



STADTGEMEINDE MERAN
COMUNE DI MERANO



Aktionsplan für die
Gleichstellung
Piano d'azione
per l'Uguaglianza



Aktionsplan zur
Gleichstellung von Frauen und Männern
2020 - 2024
der Stadt Meran

Impressum

© Stadtgemeinde Meran – Referat für Chancengleichheit

Konzept des Aktionsplans und Steuerungsgruppe:

Gabi Strohmer, Barbara Nesticò, Claudia Tomio, Sarah Freimuth

Moderation der Fokusgruppen:

Heidi Flarer

Texte:

Barbara Nesticò, Claudia Tomio

Budgetierung und Zeitplan:

Sarah Freimuth

Übersetzung ins Deutsche:

Christina Baumgartinger, Sabrina Mayer Wildner

Grafik und Layout:

Judith Vasselai, Crossbone Designs

Fotos der Fokusgruppen:

Lukas Elsler und Stefano Bolognesi

Titelbild:

Michele Febbraio und Júlia Ventura Bruguera

Vorwort

Die Stadtgemeinde Meran stellt hiermit bereits den zweiten *Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2020 – 2024)* vor. Dieser folgt auf jenen des Fünfjahreszeitraums 2013 – 2017, der im Anschluss an den Beitritt zur *Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler und regionaler Ebene* veröffentlicht wurde. Die Europäische Charta für die Gleichstellung wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) in Zusammenarbeit mit zahlreichen Partnern und mit der Unterstützung der Europäischen Kommission erarbeitet.

Stolz kann man sagen, dass in diesen Jahren einiges geschehen ist und dass die vom Gleichstellungsplan 2013 – 2017 vorgesehenen Maßnahmen größtenteils umgesetzt wurden.

Dazu folgende Beispiele:

- Es wurden zwei ständige, regelmäßig tagende Arbeitsgruppen eingerichtet: das **Netzwerk gegen Gewalt der Stadt Meran** und das **Netzwerk Kleinkindbetreuung**. Sie behandeln Themen in ihrem Zuständigkeitsbereich und setzen entsprechende, gemeinsam erarbeitete und als vorrangig erachtete Initiativen um. Seit 2017 gibt es eine **Beobachtungsstelle zur Erfassung der Vorfälle von Männer-Gewalt gegen Frauen**, die von den Diensten gemeldet werden.
- Die **Schulung der Mitglieder des Netzwerks gegen Gewalt** zur Schaffung einer gemeinsamen Ausdrucksweise und Kultur in Bezug auf Männer-Gewalt gegen Frauen, stellt bereits eine fortlaufende Tätigkeit dar. Auch die **Schulung der Erzieherinnen im Bereich der Kleinkindbetreuung** in Bezug auf die teils unbewusste Übermittlung von Geschlechterstereotypen ist zur Routine geworden.
- Ebenso sind die **Organisation von Sensibilisierungskampagnen** für Bürgerinnen und Bürger sowie für Jugendliche zum Thema der Gewalt gegen Frauen und die Bildungsmaßnahmen an den Schulen zur Überwindung von Stereotypen und zur Aufhebung der Geschlechterrollen innerhalb der Gesellschaft, die als kulturelle Ursache der Männer-Gewalt gegen Frauen und generell der Ungleichheit der Geschlechter in allen Lebensbereichen angesehen wird, bereits eine regelmäßige Konstante.
- Schon zum zweiten Mal wird in den Bibliotheken und Kindergärten eine **Bibliografie ohne Rollenklischees** angeboten. Es wurden einige Initiativen unternommen, um den in den Medien und in der Werbung verwendeten **Bildern, die die Würde der Frau verletzen**, entgegenzuwirken.
- Seit 2013 verfasst die Stadtgemeinde Meran außerdem ein **Gender Budgeting**. Dieses Instrument ermöglicht es, die Politik und die Bilanz einer Körperschaft im Hinblick auf deren unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter zu bewerten und die Prioritäten der politischen Tätigkeit festzulegen, mit dem Ziel den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger gerecht zu werden, im Bewusstsein, dass dadurch unterschiedliche Auswirkungen erzeugt werden, je nachdem, ob die Investitionen Männern oder Frauen zugute kommen.

Wer heute noch an der Notwendigkeit eines Plans für die Gleichstellung von Männern und Frauen zweifelt, sollte an die erst kürzlich erlassene **Richtlinie Nr. 2/2019 des Ministeriums für Öffentliche Verwaltung** denken, die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit beinhaltet und praktisch alle nationalen Gesetzesbestimmungen zu diesem Thema seit Beginn der Siebzigerjahre zusammenfasst. In der Beschreibung des allgemeinen Rahmens der Tätigkeiten, betont das Ministerium, dass die **Gleichheit der Geschlechter ein grundlegender Wert der EU ist, der ein unabdingbares strategisches Element zur Verwirklichung der allgemeinen Ziele der EU darstellt**, darunter auch die Erreichung einer Gesamtbeschäftigungsquote von 75 % für Männer und Frauen. Es ist daher unerlässlich, die Aufmerksamkeit auf die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt zu lenken, die nur durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben umsetzbar ist. Das Ministerium erinnert weiters an die zahlreichen Vorschriften zur Beseitigung der Hindernisse für die volle politische, wirtschaftliche und soziale Beteiligung von Frauen. Im Vorwort der Richtlinie wird darauf hingewiesen, dass die Erreichung der Ziele in Bezug auf die Förderung der Chancengleichheit ein Kriterium zur Messung und Bewertung der organisatorischen Leistung von öffentlichen Verwaltungen darstellt. Auch muss die Aufforderung zur Bekämpfung jeglicher Form von sexueller und genderbedingter Gewalt gegen Frauen in allen Bereichen und Situationen erwähnt werden.

Das Ministerium weist also unmissverständlich auf die Notwendigkeit hin, dass die öffentlichen Verwaltungen in diesem Bereich tätig werden.

Um auf die Frage der Notwendigkeit eines Gleichstellungsplans in der heutigen Zeit zurückzukommen, bestätigen auch die jüngsten Ereignisse leider, dass es heute mehr denn je notwendig ist, wachsam zu bleiben und auf territorialer Ebene durch gezielte und gemeinsame Maßnahmen einzugreifen. In der Tat ist es erschütternd den Bericht „Questo non è amore“ (dt. „Das ist keine Liebe“) zu lesen, den die Staatspolizei anlässlich des Tages gegen Gewalt an Frauen 2019 veröffentlicht hat. Laut diesem Bericht werden **täglich 88 Frauen Opfer von Gewalt, d. h. eine alle 15 Minuten (Daten beziehen sich auf März 2019)**: Misshandlungen, Stalking, sexuelle Gewalt und Schläge, die in 60 % der Fälle vom ehemaligen Partner ausgeübt werden. In 82 % der Fälle ist der Täter im Besitz der Haustürschlüssel. Im Jahr 2018 gab es zudem 142 Frauenmorde in Italien, **5 davon allein in Südtirol: ein nicht enden wollendes Massaker**, das an den Frauen begangen wird.

Außerdem: Das Weltwirtschaftsforum hat kürzlich in seinem Jahresbericht zum **Global Gender Gap** bestätigt, dass Italien weltweiter Spitzenreiter (die Nummer 1!) in Bezug auf die Zahl der Frauen ist, die sich für Studiengänge im tertiären Bildungsbereich, also auf Universitätsniveau, anmelden. Hinsichtlich der Teilnahme der Frauen am Wirtschaftsleben des Landes liegen wir jedoch auf Platz 118 von insgesamt 140 und belegen somit den letzten Platz europaweit bzw. der westlichen Welt. Was die wirtschaftliche Gleichstellung angeht, liegt Italien auf Platz 126. Die weltweit am besten ausgebildete Frauenkomponente wird von Italien also buchstäblich vergeudet. Warum sind 6 von 10 Menschen, die sich entmutigt aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, Frauen? Warum ist die Frauenarbeitslosigkeit um 3 Prozent höher als jene der Männer? Warum betrifft die (oft erzwungene) Teilzeitarbeit 40 % der Frauen und nur 16 % der Männer? In einem Land, das im gesamten Westen das geringste Wirtschaftswachstum aufweist, sollte das Hauptziel doch darin bestehen, das Know-how des qualifiziertesten Teils der Bevölkerung zu nutzen und **den Frauen die gleiche Entlohnung und die gleichen Karrierewege wie ihren männlichen Kollegen zu garantieren**. Dies wäre auch eine gute Möglichkeit, den unaufhaltsamen demografischen Einbruch Italiens zu bekämpfen: Die Daten bestätigen, dass gerade das zweite Einkommen den Familien die Möglichkeit bietet, über ein zweites Kind nachzudenken und somit die Nachhaltigkeit unseres Sozialsystems zu gewährleisten. Umgekehrt ist eine Arbeitswelt, in der man im Falle einer Schwangerschaft gefeuert oder bestenfalls auf weniger qualifizierte Arbeitsplätze verbannt wird, der beste Anreiz, um auf Nachwuchs zu verzichten.

Weitere beunruhigende Tatsachen vervollständigen das ohnehin nicht besonders erfreuliche Gesamtbild im Hinblick auf die Bekämpfung der Diskriminierung. Europa, und somit nicht nur Italien, befindet sich derzeit in einer besonderen Phase, was die Gesetzgebung betrifft. **Es wird nämlich versucht, all jene „Phänomene“ zu regeln, die den traditionellen Familienbereich betreffen**, zum Beispiel von der gesamten Genderthematik bis hin zur Frage der Abtreibung. Man denke für Italien nur an den äußerst umstrittenen Pillon-Gesetzesentwurf und an den unzeitgemäßen und benachteiligenden Rahmen, den er in Bezug auf das Familienrecht, insbesondere die Rechte der Frauen/Mütter, wiederherstellen sollte.

