herangehensweisen für eine geschlechtergerechte Sprache:**

- geschlechtsneutrale Bezeichnungen – die Studierenden, die Teilnehmenden, die Vorsitzenden, die Beschäftigten
- Verwendung von Paarformen – Bürgerinnen und Bürger, Studentinnen und Studenten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
- abgekürzte Nennung beider Geschlechter – die/der Studierende
- Binnen-I – StudentInnen, TeilnehmerInnen, MitarbeiterInnen, der/die BewerberIn

## Checkliste für die Praxis

- Überprüfen Sie alle internen und externen Schriftstücke (Berichte, Broschüren, Bescheide, Rundschreiben, Formulare, Protokolle, Newsletter usw.) auf die durchgängige Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache
- Formulieren Sie Websites sowohl auf der Startseite als auch auf den einzelnen Unterseiten und in den einzelnen Beiträgen geschlechtergerecht
- Achten Sie bei der Gestaltung von Texten darauf, dass Beiträge von Frauen auch als solche erkannt werden können, z. B. indem Sie die handelnden und teilnehmenden Personen zusätzlich beim Vornamen nennen
- Berücksichtigen Sie das Geschlecht auch bei Funktionsbezeichnungen und Abkürzungen von (akademischen) Titeln
- Vermeiden Sie in Texten Sprachbilder, die Stereotype transportieren, z. B. der Vorgesetzte – die Sekretärin
- Unterlassen Sie sexistische und diskriminierende Formulierungen
- Verzichten Sie auf Formulierungen, bei denen Frauen als Anhängsel der männlichen Form sichtbar gemacht werden, z. B. die Einklammerung der femininen Endung Leiter(in) oder die Kombination von Binde- und Schrägstrich z. B. Lehrer/-in
- Vermeiden Sie in den verwendeten Beispielen Klischees, Stereotype und veraltete Redewendungen. Vermeiden Sie Bezeichnungen wie das starke/schwache Geschlecht, Milchmädchenrechnung, Muttersöhnchen. Sagen Sie Elternberatung statt Mütterberatung und Team statt Mannschaft
- Verwenden Sie keine Generalklausel, die erklärt, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur männliche Formen verwendet werden, weibliche darin aber inbegriffen sind

### Tipp

Verwenden Sie kreative Formulierungen, um Geschlechtergerechtigkeit und Lesbarkeit sicherzustellen:

Statt: „Der Antragsteller/die Antragstellerin hat folgende Hinweise zu beachten“

✓ „Bitte beachten Sie folgenden Hinweis“

✓ „Folgende Hinweise sind zu beachten“

Statt: „Hilfe eines Arztes/einer Ärztin“

✓ „ärztliche Hilfe“

### Mehr zum Thema

- Legistische Leitlinien 1990: unsachliche Differenzierungen in Rechtsvorschriften vermeiden und Formulierungen so wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen ([www.justiz.gv.at](http://www.justiz.gv.at))
- Ministerratsbeschluss vom 2. Mai 2001, Geschlechtergerechter Sprachgebrauch in allen Ressorts ([www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at](http://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at))
- Council of Europe (1990): Recommendation No. R (90) 4 of the Committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language. Adopted on 21. February 1990 ([rm.coe.int](http://rm.coe.int))
- „Auf einen Blick! Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting“ ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))
- Geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Empfehlungen und Tipps ([www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at](http://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at))
- Leitfaden zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ([www.bmvit.gv.at](http://www.bmvit.gv.at))
- Fair und inklusiv in Sprache und Bild, Wirtschaftsuniversität Wien ([www.wu.ac.at](http://www.wu.ac.at))

## Fremdsprachen

Auch in fremdsprachigen Texten und Übersetzungen soll geschlechtergerecht formuliert werden.

Es gelten die gleichen Grundprinzipien wie für Deutsch: beide Geschlechter müssen sprachlich sichtbar werden – oder neutrale Formulierungen gefunden werden.

Bei den im Zuge der Bologna-Reform eingeführten Titeln Bachelor, B.A., Master, M.A. hat sich bis jetzt noch kein geschlechtsspezifischer Sprachgebrauch etabliert.