Erst kürzlich machte die Entscheidung der neuen Landesregierung der Autonomen Provinz Trient Schlagzeilen, die zur Unterbrechung der in den letzten Jahren in 24 Schulen im Trentino begonnenen Projekte führte. Diese Projekte waren an SchülerInnen, LehrerInnen und Eltern gerichtet und dienten der Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen sowie der Vorbeugung von Diskriminierung und Gewalt. Sogar ein 1979 veröffentlichtes Kinderbuch der bekannten Schriftstellerin Bianca Pitzorno wurde in die Liste der zu verwerfenden Bücher aufgenommen, weil es das Thema der Geschlechterunterschiede behandelt. Dabei erlebt eine außerirdische zentrale Figur einen Tag als Mädchen und einen Tag als Junge und wird so mit sämtlichen geschlechterspezifischen Vorurteilen konfrontiert. Dass diese Haltung besonders in einem Land wie dem unseren besorgniserregend ist, zeigen doch die Daten über Feminizide, über physische und psychische Gewalt gegen Frauen, aber auch über die Beschäftigungssituation der Frauen. **Unter den neuen Generationen sowie den Erwachsenen, die mit ihnen konfrontiert sind, besteht ein dringender Bedarf an Bildungs- und Kulturarbeit.**

Unter Berücksichtigung des lokalen, nationalen und internationalen Szenarios hat sich der neue Aktionsplan der Stadtgemeinde Meran das ehrgeizige Ziel gesteckt, eine neue Ausgangsbasis zu schaffen und den 2013 begonnenen Weg mit weiteren innovativen und vorrangigen Maßnahmen zusätzlich zu den bereits begonnenen oder umgesetzten Maßnahmen fortzusetzen.

Zu diesem Zweck wurde Anfang 2018 eine **Arbeitsgruppe** eingerichtet, die aus der Referentin für Chancengleichheit Gabriela Strohmer, der Direktorin der 5. Abteilung Barbara Nesticò und den Mitarbeiterinnen des Amtes für Chancengleichheit Claudia Tomio und Sarah Freimuth besteht.

Die Arbeitsgruppe konnte die begrifflichen, strategischen und konzeptionellen Grundsteine für den neuen Plan legen, wobei die positiven Erfahrungen, die bei der Ausarbeitung des ersten Plans für 2013 gemacht wurden, wiederholt werden sollten. Daher entschied man sich für eine **stark partizipative Vorgangsweise**, die lokale Institutionen, Organisationen und Verbände einbezog.

Als Instrument wurde wieder das der Fokusgruppen gewählt: Im Jahr 2018 wurden 9 Fokusgruppen einberufen und angehört, die allesamt von der Soziologin Heidi Flarer moderiert wurden. Die **9 Fokusgruppen** (die Liste der TeilnehmerInnen und die entsprechenden Fotos finden sich am Ende des Plans) haben viele Vorschläge und Anregungen mit den dringendsten Prioritäten des Gemeindegebiets zur Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und zur Schaffung einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Unterschiede hervorgebracht. Dieser partizipative Ansatz war von grundlegender Bedeutung und wird hoffentlich auch die Zusammenarbeit aller wichtigen Stakeholder der Stadt bei der Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen begünstigen.

Die Arbeitsgruppe hat daher die Ergebnisse der 9 Fokusgruppen als Basis herangezogen, um die folgenden **8 Interventionsbereiche** zu definieren, an denen die Stadtgemeinde Meran, insbesondere das Referat für Chancengleichheit, in den nächsten fünf Jahren 2020 – 2024 arbeiten wird:

1. Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau der stereotypen Geschlechterrollen für Kinder, Jugendliche und die gesamte Bevölkerung
2. Männer-Gewalt gegen Frauen: Prävention und Bekämpfung
3. Frauen in der Arbeitswelt: Empowerment und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
4. Soziale Inklusion der Frauen, Frauenarmut und Isolation, Frauen mit Migrationshintergrund
5. Der städtische Raum: die frauenfreundliche Stadt
6. Kunst und Kreativität, Fachwissen und Qualifikationen, Museen und Geschichte der Frauen
7. Die Stadtgemeinde Meran als Arbeitgeberin: Gleichberechtigung, Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
8. Gender Budgeting der Stadtgemeinde Meran zur Förderung der Chancengleichheit

Um ein wirksames und zielgerichtetes Instrument darzustellen, wird der Plan wie folgt unterteilt:

a) Interventionsbereiche, die den Makro-Interventionsbereich und die damit verbundenen Zielsetzungen definieren und grundsätzlich den Themenbereichen der einzelnen Fokusgruppen entsprechen;

b) Zielsetzungen, die innerhalb der einzelnen Interventionsbereiche die Handlungsfelder und insbesondere die damit verbundenen Ziele genauer definieren;

c) Positive Aktionen, die der tatsächlichen Umsetzung der Ziele entsprechen und unterteilt sind in eine oder mehrere Tätigkeiten;

d) Tätigkeiten, die den einzelnen konkreten Maßnahmen entsprechen.

Für jede Tätigkeit werden die **aktiv beteiligten Stellen**, der **Zeitplan** sowie das notwendige **Budget** festgelegt.

Diese Struktur ist zwar recht komplex, jedoch für die Umsetzung und Realisierung der Ziele des Plans zweckmäßig, da sie es ermöglicht die Vorgehensweise für jede einzelne Aktivität, die organisatorischen Prioritäten, die zu involvierenden Personen und die einzusetzenden finanziellen Mittel präzise und wirksam zu definieren.

Auch diese zweite Ausgabe möchten wir mit einem unserer Meinung nach sehr treffenden Zitat der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, die dem zweiten Gleichstellungsplan zugrunde liegt, abschließen: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. [...] Wenn wir eine Gesellschaft schaffen wollen, die auf Gleichstellung beruht, müssen Lokal- und Regionalregierungen die Genderdimension in ihrer Politik, Organisation und praktischen Arbeit umfassend berücksichtigen. In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“

Die Chancengleichheit betrifft alle Bereiche der Politik: von der Ausbildung zur Arbeit, von der Gesundheit zum Sozialwesen, von der Sicherheit zur Kultur sowie von den interkulturellen Prozessen zur Wirtschaft.

Wer ein Territorium verwaltet, muss die Fähigkeit besitzen, den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger zuvorzukommen.

Um die Bedürfnisse zu verstehen und einen Wandel herbeizuführen, muss die aktive BürgerInnenbeteiligung gefördert werden. Sie bereichert die lokale Politik dank der unterschiedlichen Sensibilität der verschiedenen Geschlechter, Altersgruppen, Einkommensklassen, Angehörigen diverser Nationen und bringt gleiche Rechte und Chancen für alle.

Die Gleichheit und Solidarität, die Beseitigung von Vorurteilen und stereotypen Rollenklischees stellen für die Stadtgemeinde Meran die wichtigsten Ziele des Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2020 - 2024 dar.

Die Arbeitsgruppe der Stadtgemeinde Meran für die Ausarbeitung des lokalen Aktionsplans für die Gleichstellung:

Gabi Strohmer, Referentin für Chancengleichheit

Barbara Nesticò, Direktorin der 5. Abteilung – Bildung, Kultur und Sozialwesen

Claudia Tomio, Amt für Chancengleichheit

Sarah Freimuth, Amt für Chancengleichheit

Heidi Flarer, Soziologin, Moderatorin der Fokusgruppen

Meran, März 2020

Der Gleichstellungsplan wurde mit Beschluss Nr. 7 vom 12.2.2020 vom Gemeinderat der Stadt Meran einstimmig genehmigt

Inhalt

Interventionsbereich 119

Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau der stereotypen Geschlechterrollen für Kinder, Jugendliche und die gesamte Bevölkerung

Zielsetzung 1..... 22

Abbau der Geschlechterstereotype **in der frühen Kindheit** und Verbreitung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Würdigung bereichernder Vielfalt

Positive Aktion 122

Veranstaltung von Fortbildungskursen für ErzieherInnen und Sensibilisierung der Eltern für das Thema der oft auch unbewussten Übertragung von Geschlechterstereotypen

Tätigkeit 1 - Fortbildungskurse für die ErzieherInnen über die Geschlechterstereotype sowie über spezielle vom Netzwerk Kleinkindbetreuung vorgeschlagene Themen 22

Tätigkeit 2 - Fortbildungskurse für die ErzieherInnen zu einem nicht-sexistischen Sprachgebrauch 22

Tätigkeit 3 - Sensibilisierung der Eltern 23

Positive Aktion 223

Erstellung und Verteilung von Informationsmaterial zum Abbau der genderbedingten Stereotype als ergänzende Maßnahme zu den bereits bestehenden Initiativen, die sich im Gemeindegebiet flächendeckend an die Familien richten (Bookstart, Elternbriefe und Babyrucksäcke)

Tätigkeit 1 - Flächendeckende Verteilung des Literaturverzeichnisses „Mädchen und Jungen. Raus aus der Rosa-Blau-Falle“ 23

Tätigkeit 2 - Vorbereitung von weiterem Informationsmaterial und Verteilung desselben.... 23

Positive Aktion 324

Sensibilisierung und Ausbildung der Bibliothekarinnen und Bibliothekare (oder der beauftragten ErzieherInnen) hinsichtlich der Einteilung und Gestaltung der Schulbibliotheken bzw. der thematischen Bücherecken mit dem Ziel, die geschlechterübergreifenden und genderneutralen Lesevorschläge zu fördern

Tätigkeit 1 - Fortbildungskurse für Bibliothekarinnen und Bibliothekare zur Schärfung der Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen in Büchern..... 24

Tätigkeit 2 - Neueinteilung der Räumlichkeiten und Regale der Schulbibliotheken..... 24

Tätigkeit 3 - Lesungen für Kinder..... 24

Positive Aktion 425

Organisation von Fortbildungskursen und Aktivitäten für die Väter durch die Familienberatungsstellen der Stadt, die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kleinkinder und die in diesem Bereich tätigen Vereine und Verbände

Tätigkeit 1 - Gezielte Kurse für junge Väter im Rahmen der Geburtsvorbereitungskurse ... 25

Tätigkeit 2 - Veranstaltung von Aktivitäten mit den Vätern in den Bildungs- und

Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder	25
Positive Aktion 5	25
Netzwerk Kleinkindbetreuung: Fortsetzung der Arbeiten	
Tätigkeit 1 - Fortsetzung der Arbeit des Netzwerks Kleinkindbetreuung	25
Tätigkeit 2 - Planung von Aktivitäten bzw. Projekten während der fünfjährigen Laufzeit des Planes	26
Zielsetzung 2	26
Bildungsinitiativen zum Ziele des Abbaus der Geschlechterstereotypen an den Mittel- und Oberschulen und Verbreitung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Würdigung bereichernder Vielfalt	
Positive Aktion 1	26
Bestimmung von Oberschulen für die Ausarbeitung von Pilotprojekten mit verschiedenen Initiativen zur Umsetzung des genannten Zieles und Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit diesen Schulen	
Tätigkeit 1 - Bestimmung der Schulen, die an einer Unterzeichnung von Vereinbarungen zum genannten Zweck interessiert sind	27
Tätigkeit 2 - Erstellung und Unterzeichnung der Vereinbarungen zwischen der Stadtgemeinde und den teilnehmenden Schulen	27
Tätigkeit 3 - Förderung gezielter Fortbildungskurse für die Lehrkräfte der teilnehmenden Schulen	27
Positive Aktion 2	27
Information der Jugendlichen hinsichtlich der nicht von der Genderzugehörigkeit suggerierten Ausbildungsmöglichkeiten durch Einleitung folgender Schritte:	
Tätigkeit 1 - Bestimmung von Partnerunternehmen bzw. -einrichtungen, die es ermöglichen, ein Praktikum zu absolvieren, das die Wahl eines ungewöhnlichen Ausbildungsweges vonseiten der jungen Frauen fördert	27
Tätigkeit 2 - Bestimmung von Partnerunternehmen bzw. -einrichtungen, die es ermöglichen, ein Praktikum zu absolvieren, das die Wahl eines ungewöhnlichen Ausbildungsweges vonseiten der jungen Männer fördert	27
Tätigkeit 3 - Sensibilisierungsinitiativen durch Erfahrungsberichte	28
Positive Aktion 3	28
Vermittlung genderneutraler Verhaltensmuster anhand geeigneter Buchempfehlungen für Jugendliche (sowohl im Bereich Belletristik als auch der Sachbücher)	
Tätigkeit 1 - Zusammenstellung eines Literaturverzeichnisses mit genderneutralen Büchern für Jugendliche	28
Positive Aktion 4	28
An die Schulen gerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen	
Tätigkeit 1 - Filmvorführungen	28
Tätigkeit 2 - Treffen mit Fachleuten im Bereich Chancengleichheit	28
Positive Aktion 5	29
Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten städtischer Einrichtungen vonseiten der Kinder und Jugendlichen	
Tätigkeit 1 - Freie Nutzung der Schulhöfe und anderer geeigneter Treffpunkte	29

Zielsetzung 3 29

Initiativen zur **Sensibilisierung der Meraner Bevölkerung** für die Notwendigkeit, Geschlechterstereotype, die durch Bilder und Sprache vermittelt werden, abzubauen - Förderung einer Kultur des Respekts..... 29

Positive Aktion 1 30

Maßnahmen zur Bekämpfung entwürdigender und frauenfeindlicher Bilder

Tätigkeit 1 - Unterzeichnung des Grundsatzpapiers des italienischen Instituts zur Werbeselbstkontrolle (IAP - Istituto dell' Autodisciplina Pubblicitaria)..... 30

Tätigkeit 2 - Festlegung der Vorgehensweise, um der sexistischen Darstellung von Frauen Einhalt zu gebieten und die entsprechenden Bilder entfernen zu lassen..... 30

Tätigkeit 3 - Entwicklung von Sensibilisierungskampagnen mit positiven Botschaften hinsichtlich der Rollen von Mann und Frau für Bereiche der Stadt, wo sich häufig Familien aufhalten (z. B. Kinderspielplätze) 30

Positive Aktion 2 31

Sensibilisierung für den Gebrauch einer nicht-sexistischen und für die Unterschiede zwischen Mann und Frau respektvollen Sprache

Tätigkeit 1 - Pflege einer nicht sexistischen Ausdrucksweise der Stadtverwaltung und gleichzeitige Förderung einer geschlechtergerechten Sprache in allen nach außen gerichteten Dokumenten 31

Interventionsbereich 2 33

Männer-Gewalt gegen Frauen: Prävention und Bekämpfung

Zielsetzung 1 36

Fortsetzung der Tätigkeit des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen – Stadt Meran

Positive Aktion 1 36

Tätigkeiten des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen – Stadt Meran

Tätigkeit 1 - Fortsetzung der Arbeiten des Netzwerks..... 36

Tätigkeit 2 - Beobachtung der Fälle von Gewalt gegen Frauen im Gemeindegebiet und Erstellung eines periodischen Berichtes über die Anzahl und die Art von Gewaltvorfällen 37

Tätigkeit 3 - Analyse der „Best Practices“ im Kampf gegen die Männer-Gewalt an Frauen und Ausarbeitung eines von allen mitgetragenen Maßnahmenkatalogs 37

Positive Aktion 2 37

Laufende Weiterbildung des Netzwerks und der VertreterInnen der Dienste, die dem Netzwerk angehören

Tätigkeit 1 - Organisation regelmäßiger Kurse und Weiterbildungsveranstaltungen 37

Zielsetzung 2 38

Information und Sensibilisierung der Bevölkerung für das Thema der Männer-Gewalt gegen Frauen

Positive Aktion 138

Information der Bürgerinnen und Bürger über das Thema der Männer-Gewalt gegen Frauen

Tätigkeit 1 - Engmaschige Verteilung der vom Netzwerk erstellten Infocard 38

Tätigkeit 2 - Vorbereitung und Verteilung von Infomaterial für die Arztpraxen 38

Positive Aktion 238

Sensibilisierungskampagnen zum Thema Gewalt gegen Frauen

Tätigkeit 1 - 25. November, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen 39

Tätigkeit 2 - 14. Februar, Flashmob One Billion Rising 39

Tätigkeit 3 - Initiative der „Roten Bänke“ 39

Tätigkeit 4 - Neue Kampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung 40

Zielsetzung 3 40

Weiterbildung zu den Themen Männer-Gewalt gegen Frauen und Aufbau gesunder respektvoller Beziehungen

Positive Aktion 140

Fortbildungsgelegenheiten für Frauen und junge Mädchen

Tätigkeit 1 - Fortsetzung des Präventionsprojekts „Ich sag Nein/lo dico no“ 40

Tätigkeit 2 - Entwicklung des Präventionsprojekts „Ich schreibe Nein“ seitens einer speziellen Arbeitsgruppe bzw. Erstellung eines entsprechenden Leitfadens 41

Tätigkeit 3 - Fortsetzung der Selbstverteidigungskurse für Frauen und junge Mädchen 41

Positive Aktion 241

Fortbildungsangebote für die Bevölkerung und die Schulen

Tätigkeit 1 - Weiterbildung zur oft negativen „Sprache der Bilder“: Die Gewalt gegen Frauen im Film und in den TV-Serien 41

Zielsetzung 4 42

Maßnahmen zur Steigerung der Sicherheit in der Stadt

Positive Aktion 142

Frauennachttaxi

Tätigkeit 1 - Entwicklung einer App für den Frauennachttaxi-Dienst 42

Tätigkeit 2 - Erneuerung der Vereinbarung für die Führung des Frauennachttaxi-Dienstes und Weiterführung 42

Positive Aktion 242

Entschärfung potentiell gefährlicher Bereiche

Positive Aktion 343

Maßnahmen und Kampagnen zur Sensibilisierung der Jugendlichen

Tätigkeit 1 - Entwurf und Verwirklichung der Sensibilisierungskampagne „Save girls and respect girls“ 43

Tätigkeit 2 - Wiederaufnahme des Präventionsprojekts mit den Streetworkerinnen und Streetworkern in den öffentlichen Parkanlagen bzw. in sensiblen Bereichen der Stadt, wo die Jugend zusammenkommt	43
--	----

Interventionsbereich 345

Frauen in der Arbeitswelt: Empowerment und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zielsetzung 1..... 51

Aufwertung der Vaterrolle zur besseren Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Mann und Frau und daraus folgender gesteigerter Flexibilität beider Geschlechter bei der Vereinbarung von Familie und Beruf

Positive Aktion 151

Durchführung von Sensibilisierungs- und Werbekampagnen zum Potenzial der bewusst und aktiv gelebten Vaterrolle auch zum Zweck der Unterstützung der Partnerin bei ihrer beruflichen Selbstverwirklichung

Tätigkeit 1 - Storytelling-Initiativen 51

Zielsetzung 2 51

Empowerment der Frauen – Wachstumsprozesse, die auf der Stärkung des Selbstwertgefühls, der Selbstwirksamkeit und der Selbstbestimmung beruhen

Positive Aktion 152

Auswahl geeigneter Kandidatinnen für postuniversitäre Fortbildungskurse zum Thema Female Leadership

Tätigkeit 1 - Stipendium für Jungakademikerinnen für eine Fortbildung über Frauen in Führungspositionen..... 52

Positive Aktion 252

Die aktive Beteiligung junger Frauen an der Gesellschaft fördern, beginnend bei der politischen Vertretung

Tätigkeit 1 - Organisation von Sensibilisierungsmaßnahmen mit Schwerpunkt Politik für junge Frauen 52

Positive Aktion 352

Verbesserung der Dienste des Schalters für Empowerment

Tätigkeit 1 - Einrichtung eines überarbeiteten Empowerment-Services nach Analyse des bereits vorhandenen Angebots im Gemeindegebiet..... 53

Positive Aktion 453

Beteiligung an den Kampagnen Equal Pay Day und Equal Pension Day

Tätigkeit 1 - Organisation von Sensibilisierungskampagnen 53

Positive Aktion 553

Finanzielle Alphabetisierung als Schutz vor wirtschaftlicher Gewalt

Tätigkeit 1 - Erstellung eines Angebots zur finanziellen Alphabetisierung und
Finanzbildung 53

Zielsetzung 3 54

Verbesserung der Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt und
Verbreitung von innovativen Arbeitsorganisationsmodellen die zur
Steigerung ihrer Lebensqualität beitragen

Positive Aktion 154

Förderung der Gleichstellung im Zugang zur Arbeit und zum Arbeitsmarkt durch Steigerung
der Sichtbarkeit der Frauen, Verbesserung der sozialen Wohlfahrtsmaßnahmen und der Work-
Life- Balance im Alltag der Unternehmen, der weiblichen Beschäftigten und ihrer Familien

Tätigkeit 1 - Erstellung einer nach Kategorien unterteilten Online-Datenbank zur
Erfassung der Kompetenzen und beruflichen Qualifikationen der Meraner Frauen 54