## Grundsätze für die Verwendung der englischen Sprache

### Gender Neutral Language

- Im Englischen kann geschlechtergerechte Sprache in der Regel (auch im Plural) leicht gelöst werden: experts, ministers, hairdressers, ...
- Auch neutrale Formulierungen können gewählt werden: chairperson, ombudsperson, spokesperson, representatives, ...
- Bei Personalpronomen kann s/he oder they (auch im Singular) verwendet werden.
- Die Sichtbarkeit und Gleichwertigkeit von Frauen und Männern ist durch entsprechende Benennungen herzustellen: Mr / Ms, young women and young men, ...

### Mehr zum Thema

- [Formulierungsbeispiele \(www.servicegrowth.net\)](http://www.servicegrowth.net)
- [UNDP Principles \(www.jm.undp.org\)](http://www.jm.undp.org)
- [Guidelines on Gender-Neutral Language, UNESCO \(1999\) \(http://unesdoc.unesco.org\)](http://unesdoc.unesco.org)
- [Priority Gender Equality Guidelines, UNESCO \(www.unesco.org\)](http://www.unesco.org)
- [Guidelines on Gender-Sensitive Language \(www.unescwa.org\)](http://www.unescwa.org)

## Grundsätze für die Verwendung der französischen Sprache

### Langage non sexiste

- Für Französisch sind Doppelnennungen in Paarform ebenso möglich wie alternative Formulierungen.
- Auch Schreibweisen mit (Klammern) und Schrägstrichen / sind denkbar, um beide Formen darzustellen.
- Für die verschiedenen französischsprachigen Länder existieren teils unterschiedliche Praktiken und Empfehlungen.

### Mehr zum Thema

- [Guide Pratique, France](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr) ([www.haut-conseil-egalite.gouv.fr](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr))
- [Guide de formulation non sexiste, Suisse](http://www.unige.ch) ([www.unige.ch](http://www.unige.ch))



## Bildsprache

Bilder und insbesondere Fotografien sind nie geschlechtsneutral, denn schon die Wahl des konkreten Bildausschnittes und auch die Auswahl der Personen, die abgebildet sind, haben Einfluss auf das Bild.

Um zu überprüfen was wir mit unseren Bildern vermitteln, soll daher stets hinterfragt werden, wie Frauen und Männer dargestellt werden, in welchem Verhältnis zueinander sie dargestellt werden und in welcher Umgebung sie gezeigt werden.

Durch eine sorgfältige Auswahl von Bildern können Klischees und Stereotype von Geschlechterrollen aufgebrochen werden. Der gendersensible Umgang mit Bildern kann sicherstellen, dass eine differenzierte und gleichberechtigte Repräsentation beider Geschlechter gewährleistet wird.

### Checkliste für die Praxis

- Achten Sie bei Illustrationen auf eine gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern (wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund usw.)
- Zeigen Sie Personen gleichermaßen im Ganzen oder als Portraits, und in gleichen Bildausschnitten bzw. Bildgrößen
- Verwenden Sie nur Bilder, die Frauen und Männer ausgewogen darstellen, d. h. sie gleichermaßen („auf Augenhöhe“) positionieren und in aktiven Tätigkeiten – etwa als Redende und Zuhörende – darstellen, das sollte sich auch in ihrer Bekleidung wieder spiegeln
- Stellen Sie in den Bildern Frauen und Männer auch in nicht stereotypen Kontexten, d. h. zeigen Sie Frauen in höheren beruflichen Positionen und in technischen Berufen, Männer auch in betreuenden oder pflegenden Tätigkeiten
- Zeigen Sie bei der Darstellung des Privat- und Familienlebens Frauen und Männer nicht nur einseitig auf wenige Aufgaben konzentriert, sondern stellen Sie sie in unterschiedlichen Situationen dar, z. B. Männer bei der Hausarbeit oder Frauen beim Umgang mit dem Computer
- Verwenden Sie auf den ersten Blick unkonventionelle Beispiele (Karencväter und Generaldirektorinnen)

- Zeigen Sie Vorbilder in typischen und atypischen Bereichen und geben Sie damit Männern und Frauen, Burschen und Mädchen Möglichkeiten, sich zu identifizieren (Fußballerinnen und Ballett-Tänzer, Lokführerinnen und Friseure, Chirurginnen und Krankenpfleger)

### Tipp

Gendergerechte Bildsprache heißt nicht Köpfe zählen oder abwechselnd Bilder von Frauen und Männer zu bringen, sondern Frauen und Männer gleichwertig und ohne Vermittlung von Rollenklischees darzustellen. Wichtig ist den Bezug zum Text herzustellen, also den Inhalt des Textes auch in den Bildern darzustellen.