Tätigkeit 2 - Einführung eines Vorzugskriteriums bei Ausschreibungsverfahren der
Stadtgemeinde für Unternehmen, die das Zertifikat „Audit Familie und Beruf“ erhalten
haben..... 54

Tätigkeit 3 - Förderung von flexiblen Arbeitsorganisationsmodellen auf
Gemeindeebene bzw. im Burggrafenamt 55

Tätigkeit 4 - Einrichtung von Coworking- bzw. Cobaby-Spaces für Frauen 55

Tätigkeit 5 - Erweiterung des Angebots der Einrichtungen für Kleinkindbetreuung
hinsichtlich der Verfügbarkeit von Plätzen und der zeitlichen Flexibilität 55

Positive Aktion 256

Verbesserung der Kommunikation bezüglich des Angebots von Aktivitäten in den
Sommermonaten sowie während der restlichen Schulferien auf dem Gemeindegebiet

Tätigkeit 1 - Analyse und Bestimmung der Verbesserungsmöglichkeiten im Vergleich
zur aktuellen Informationsbroschüre..... 56

Positive Aktion 356

Weiterführung des Betriebsbutler-Services für Gemeindebedienstete als Best Practice mit
Vorbildfunktion für andere Verwaltungen

Tätigkeit 1 - Erneuerung und Weiterführung der Vereinbarung für den Betriebsbutler-
Service..... 56

Interventionsbereich 458

Soziale Inklusion der Frauen

Soziale Ausgrenzung, Frauenarmut und Isolation

Frauen mit Migrationshintergrund

Zielsetzung 1 61

Maßnahmen zugunsten von Frauen mit Migrationshintergrund

Positive Aktion 1 61

Einrichtung einer ständigen Arbeitsgruppe mit Schwerpunkt auf dem Problembereich der Frauen mit Migrationshintergrund

Tätigkeit 1 - Bestimmung der Institutionen, Vereine und Verbände, die an der Arbeitsgruppe teilnehmen werden 61

Tätigkeit 2 - Festlegung der Projekte und Prioritäten der Arbeitsgruppe 61

Positive Aktion 2 62

Förderung einer korrekten Herangehensweise der öffentlichen Ämter zu Personen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund

Tätigkeit 1 - Organisation von Fortbildungskursen für das Personal der Gemeindeämter mit Parteienverkehr 62

Positive Aktion 3 62

Organisation **inklusive Tätigkeiten** für Frauen mit Migrationshintergrund

Tätigkeit 1 - Weiterführung bzw. Ausbau der Interkulturellen Gärten als inklusive Tätigkeit für Frauen 62

Tätigkeit 2 - Bereitstellung von Räumlichkeiten für interkulturelle Feste 62

Tätigkeit 3 - Gemeinsam auf Entdeckungstour in Meran und Umgebung 63

Positive Aktion 4 63

Organisation **unterstützender Tätigkeiten** für Frauen mit Migrationshintergrund

Tätigkeit 1 - Maßgeschneidertes Empowerment 63

Tätigkeit 2 - Beobachtung des Angebots an maßgeschneiderten Sprachkursen für Frauen mit Migrationshintergrund 63

Tätigkeit 3 - Unterstützung der Kinder bei der Erledigung ihrer Aufgaben durch andere Eltern der Klasse bzw. Schule 63

Zielsetzung 2 64

Bekämpfung der Armut, Ausgrenzung und Isolation der Frauen

Positive Aktion 1 64

Maßnahmen allgemeinen Charakters

Tätigkeit 1 - Einrichtung einer ständigen Arbeitsgruppe zur Inklusion der Frauen und Bekämpfung der Frauenarmut sowie für die entsprechende Sensibilisierungs- und Informationsarbeit 64

Tätigkeit 2 - Förderung der ehrenamtlichen Tätigkeit zugunsten der Frauen in schwierigen Lebenslagen 64

Tätigkeit 3 - Projekt „Der spendierte Einkauf“ 65

Positive Aktion 2 65

Gezielte Maßnahmen für **Mädchen** und **junge Frauen**

Tätigkeit 1 - Projekt „Girls Space“ 65

Tätigkeit 2 - Einrichtung einer geschützten Wohnung für minderjährige Mädchen in Not 65

Positive Aktion 365

Gezielte Maßnahmen für **Frauen höheren Alters**

Tätigkeit 1 - Förderung von Initiativen zur Anerkennung und Aufwertung der Kompetenzen älterer Frauen 65

Tätigkeit 2 - Begegnungsmöglichkeiten für Frauen über 50..... 66

Zielsetzung 3 66

Frauentreff

Positive Aktion 167

Gründung einer Arbeitsgruppe, die das Projekt „Frauentreff“ ausarbeitet

Tätigkeit 1 - Gründungsphase der Arbeitsgruppe 67

Tätigkeit 2 - Arbeitsphase der Gruppe..... 67

Interventionsbereich 569

Der städtische Raum: die frauenfreundliche Stadt

Zielsetzung 1 74

Die Stadtverwaltung soll spezifische Richtlinien und Kriterien zur Gewährleistung der Frauenbedürfnisse im Rahmen der Stadtplanung und -entwicklung berücksichtigen

Positive Aktion 174

Einrichtung eines ständigen Runden Expertinnentischs (bestehend aus Architektinnen, Ingenieurinnen, Städteplanerinnen) zur Ausarbeitung von Richtlinien, Kriterien und Beteiligungsprozessen, die im Rahmen von Stadtplanungs- und Entwicklungsprojekten umgesetzt werden sollen74

Tätigkeit 1 - Einsetzung des Runden Tisches und Aufnahme der Arbeiten 74

Tätigkeit 2 - Analyse der bestehenden Städteplanungsinstrumente 75

Positive Aktion 275

Stärkere Miteinbeziehung von Planerinnen bei der Städteplanung und -entwicklung

Tätigkeit 1 - Einbeziehung der übergeordneten Entscheidungsgremien, damit in der Baukommission der Stadtgemeinde ein angemessener Frauenanteil vorgeschrieben wird ... 75

Tätigkeit 2 - Erstellung einer Datenbank der Architektinnen, Ingenieurinnen und Stadtplanerinnen, auf die bei der Auftragsvergabe zurückgegriffen werden kann 75

Zielsetzung 2 75

Sensibilisierung der Frauen und Mädchen sowie der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die fehlende Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder und die mangelnde Beachtung der Frauenbedürfnisse im Stadtgebiet

Positive Aktion 176

Städtische Namensgebung: neue Benennungen nach Frauen

Tätigkeit 1 - Genehmigung der Gemeindeverordnung zur Straßenbenennung..... 76

Tätigkeit 2 - Mindestens 3 neue Straßen, Plätze oder Orte (in gut besuchten Stadtbereichen) sollen innerhalb der nächsten 3 Jahre nach Frauen benannt werden... 76

Positive Aktion 276

Sensibilisierungsmaßnahmen und Denkanstöße für Jugendliche in Bezug auf männliche bzw. weibliche Stereotype im städtischen Kontext 76

Tätigkeit 1 - Organisation verschiedener Gelegenheiten mit Denkanstößen während des Unterrichts 76

Tätigkeit 2 - Bestimmung von Maßnahmen zur Beseitigung der erfassten Stereotype 77

Zielsetzung 3 77

Den Beitrag weiblicher Architektinnen zur Stadtplanung erhöhen, um die Stadt für Frauen (aber nicht nur) sicherer zu gestalten

Positive Aktion 177

Stärkere Miteinbeziehung der Frauen bei der Erhöhung der Sicherheit des städtischen Raums in Ergänzung zum Interventionsbereich 2 „Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Männer-Gewalt gegen Frauen“, Zielsetzung 4, Positive Aktionen 2 und 3 sowie entsprechende Tätigkeiten

Tätigkeit 1 - Organisation von „Walks“ bzw. Rundgängen durch die Stadt, um gemeinsam mit der Bevölkerung die kritischen Stadtbereiche zu ermitteln (z. B. Projekt Womenability) 77

Tätigkeit 2 - Ausbau und Verstärkung des Videoüberwachungssystems. Vor allem finstere und gefährliche Bereiche oder besonders versteckte Winkel sollen zu diesem Zweck ermittelt und erfasst werden 77

Tätigkeit 3 - Verstärkung der Beleuchtung in potentiell gefährlichen Zonen, auch durch den Einsatz von intelligenten LED-Beleuchtungssystemen 78

Interventionsbereich 680

Kunst und Kreativität, Fachwissen und Qualifikationen, Museen und Geschichte der Frauen

Zielsetzung 1 84

Das Frauenmuseum – die Meraner Museen und die Frauen

Positive Aktion 184

Fortsetzung der Unterstützung des Frauenmuseums

Tätigkeit 1 - Finanzielle Unterstützung des Frauenmuseums 84

Tätigkeit 2 - Zusammenarbeit und Austausch zwischen Referat für Chancengleichheit und Frauenmuseum 85

Positive Aktion 285

Sichtbarmachung der Frauen in der Geschichte durch historische Reflexion und Rekonstruktion sowie durch Ausstellungen in den Museen 85

Tätigkeit 1 - Im Rahmen des Veranstaltungsprogramms des Palais Mammig Museums, des Stadtarchivs von Meran und der Landesfürstlichen Burg wird es auch Veranstaltungen geben, deren Schwerpunkt auf die Aufwertung weiblicher Persönlichkeiten der Geschichte sowie auf den Beitrag, den Frauen in der Geschichte für unsere Stadt geleistet haben, gelegt wird 85

Tätigkeit 2 - Aufforderung der anderen Museen der Stadt, auch in ihr Programm Veranstaltungen und Projekte aufzunehmen, bei denen der Fokus auf die Frauen (in der Geschichte oder Kunst) gerichtet ist 85

Zielsetzung 2 85

Förderung der lokalen Künstlerinnen durch das Festival Women in Art: Meran, Frauen in Szene! - Merano, che spettacolo di donne!

Positive Aktion 186
Fortsetzung des Festivals „Women in Art“

Tätigkeit 1 - Jährliche Ideenentwicklung, Organisation und Umsetzung des Festivals „Women in Art“ 86

Tätigkeit 2 - Organisation kleinerer zum Festival „Women in Art“ gehörender Veranstaltungen auf den Straßen und Plätzen der Stadt auch zu anderen Zeitpunkten des Jahres unter Beteiligung der Stadtviertelkomitees 86

Zielsetzung 3 86

Sichtbarmachung und Stärkung der Frauen in den Bereichen Kunst, Kultur, Wissenschaften und Technik

Positive Aktion 187
Verstärkte Beauftragung und Beteiligung am Arbeitsmarkt von Künstlerinnen und qualifizierten Fachfrauen, die im wissenschaftlichen oder kulturellen Bereich tätig sind

Tätigkeit 1 - Erstellung einer Datenbank mit qualifizierten Fachfrauen sowohl im künstlerischen und geisteswissenschaftlichen als auch im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich..... 87

Positive Aktion 287
Sensibilisierung zur Vermeidung der Veranstaltung rein männlich besetzter Kongresse, Gesprächsrunden und Seminare und Förderung der Präsenz von Expertinnen, Wissenschaftlerinnen und Referentinnen

Tätigkeit 1 - Die Stadtgemeinde Meran wird sich dafür stark machen, dass, soweit möglich, mindestens eine Frau (desselben Niveaus hinsichtlich Erfahrung und Kompetenz) zu den von der Verwaltung organisierten Tagungen, Kongressen, Gesprächsrunden usw. eingeladen wird..... 87

Tätigkeit 2 - Steigerung der Anwesenheit und Teilnahme von Frauen an öffentlichen Diskussionen oder Bürgerversammlungen zu Themen des öffentlichen Interesses..... 87

Positive Aktion 388
Förderung einer größeren Sichtbarkeit der literarischen Werke bzw. der wissenschaftlichen und technischen Sachbücher von Autorinnen

Tätigkeit 1 - Die Stadtbibliothek soll thematische Literaturverzeichnisse mit Werken von Autorinnen zusammenstellen und ihnen durch das Ausstellen in stark besuchten Bereichen besondere Sichtbarkeit verschaffen..... 88

Tätigkeit 2 - Auch die Schulbibliotheken im Gemeindegebiet oder die Bibliotheken jener Schulen, die an den Pilotprojekten teilnehmen und die nach dem Interventionsbereich 1 (Zielsetzung 2, Positive Aktion 1) vorgesehenen Vereinbarungen unterzeichnen, sollen solche thematische Literaturverzeichnisse mit Büchern von Autorinnen zusammenstellen 88

Interventionsbereich 7 90

**Die Stadtgemeinde Meran als Arbeitgeberin:
Gleichberechtigung, Bekämpfung von Belästigung und
Diskriminierung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz**

Zielsetzung 1 92

Einrichtung des EGK im Sinne von Art. 21 des Gesetzes 183/2010 sowie der Richtlinien des Ministerrats vom 4. März 2011 und Abfassung und Genehmigung des Fünfjahresplans für die Gleichstellung im Sinne von Art. 113 des Kodex der örtlichen Körperschaften Nr. 2 vom 3. Mai 2018 oder alternativ des Dreijahresplans der positiven Aktionen laut Art. 48 des GVD 198/2006

Positive Aktion 1 92
Ernennung und Einsetzung des EGK und Ausbildung der Mitglieder

Tätigkeit 1 - Gründung des EGK im Sinne von Art. 21 des Gesetzes 183/2010 sowie der „Richtlinien“ des Ministerrats vom 4. März 2011 und Ausbildung der Mitglieder 92

Positive Aktion 2 93
Abfassung des Fünfjahresplans für die Gleichstellung oder des Plans der positiven Aktionen

Tätigkeit 1 - Abfassung und Genehmigung des Plans nach allgemeiner Zustimmung aller beteiligten Seiten 93

Zielsetzung 2 93

Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das vom Dialog, gegenseitigem Respekt und korrekten zwischenmenschlichen Beziehungen geprägt ist, durch Anwendung der Verhaltensrichtlinien und die Tätigkeit der Vertrauensrätin

Positive Aktion 1 93
Kontinuität im Einsatz einer Vertrauensrätin in der Stadtgemeinde Meran

Tätigkeit 1 - Bestätigung der Vertrauensrätin für die Amtszeit 2020 - 2025 oder Bestimmung einer neuen Rätin über ein öffentliches Auswahlverfahren 93

Tätigkeit 2 - Beginn der Zusammenarbeit zwischen Vertrauensrätin und EGK und Planung der Schulungs-, Sensibilisierungs- und Vorbeugungsmaßnahmen sowie Umsetzung guter Praktiken im Bereich der Chancengleichheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz 94

Zielsetzung 3 94

Stärkung der Netzwerkarbeit zwischen den in der Provinz Bozen tätigen EGKs

Positive Aktion 1	94
Beteiligung des EGK der Stadtgemeinde Meran am landesweiten Netzwerk der EGKs	
Tätigkeit 1 - Das zukünftige EGK der Stadtgemeinde Meran wird die bestehenden Kontakte zum landesweiten EGK-Netzwerks erneut aufbauen	94

Interventionsbereich 8 96

Gender Budgeting der Stadtgemeinde Meran zur Förderung der Chancengleichheit

Zielsetzung 1 99

Abfassung eines Haushaltsvoranschlags (ex ante) und eines Haushaltsabschlusses (ex post) im Sinne des Gender Budgetings

Positive Aktion 1	99
Quantifizierung der vom Gleichstellungsplan vorgesehenen jährlichen Ausgaben für das Folgejahr und entsprechende Ausweisung im Haushaltsvoranschlag (Ex-ante-Gender-Budgeting)	

Tätigkeit 1 - Analyse des Gleichstellungsplans mit Planung der verschiedenen Aktivitäten für die fünfjährige Laufzeit des Plans und Quantifizierung des notwendigen Jahresbudgets.....	99
---	-----------

Tätigkeit 2 - Ausarbeitung der Excel-Datei, die die neue Klassifikation der Ausgabenposten auf der Grundlage der unterschiedlichen Geschlechterrelevanz hervorhebt (direkt geschlechtsspezifischer Bereich, indirekt geschlechtsspezifischer Bereich, Bereich der Kontextausgaben, Bereich der geschlechtsneutralen Ausgaben)...	99
---	-----------

Positive Aktion 2	99
Analyse der Ausgaben im Zuge des neuen Haushaltsabschlusses auf Grundlage der neuen Klassifikation der Ausgabenposten mit unterschiedlicher Geschlechterrelevanz und Abfassung des Ex-post-Gender-Budgetings	

Tätigkeit 1 - Ausarbeitung der Excel-Datei, die die neue Klassifikation der Ausgabenposten auf Grundlage der unterschiedlichen Geschlechterrelevanz hervorhebt (direkt geschlechtsspezifischer Bereich, indirekt geschlechtsspezifischer Bereich, Bereich der Kontextausgaben, Bereich der geschlechtsneutralen Ausgaben) und auf dem Haushaltsabschluss des Vorjahres beruht (Ex-post-Gender-Budgeting)	100
---	------------

Zielsetzung 2 100

Unterstützung der einschlägigen Vereinigungen bei der Förderung der Chancengleichheit

Positive Aktion 1	100
Unterstützung in verschiedenster Art von Vereinen, die sich mit dem Thema der Chancengleichheit beschäftigen	

Tätigkeit 1 - Gewährung finanzieller Zuschüsse an Vereine (Jahreszuschüsse oder projektbezogene Zuschüsse) oder Unterstützung in Form von Sachleistungen (kostenlose Nutzung der Gemeindesäle, Unterstützung durch den Bauhof oder die Stadtgärtnerei usw.) oder Investitionszuschüssen	100
--	------------

Tätigkeit 2 - Unterstützung der einschlägigen Vereinigungen durch direkte Kostenübernahme (Logistik oder Mithilfe bei Kommunikation).....	100
--	------------

Interventionsbereich 1

Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau der stereotypen Geschlechterrollen für Kinder, Jugendliche und die gesamte Bevölkerung

Was ist mit Geschlechterstereotypen gemeint?

Die Stadtgemeinde Meran hat die Förderung nichtdiskriminierender Geschlechterrollen zu einer der Prioritäten ihrer Tätigkeit im Bereich Chancengleichheit bestimmt, in der Überzeugung, dass zur Umsetzung der Grundsätze der italienischen Verfassung und insbesondere von Artikel 3 („Alle Staatsbürger haben die gleiche gesellschaftliche Würde und sind vor dem Gesetz ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, des Glaubens, der politischen Anschauungen, der persönlichen und sozialen Verhältnisse gleich“), aber auch von Artikel 2 Absatz 2 der Gemeindegatsung („Die Stadtgemeinde anerkennt das unveräußerliche Recht eines jeden Menschen auf Leben, sie wahrt den Grundsatz der gleichen gesellschaftlichen Würde von Mann und Frau und gewährleistet das Recht der BürgerInnen auf Gleichheit und Freiheit“) ein tiefgreifender kultureller Wandel erforderlich ist, der in der Überwindung der genderbedingten Stereotype, die zu starren Rollen führen, einen seiner Grundsteine sieht.

Der Rollenbegriff und die **Unterscheidung zwischen „typisch männlichen“ und „typisch weiblichen“ Rollen** wird oft von Stereotypen, von Sichtweisen, vereinfachenden und weit verbreiteten Darstellungen und Überzeugungen, die der Realität praktisch gleichgültig gegenüberstehend, zu einem beharrlichen Fortbestehen neigen und sich von einer Generation auf die andere übertragen, beeinflusst und bestimmt. Stereotype sind banale, vorgefasste Ansichten und können als solche nicht nur die Vorstellungen ganzer Personengruppen beeinflussen, sondern sich auch auf das Verhalten und auf die individuelle und kollektive Wahrnehmung sowie auf die ganze Gesellschaft auswirken.

Geschlechterstereotype **beeinflussen Entscheidungen und Verhaltensweisen auf subtile und oft unbewusste Art und Weise**, zum Beispiel:

- suggerieren sie den Mädchen Berufswünsche im beschränkten Bereich der typischen Frauenberufe (Lehrberufe, Humanressourcen usw.), während Karrieren in den Bereichen Technik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Mathematik praktisch als reine Männerdomäne gelten;
- werden Verhaltensweisen wie z. B. das Sich-Messen mit anderen Kandidaten/innen, um sich für einen gewissen Posten zu bewerben, oder das entschlossene Fordern einer Gehaltserhöhung oder das Wortergreifen in Versammlungen durch Erheben der Stimme und Übertönen der anderen als ein für Frauen unangebrachtes Benehmen angesehen.