Daher sollte bereits bei der Planung von Texten mit Bildern eine entsprechende Zusammenarbeit von Schreibenden, Fotografierenden und Redaktion erfolgen.

### Mehr zum Thema

- Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache, Stadt Wien ([www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at))
- Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen und Bilddarstellungen, ([www.tuwien.ac.at](http://www.tuwien.ac.at))

## Öffentliche Auftragsvergabe

Die öffentliche Auftragsvergabe ist nicht nur ein Steuerungsinstrument für den Wettbewerb zwischen Unternehmen, sondern auch ein Instrument zur Steuerung von gesellschaftspolitischen Zielen und damit zur Förderung von Gleichstellung. Es geht darum Anreize zu schaffen damit Unternehmen aktive Gleichstellungsmaßnahmen setzen. Die Frauen- und Gleichstellungsförderung ist damit ein mit dem Wettbewerbsrecht im Einklang stehendes anerkanntes Ziel, welchem sich die öffentliche Hand annehmen muss, um dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Dies bestätigen die verfassungsrechtlichen Staatszielbestimmungen bzw. auch das Bundesvergabegesetz, welches die Möglichkeit einräumt, in der Beschaffung auf die Beschäftigung von Frauen Bedacht zu nehmen.

Einige Ministerien haben schon seit Jahren die öffentliche Auftragsvergabe mit der Durchsetzung von Gleichstellung verbunden. Wenn ein Liefer- oder Dienstleistungsauftrag länger als 6 Monate dauert und sein Auftragswert max. 100.000 Euro beträgt, müssen sich Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer verpflichten, bestimmte Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. Die Anzahl der Maßnahmen orientiert sich an der Beschäftigtenzahl des Unternehmens. Die Umsetzung muss bis zur Hälfte der Laufzeit des Auftrags erfolgen.

### Checkliste für die Praxis

#### Gleichstellungsmaßnahmen, die von Unternehmen erbracht werden können:

- Einstellung und Aufstieg
  - gezielte Erhöhung des Frauenanteils in mittleren und höheren Führungspositionen
  - ausgewogene Auswahlprozesse
  - Erhöhung des Anteils weiblicher Lehrlinge
- Qualifizierung
  - spezielle Bildungsmaßnahmen für Frauen
  - Plätze für Frauen in außerbetrieblichen, vom Betrieb finanzierten Bildungsmaßnahmen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten
  - Zugänglichkeit zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsausmaß
  - ausgewogener Einsatz von AusbilderInnen bzw. TrainerInnen bei Fort- und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Angebot flexibler Gestaltung der Arbeitszeit
- Angebot zu Telearbeit
- Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in Führungspositionen
- Förderung von Vätern und Väter-Teilzeit
- Strukturelle Maßnahmen
  - Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung, insbesondere für Führungskräfte, Mitarbeitende in der Lehrlingsausbildung und der Personalabteilung
  - Einsetzen von Frauen/Gleichstellungsbeauftragten
  - Mentoring-Programme
  - Erstellung von Frauenförderplänen

### Tipp

Achten Sie auf eine genderbewusste Planung und Formulierung der Leistungsbeschreibung, z. B. indem Sie bereits bei der Ausschreibung von Studien verankern, dass die Auswirkungen von Maßnahmen für Frauen und Männer getrennt erhoben und dargestellt werden müssen.

Achten Sie darauf, bei künftigen Ausschreibungen die Anwendung gleichstellungspolitischer, sozialer und anderer gesellschaftlich notwendiger Kriterien miteinzubeziehen.