Die Geschlechtsidentität bildet sich in der frühen Kindheit (mit zwei Jahren sind wir uns unseres Geschlechts bereits bewusst) und wird durch Familie, Schule, Fernsehen, Presse konsolidiert; alles – angefangen bei den Märchen – trägt zur Vermittlung von Stereotypen bei und fördert die Polarisierung der Geschlechter.

Mögliche Gegenmaßnahmen

Die 2013 von Italien ratifizierte Istanbul-Konvention von 2011 zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt fußt unter anderem auf der „Anerkennung der Tatsache, dass Gewalt gegen Frauen der Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern ist, die zur Beherrschung und Diskriminierung der Frau durch den Mann und zur Verhinderung der vollständigen Gleichstellung der Frau geführt haben“. Im Allgemeinen sind Sicherheit und Stabilität eher den Männern garantiert, während die „symbolische Ungleichheit“, d. h. die, die auf dem Wert einer Person basiert, einen großen Einfluss auf den Werdegang der Frauen und Mädchen hat. Vor allem die Mädchen sind äußerst motiviert und investieren viel Einsatz in ihre Ausbildung. Sie sind ihren männlichen Schulkameraden im Hin-

blick auf die Ergebnisse deutlich überlegen. Diese zweifelsfreie Überlegenheit spiegelt sich dann aber nicht in ihrer Arbeit und in ihrem beruflichen Werdegang wider. An dieser Stelle sei nebenbei bemerkt, dass **Südtirol einen der italienweit höchsten Anteile an Frauen hat, die nach dem ersten Kind aus der Arbeit ausscheiden**. Im Hinblick auf das, was den Frauen in ihrem Leben wichtig und wertvoll ist, spricht dies schon für sich allein.

Was den Bereich der Bildung angeht, erteilt die Istanbul-Konvention ferner in Artikel 14 Absatz 1 klare Anweisungen, indem die Unterzeichnerstaaten aufgefordert werden, **„die erforderlichen Maßnahmen, um an die sich entwickelnden Fähigkeiten der Lernenden angepasste Lernmittel zu Themen wie der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Aufhebung von Rollenzuweisungen, gegenseitigem Respekt, gewaltfreier Konfliktlösung in zwischenmenschlichen Beziehungen, geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und dem Recht auf die Unversehrtheit der Person in die offiziellen Lehrpläne auf allen Ebenen des Bildungssystems aufzunehmen“**, die für das kognitive Niveau der SchülerInnen angemessen sind. Unter Absatz 2 der Konvention wird hinzugefügt, dass außerdem die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen sind, **„um die in Absatz 1 genannten Grundsätze in informellen Bildungsstätten sowie in Sport-, Kultur- und Freizeiteinrichtungen und in den Medien zu fördern“**.

Die höhere Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verändert beispielsweise zumindest zum Teil die Rollenverteilung auf der Grundlage des Geschlechts, die sich im Laufe der Jahre durchgesetzt hat, bei der der Mann einer bezahlten Arbeit nachging und sich die Frau der Hausarbeit und Pflege widmete; das Wachstum des Bildungsniveaus, die Anhebung des Alters bei der ersten Eheschließung, die sinkende Zahl der Kinder, die Zunahme der Scheidungen, die stabilere und kontinuierlichere Präsenz der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zeigen ferner, wie sich die Rolle der Frauen verändert und sich ihnen größere Möglichkeiten hinsichtlich der Entscheidungen für das Leben und in Bezug auf ihre Arbeit bieten. Die **„Doppelrolle“, mit der sich die beschäftigten Frauen – zwischen beruflichen Verpflichtungen und der Haus- und Pflegearbeit – konfrontiert sehen, und die vielen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, denen sie ausgesetzt sind** (die Benachteiligung in Bezug auf die Chancen bezüglich Karriere und Bezahlung in einer Arbeitswelt mit männlich geprägtem Organisationsaufbau), **lassen sich durch strukturelle aber auch kulturelle Aspekte, wie z. B. das Fortbestehen von Geschlechterstereotypen, erklären**.

Es muss deshalb festgestellt werden, dass die Geschlechterrollen nach wie vor stark stereotyp geprägt sind und dass **Mann und Frau** mangels einer wahren Würdigung der Vielfalt **nicht wirklich als gleichwertig betrachtet werden** und demnach **nicht dieselben Chancen haben**. Zurzeit erleben wir sogar **eine Phase des Rückschritts** mit Frauen, die wieder vor allem als Körper und dann erst als Person wahrgenommen werden. Die Folgen sind natürlich sehr schwerwiegend mit weit verbreiteten Formen des Machtmissbrauchs, der Dominanz und Gewalt gegenüber Frauen und einem Wiederaufleben von eigentlich schon als ausgestorben betrachteten Modellen.

Was wurde in Meran bereits getan?

Schon im ersten Gleichstellungsplan 2013 - 2017 wurde betont, wie wichtig es ist, in die jüngeren Generationen und insbesondere in die Bildung der ErzieherInnen, Lehrkräfte und Eltern zu investieren. Eine der vorrangigen Maßnahmen in diesem Bereich war die Einrichtung eines **Netzwerks für Kleinkindbetreuung** mit Vertreterinnen und Vertretern der Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Kindergärten, Vereine und Verbände, die Aktivitäten für Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren organisieren. Das Netzwerk trifft sich regelmäßig 2 - 3 Mal im Jahr und bestimmt die prioritären Maßnahmen zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen in den ersten Lebensjahren der Kinder. Im Zeitraum, auf den sich der erste Plan bezog, wurden die folgenden positiven Aktionen umgesetzt:

- Organisation mehrerer Fortbildungskurse in italienischer und deutscher Sprache für ErzieherInnen;
- Erstellung eines Literaturverzeichnisses für Kinder aber auch für Eltern und Lehrkräfte mit Büchern, die frei von genderbestimmten Stereotypen sind oder die eine Auflösung derselben zum Ziel haben;
- Einrichtung thematischer Bücherecken in den Kinderkrippen und Kindergärten;
- Sensibilisierungsarbeit mit den Eltern;

- Angesichts der nur begrenzt verfügbaren Ressourcen konzentrierten sich die Aktionen des ersten Gleichstellungsplanes auf die Kinder in den ersten Lebensjahren, während für die Jugendlichen im Rahmen des Schulunterrichts einige Treffen mit Fachleuten und Filmvorführungen organisiert wurden, um sie für die Themen der Chancengleichheit und der Gewalt gegen Frauen zu sensibilisieren.

Künftige Maßnahmen

Die nachstehend näher erläuterten Maßnahmen zum Abbau der Geschlechterstereotypen in der Kinder- und Jugendbildung, sind das Ergebnis der wertvollen Zusammenarbeit verschiedener PartnerInnen und vor allem der Hauptfiguren der Schulen, die sich mit Leidenschaft und ohne Vorurteile an diesen Themen versucht und aktiv an den **beiden** von der Stadtverwaltung organisierten **Fokusgruppen** teilgenommen haben (an der ersten waren VertreterInnen der Einrichtungen für Kinder in den ersten Lebensjahren sowie der Grundschule beteiligt und an der zweiten VertreterInnen der Mittel- und Oberschulen). Im Rahmen dieser Fokusgruppen wurden die folgenden von allen für vorrangig betrachteten Schritte festgelegt:

- **Strategien zur Bekämpfung bzw. Vorbeugung der Verbreitung genderbedingter Stereotype und klischeehafter Geschlechterrollen unter den Kindern und Jugendlichen;** in diesem Rahmen nähere Erörterung der „obligaten“ Ausbildungsentscheidungen vonseiten der Mädchen und Jungen;
- Verbreitung einer **Kultur des gegenseitigen Respekts** als Präventivmaßnahme gegen die zunehmende **Männer-Gewalt gegen Frauen**;
- Umsetzung von Maßnahmen - die sich an die gesamte Bevölkerung richten - zur **Bekämpfung der entwürdigenden Darstellung von Frauen sowie der sexistischen Sprache und Kommunikation.**

Im Mittelpunkt der Maßnahmen muss die Ausbildung der in den Schuleinrichtungen beschäftigten ErzieherInnen aber auch der Familie stehen, damit die Kinder und Jugendlichen eine klare, unmissverständliche Botschaft erreicht. Die Mädchen sollen zu unkonventionellen und nicht stereotypischen Entscheidungen (d. h. wenn sie sich z. B. für **STEM**-Fächer – Science, Technology, Engineering and Mathematics, sprich für das deutsche Pendant der **MINT**-Fächer – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik interessieren) ermutigt und unterstützt werden. In den Schuleinrichtungen sollte sich immer eine Ausbildung zur Verwendung einer **nicht-sexistischen Sprache** als Waffe gegen die genderbedingten Ungleichheiten sowie die mangelnde Sichtbarkeit des weiblichen Geschlechts durchsetzen. Die Sprache ist von grundlegender Bedeutung, denn die Form ist Inhalt. Auch in diesem Bereich vollzieht sich in Italien derzeit ein Rückschritt im Vergleich zu den 80er Jahren als Alma Sabatini ihre Empfehlungen für einen nicht-sexistischen Gebrauch der italienischen Sprache (*Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana*) veröffentlicht hat.

Der Beitrag und das Beispiel der Lehrpersonen, die in diesem Zusammenhang eine sehr wichtige Rolle spielen, sind von grundlegender Bedeutung. Wir sollten nicht vergessen, dass auch die **Buben** zur Wertschätzung der Frau als **gleichberechtigte Gesprächspartnerin** erzogen werden müssen. Die Frauen und Mädchen hingegen, die oft noch Angst vor ihrer neuen Rolle haben und es gewohnt sind, bescheiden, demütig und selbstkritisch zu sein, müssen in ihrem Selbstwertgefühl bestärkt werden.

Im Hinblick auf die Maßnahmen für die Kinder und Jugendlichen der Mittelschule wurde es - auch auf ausdrückliche Empfehlung der entsprechenden Fokusgruppe - für wichtig und strategisch erachtet, auf die **direkte und aktive Beteiligung der Kinder und Jugendlichen** selbst zu setzen, die sich im Rahmen von Projekten mit konkreten Beispielen im Hinblick auf die dargelegte Sachlage auseinandersetzen sollen.

Zielsetzung 1

Abbau der Geschlechterstereotype **in der frühen Kindheit** und Verbreitung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Würdigung bereichernder Vielfalt

Die Geschlechtsidentität bildet sich in der frühen Kindheit und wird durch Familie, Schule, Fernsehen, Presse verstärkt; alles – angefangen bei den Märchen – trägt zur Vermittlung von Stereotypen bei und fördert die Polarisierung der Geschlechter. Geschlechterstereotype beeinflussen Entscheidungen und Verhaltensweisen auf subtile und oft unbewusste Weise. Auch die Rollen innerhalb des Paares entsprechen oft traditionellen Maßstäben, die in der Haus- und Pflegearbeit immer noch ein Aufgabengebiet der Frauen sehen und wo sich die Beteiligung der Väter an der Erziehung ihrer Kinder auf Spiel- und Freizeitaktivitäten beschränkt. Zahlreiche Studien zeigen, dass die Väter eine wichtige Rolle bei der Erziehung von Kindern spielen. Die Würdigung der Rolle der Väter mit dem Ziel einer Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern stellt daher einerseits eine unverzichtbare Unterstützung der Frau in ihrer Doppelrolle, die sie mittlerweile zu Hause und bei der Arbeit eingenommen hat, dar, andererseits aber auch eine wesentliche Erfahrung auf der Gefühlsebene sowie im Hinblick auf die persönliche Entfaltung der Väter und Kinder.

Positive Aktion 1

Veranstaltung von Fortbildungskursen für ErzieherInnen und Sensibilisierung der Eltern für das Thema der oft auch unbewussten Übertragung von Geschlechterstereotypen

Wenn Kindern Aktivitäten vorgeschlagen werden, die es ihnen ermöglichen, ihre Geschlechtsidentität als Bereicherung zu erleben, wird dadurch ihr Bewusstsein für die nicht von Stereotypen geprägten Unterschiede geschärft.

Tätigkeit 1

Fortbildungskurse für die ErzieherInnen über die Geschlechterstereotype sowie über spezielle vom Netzwerk Kleinkindbetreuung vorgeschlagene Themen

Ziel ist es, den Fachkräften die oftmals unbeabsichtigte Übertragung von Geschlechterstereotypen auf die Kinder bewusst zu machen und sie zur frühzeitigen Förderung einer Kultur des gegenseitigen Respekts anzuregen.

Das Netzwerk Kleinkindbetreuung hat ferner folgende spezielle Themen aufgezeigt, zu denen es sinnvoll wäre, Fortbildungskurse zu veranstalten: 1. Auswahl von Spielzeug, das nicht von Geschlechterstereotypen behaftet ist, und entsprechende Ausstattung der Klassenzimmer, 2. Emotionen und Umgang mit Gefühlen (mit Schwerpunkt auf den Buben und der Notwendigkeit, ihnen klar zu machen, dass sie Angst haben und Schwäche zeigen dürfen) und 3. Regenbogenfamilien.

Tätigkeit 2

Fortbildungskurse für die ErzieherInnen zu einem nicht-sexistischen Sprachgebrauch

Die Erziehung zu einem nicht-sexistischen Sprachgebrauch schon von frühester Kindheit an ist eine wichtige Waffe im Kampf gegen die Ungleichheiten zwischen Mann und Frau und die mangelnde Sichtbarkeit des weiblichen Geschlechts.

Beteiligte Stellen: Netzwerk Kleinkindbetreuung, externe Fachleute, Personalamt der Stadtgemeinde Meran sowie ErzieherInnen der Kinderkrippen, vertragsgebundene Kindertagesstätten und Kindergärten

Zeitplan: alle zwei Jahre ein Fortbildungskurs in beiden Landessprachen (2. Halbjahr 2020 – Fortbildung zu den Geschlechterstereotypen, 2. Halbjahr 2022 – Fortbildung zum nicht-sexistischen Sprachgebrauch und 2. Halbjahr 2024 – Fortbildung zu den Geschlechterstereotypen)

Budget: € 4.000 für jedes Fortbildungsjahr, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Sensibilisierung der Eltern

Thematisierung des Problems der Geschlechterstereotype mit den Familien, mit geringem Zeitaufwand für alle Beteiligten (gezielte Gespräche mit den Erzieherinnen und Erziehern bzw. Newsletter). Das Netzwerk Kleinkindbetreuung erarbeitet eventuell nach Einsetzung einer eigenen Arbeitsgruppe Texte in italienischer und deutscher Sprache für den Newsletter an die Familien.

Beteiligte Stellen: Netzwerk Kleinkindbetreuung, ErzieherInnen der Kinderkrippen sowie der vertragsgebundenen Kindertagesstätten und Kindergärten und die Familien

Zeitplan: ab dem 1. Halbjahr 2020 fortlaufende Tätigkeit für die gesamte Dauer des Planes

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Erstellung und Verteilung von Informationsmaterial zum Abbau der genderbedingten Stereotype als ergänzende Maßnahme zu den bereits bestehenden Initiativen, die sich im Gemeindegebiet flächendeckend an die Familien richten (Bookstart, Elternbriefe und Babyrucksäcke)

Eine Zusammenarbeit mit den zuständigen Landesämtern ermöglicht eine effiziente Nutzung ihres bereits konsolidierten Verteilungsnetzes und die vom Land an alle Familien mit Neugeborenen verteilten Babypakete können durch gezielte Literaturverzeichnisse und Lehrmaterial ergänzt werden.

Tätigkeit 1

Flächendeckende Verteilung des Literaturverzeichnisses „Mädchen und Jungen. Raus aus der Rosa-Blau-Falle“

Kontaktaufnahme zu den zuständigen Landesämtern, um das Material, das vom Land zu bestimmten Anlässen an die Familien verteilt wird, durch das von der Meraner Stadtbibliothek zusammengestellte Literaturverzeichnis mit genderneutralen Büchern zu ergänzen.

Tätigkeit 2

Vorbereitung von weiterem Informationsmaterial und Verteilung desselben

Das genannte Literaturverzeichnis wird aktualisiert und, falls erforderlich, wird zusätzliches Informationsmaterial, das für den Abbau der Geschlechterstereotype nützlich erscheint, zusammengestellt, an die städtischen Einrichtungen zur Kinderbetreuung verteilt sowie zu den oben genannten Instrumenten hinzugefügt.

Beteiligte Stellen: Amt für Familie und Bibliotheken der Autonomen Provinz Bozen, Stadtbibliothek, Netzwerk Kleinkindbetreuung

Zeitplan: ab dem 1. Halbjahr 2020 fortlaufende Tätigkeit für die gesamte Dauer des Planes

Budget: € 1.000,00 für die Werbekampagne im Jahr 2021, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 3

Sensibilisierung und Ausbildung der Bibliothekarinnen und Bibliothekare (oder der beauftragten ErzieherInnen) hinsichtlich der Einteilung und Gestaltung der Schulbibliotheken bzw. der thematischen Bücherecken mit dem Ziel, die geschlechterübergreifenden und genderneutralen Lesevorschläge zu fördern

Tätigkeit 1

Fortbildungskurse für Bibliothekarinnen und Bibliothekare zur Schärfung der Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen in Büchern

Schulbibliotheken sind ein wichtiger Ort der kulturellen Entwicklung für Kinder und Jugendliche. Die Schulbibliothekare und Schulbibliothekarinnen dazu auszubilden, dass sie die genderneutralen Bücher erkennen, weiterempfehlen und besonders hervorheben, ist von grundlegender Bedeutung.

Beteiligte Stellen: Amt für Bibliotheken und Lesen der Autonomen Provinz Bozen, Mittel- und Oberschulen

Zeitplan: im Jahr 2020 Kontaktaufnahme zum Amt für Bibliotheken und Lesen und im 2. Halbjahr 2021 Fortbildungskurse

Budget: die Kosten sind von dem Amt für Bibliotheken und Lesen zu quantifizieren, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Neueinteilung der Räumlichkeiten und Regale der Schulbibliotheken

Selbst die interne Einteilung einer Schulbibliothek kann unbeabsichtigt Stereotype vermitteln oder die jungen LeserInnen beeinflussen (z. B. durch gesonderte Buchabteilungen für Mädchen, rosa Literatur, Bilderbücher für Mädchen usw.) und die Auswahl von Büchern voller vorgefertigter Klischees fördern. Ebenso können Mädchen auch durch eine gezielte interne Einteilung der Bibliotheken dazu angeregt werden, den Lesestoff nach ihren persönlichen Veranlagungen und Neigungen auszuwählen, ohne sich von Stereotypen, die indirekt über die Anordnung der Bücher vermittelt werden, konditionieren zu lassen.

Beteiligte Stellen: Schulbibliothekare und Schulbibliothekarinnen

Zeitplan: ab 2022 nach der Fortbildung (s. Tätigkeit 1)

Budget: die Kosten der Neueinteilung sind von den Schulbibliotheken zu beziffern. Dazu kommen noch die Kosten pro Stunde der im Rahmen ihrer Tätigkeiten beteiligten Personen.

Tätigkeit 3

Lesungen für Kinder

Bibliothekare/innen, ErzieherInnen und Freiwillige sollen Lesungen sowohl für SchülerInnengruppen als auch für alle Meraner Kinder anbieten. Vorgelesen wird dabei aus den genderneutralen Büchern des genannten Literaturverzeichnis. Auch eine Beteiligung der Eltern an den Lesungen wäre sinnvoll.

Beteiligte Stellen: Stadtbibliothek, Mittel- und Oberschulen

Zeitplan: ab 2020 fortlaufende Tätigkeit (Aufnahme in die laufenden Tätigkeiten der Stadtbibliothek)

Budget: zulasten der Stadtbibliothek als Teil ihrer laufenden Tätigkeiten, Kosten pro Stunde der im Rahmen ihrer Tätigkeiten beteiligten Personen

Positive Aktion 4

Organisation von Fortbildungskursen und Aktivitäten für die Väter durch die Familienberatungsstellen der Stadt, die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen für Kleinkinder und die in diesem Bereich tätigen Vereine und Verbände

Ziel der angebotenen Aktivitäten ist es, das Bewusstsein der jungen Väter für ihr Vatersein zu schärfen, sie dabei zu unterstützen, ihre Identität innerhalb der Familie besser zu umreißen und das Heranwachsen ihrer Kinder zusammen mit anderen Eltern und erfahrenen Menschen zu teilen, damit sie sich nicht allein gelassen fühlen und aus der Erfahrung anderer lernen können. Das Beispiel der anderen wird dann auch dazu beitragen, dass die künftigen Väter aufmerksamer, zuverlässiger und zentrierter in ihrer Vaterrolle sind.