### Mehr zum Thema

- Frauen- und Gleichstellungsförderung in der Direktvergabe ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))
- Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011, Berücksichtigung von Genderaspekten bei Förderungen und öffentlicher Auftragsvergabe ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))
- Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung „Frau + Mann gleich fördern = gewinnen!“, Stadt Wien ([www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at))

# Rechtliche und politische Grundlagen der Gleichstellung

## Vereinte Nationen

- **Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).** Die ersten vier Artikel der Konvention haben in Österreich Verfassungsrang. Das Dokument wurde in Österreich 1982 ratifiziert.
- **CEDAW-Fakultativ-Protokoll:** Individualbeschwerderecht nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges; 2000 ratifiziert.
- Die **Aktionsplattform und Deklaration der Weltfrauenkonferenz von Peking 1995** ist ein Programm zur Herbeiführung der Machtgleichstellung der Frau. Darin verpflichteten sich 189 Staaten, die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern und die Rechte der Frauen zu schützen.

## Europäische Union

- Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (**EWG-Vertrag**, 1957/58)
  - **Art. 119 Abs. 1:** Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.
- Vertrag über die Europäische Union, **EU-Vertrag** (Lissabon, 2009)
  - **Art. 2:** Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit, [...] diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus [...] und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.
  - **Art. 3 Abs. 3 (2):** Sie bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierung und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, **AEUV** (Lissabon, 2009)
  - **Art. 8:** Bei allen Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

- **Art. 10:** Bei Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen zielt die Union darauf ab, Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.
- **Art. 157** (ex-Art. 141 EGV, beruhend auf 119 EWG): Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- Charta der Grundrechte der EU (2009)
  - **Art. 21:** Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft [...] sind verboten.
  - **Art. 23:** Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen sicherzustellen.

## Rechtsgrundlagen in Österreich

- Bundes-Verfassungsgesetz
  - **Art. 7 Abs. 1:** Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.
  - **Abs. 2:** Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.
  - **Abs. 3:** Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.
- Haushaltsrechtsreform (Bundesverfassungsgesetz BGBl I Nr. 139/2009)
  - **Art. 13 Abs. 3:** Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.
  - **Art. 51 Abs. 8:** Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage zu beachten.
  - **Art. 51 Abs. 9 (1):** Maßnahmen für eine wirkungsorientierte Verwaltung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundes-Haushaltsgesetz 2013, BHG 2013)

## Ministerratsbeschlüsse in Österreich

- 11. Juli 2000: Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM)
- 3. April 2002: Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre
- 9. März 2004: Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming, v. a. Formulierung von Metazielen, Selbstverpflichtung zur Einrichtung von Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppen und Durchführung von Projekten in allen Ressorts
- 5. März 2008: Anwendung der Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln
- 6. September 2011: Nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming in fünf zentralen Bereichen: Strukturelle Verankerung; Geschlechtsspezifische Datenerhebung; Legistik; Förderwesen, Beschaffungswesen; Schulungen und Informationen

# Serviceangebote

## Gleichstellung in Zahlen

- Gender Index ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at))

## Gleichstellung im Gespräch

- Veranstaltungsreihe ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) > Service)

## Gleichstellung in Wort und Bild

- Informationsangebot auf der Website [www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at)
- Blog Gender Budgeting ([blog.imag-gendermainstreaming.at](http://blog.imag-gendermainstreaming.at))
- Newsletter ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) > Service)

## Gleichstellung in der Praxis

- Datenbank Gleichstellungsprojekte ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) > Gender-Projekte)
- Publikationen, Leitfäden ([www.imag-gmb.at](http://www.imag-gmb.at) > Service)

## Kontakt und Geschäftsführung der IMAG GMB

Bundeskanzleramt, Abteilung III/1 – Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

E-Mail: [gleichstellungspolitik@bka.gv.at](mailto:gleichstellungspolitik@bka.gv.at)



## Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, Minoritenplatz 3, 1010 Wien

Redaktion, Text und Gesamtumsetzung: Bundeskanzleramt, Abteilung III/1 – Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten

Wien, Oktober 2018

### **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [gleichstellungspolitik@bka.gv.at](mailto:gleichstellungspolitik@bka.gv.at).

**Bundeskanzleramt**

Minoritenplatz 3, 1010 Wien

+43 1 531 15-0

[gleichstellungspolitik@bka.gv.at](mailto:gleichstellungspolitik@bka.gv.at)

[bundeskanzleramt.gv.at](http://bundeskanzleramt.gv.at)