Tätigkeit 1

Gezielte Kurse für junge Väter im Rahmen der Geburtsvorbereitungskurse

Mit den Familienberatungsstellen der Stadt und den Vereinen, die Geburtsvorbereitungskurse anbieten, sollen gezielt an die künftigen Väter gerichtete Treffen vereinbart werden.

Beteiligte Stellen: Familienberatungsstellen der Stadt, in diesem Bereich tätige Vereine und Verbände, Väter

Zeitplan: ab 2020 fortlaufende Tätigkeit für die gesamte Dauer des Planes

Budget: zulasten der Beratungsstellen, Vereine und Verbände

Tätigkeit 2

Veranstaltung von Aktivitäten mit den Vätern in den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder

Im Rahmen der Tätigkeiten der Kinderkrippen, Kindertagesstätten und Kindergärten sollen Tätigkeiten angeboten werden, bei denen die Väter mit einbezogen werden.

Beteiligte Stellen: Netzwerk Kleinkindbetreuung, Kindergärten, Väter

Zeitplan: ab 2020 fortlaufende Tätigkeit für die gesamte Dauer des Planes

Budget: zulasten der einzelnen Einrichtungen, Kosten pro Stunde der im Rahmen ihrer Tätigkeiten beteiligten Personen

Positive Aktion 5

Netzwerk Kleinkindbetreuung: Fortsetzung der Arbeiten

Das Netzwerk Kleinkindbetreuung trifft sich zwei- bis dreimal im Jahr, um die Vernetzung zwischen Institutionen bzw. Vereinigungen, die sich mit der frühkindlichen Erziehung und Bildung beschäftigen, zu fördern. Die Ergebnisse dieser Arbeit waren bisher sehr positiv und haben den Erfahrungsaustausch sowie die Schaffung von Synergien zur gemeinsamen Bekämpfung der Geschlechterstereotypen begünstigt.

Tätigkeit 1

Fortsetzung der Arbeit des Netzwerks Kleinkindbetreuung

Das Netzwerk wird sich wie seit seiner Gründung weiterhin regelmäßig treffen, um Synergien zwischen allen Teilnehmenden aufzubauen und die Stadtverwaltung bei der Ausarbeitung von Projekten zur Umsetzung des oben genannten Makrozieles unterstützen.

Tätigkeit 2

Planung von Aktivitäten bzw. Projekten während der fünfjährigen Laufzeit des Planes

Das Netzwerk Kleinkindbetreuung wird Aktivitäten und Projekte, die für die Erreichung des oben genannten Makrozieles für nützlich betrachtet werden, erarbeiten und der Stadtgemeinde Meran vorschlagen. Ferner wird das Netzwerk zum Teil als vorantreibende Kraft, die geplanten Maßnahmen und Aktionen koordinieren und bekannt machen.

Beteiligte Stellen: Netzwerk Kleinkindbetreuung, Kindergärten der Stadt, Kinderkrippen und Kindertagesstätten, in diesem Bereich tätige Vereine und Verbände, externe Fachleute

Zeitplan: ab 2020 fortlaufende Tätigkeit für die gesamte Dauer des Planes (für gewöhnlich zwei bis drei Treffen pro Jahr)

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 2

Bildungsinitiativen zum Ziele des Abbaus der Geschlechterstereotypen **an den Mittel- und Oberschulen** und Verbreitung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Würdigung bereichernder Vielfalt

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass es keinen Unterschied zwischen der intellektuellen Leistung von Männern und Frauen gibt. Dennoch wählen viele Mädchen nicht spontan wissenschaftliche Fächer aus, nicht etwa weil sie diesen nicht gewachsen wären, sondern einfach weil sie unbewusst eine verbreitete Sichtweise auf sich selbst projizieren, in der Überzeugung, dass sie „das sowieso nicht können würden“. Dazu kommt noch ein systemischer Prozess der Entmutigung und sozialen Konditionierung, dem sich die Frauen von sich aus fügen. In den naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen (**STEM** – Science, Technology, Engineering and Mathematics zu Deutsch **MINT** – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sind immer noch wenige Schülerinnen eingeschrieben, obwohl die Berufsaussichten sehr gut sind. Das Problem ist, dass diese Vorurteile beharrlich weiterbestehen. Es herrscht die verbreitete Meinung, diese Fachbereiche seien für Frauen nicht so geeignet, ja es wird sogar behauptet, die Frauen seien für diese Fächer nicht „begabt“.

Im Hinblick auf die Maßnahmen für Mädchen und Jungen der Mittel- und Oberschulen wurde es auch auf ausdrückliche Empfehlung der betreffenden Fokusgruppe für wichtig und strategisch erachtet, auf die direkte und aktive Beteiligung der Kinder und Jugendlichen zu setzen, sowohl zu Beginn, bei der angeleiteten Reflexion über den betreffenden Themenkreis, als auch später bei der konkreten Arbeit, bei der sich die Jungen und Mädchen an anschaulichen Projekten und Modellen messen, die als Beispiele für die erläuterten Theorien herangezogen werden. Darüber hinaus ist es unerlässlich, dass die Buben dazu erzogen werden, gleichberechtigte weibliche Gesprächspartnerinnen zu schätzen. Die Frauen und Mädchen hingegen, die oft noch Angst vor ihrer Rolle haben und es gewohnt sind, bescheiden, demütig und selbstkritisch zu sein, müssen in ihrem Selbstwertgefühl bestärkt werden.

Positive Aktion 1

Bestimmung von Oberschulen für die Ausarbeitung von Pilotprojekten mit verschiedenen Initiativen zur Umsetzung des genannten Zieles und Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit diesen Schulen

Bei der Entwicklung der Initiativen müssen einige weit verbreitete Aspekte berücksichtigt werden: z. B. die Besonderheiten der Schülerinnen mit Migrationshintergrund (Rolle der Frau in verschiedenen Kulturen), das Phänomen der Intersektionalität (wenn Menschen nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aus anderen Gründen diskriminiert werden), Episoden von Cybermobbing und nicht zuletzt die unüberlegte Nutzung der Smartphones (z. B. Organisation „smartphonefreier“ Tage).

Tätigkeit 1

Bestimmung der Schulen, die an einer Unterzeichnung von Vereinbarungen zum genannten Zweck interessiert sind

Tätigkeit 2

Erstellung und Unterzeichnung der Vereinbarungen zwischen der Stadtgemeinde und den teilnehmenden Schulen

Beteiligte Stellen: Mittel- und Oberschulen

Zeitplan: ab dem 2. Halbjahr 2020 für die gesamte Dauer des Planes

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Förderung gezielter Fortbildungskurse für die Lehrkräfte der teilnehmenden Schulen

Im Rahmen der Kurse sollen sowohl Genderfragen als auch andere Themen erörtert werden. Die Teilnahme an den Kursen soll in Form von Fortbildungsstunden anerkannt werden.

Beteiligte Stellen: zuständige Landesbehörden für den Fortbildungsplan der Lehrpersonen, externe Fachleute

Zeitplan: 2. Halbjahr 2021 - ein Fortbildungsmodul in den beiden Sprachen

Budget: die Kosten für die Fortbildungskurse müssen von den zuständigen Landesbehörden für den Fortbildungsplan der Lehrpersonen beziffert werden, dazu kommen noch die Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Information der Jugendlichen hinsichtlich der nicht von der Genderzugehörigkeit suggerierten Ausbildungsmöglichkeiten durch Einleitung folgender Schritte:

Tätigkeit 1

Bestimmung von Partnerunternehmen bzw. -einrichtungen, die es ermöglichen, ein Praktikum zu absolvieren, das die Wahl eines ungewöhnlichen Ausbildungsweges vonseiten der **jungen Frauen** fördert

Die Ermittlung geeigneter Einrichtungen bzw. Unternehmen wird von der Stadtgemeinde durchgeführt. Gesucht wird dabei nach Einrichtungen bzw. Unternehmen mit technischen Abteilungen, in denen die Schülerinnen ein Praktikum absolvieren können. Die Schulen werden den Schülerinnen diese Möglichkeit im Rahmen eines abwechselnden Schul- und Praktikumsprogramms oder anderer Projekte anbieten, um die Wahl von Ausbildungswegen in den STEM/MINT-Fächern zu fördern.

Tätigkeit 2

Bestimmung von Partnerunternehmen bzw. -einrichtungen, die es ermöglichen, ein Praktikum zu absolvieren, das die Wahl eines ungewöhnlichen Ausbildungsweges vonseiten der **jungen Männer** fördert

Ähnlich wie im Rahmen der Tätigkeit 1 ermittelt die Stadtgemeinde geeignete Unternehmen bzw. Einrichtungen, die eine Wahl von Ausbildungswegen im Sozial-, Bildungs- und Erziehungsbereich fördern, in dem die jungen Männer fast überhaupt nicht vertreten sind.

Beteiligte Stellen: AFI/IPL (Arbeitsförderungsinstitut/Istituto promozione lavoratori), Berufsverbände (Unternehmerverband, HDS, HGV, Kaufleuteverband), Berufsstände, Sozialsprengel, Berufsberatungsstellen, Mittel- und Oberschulen, Fakultät für Bildungswissenschaften der UNIBZ

Zeitplan: 2. Halbjahr 2022

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Sensibilisierungsinitiativen durch Erfahrungsberichte

In Zusammenarbeit zwischen der Stadtgemeinde Meran und den Schulen sowie mit Unterstützung von Institutionen und Verbänden wird ein Programm zusammengestellt, in dessen Rahmen Personen eingeladen werden sollen, die über ihre persönliche Erfahrung berichten und dadurch die Neugier der Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Fächer (STEM/MINT) wecken und für eine entsprechende Ausbildungsentscheidung sensibilisieren sollen. Ebenso sollen sie das Interesse der Buben für eine Wahl von Fächern im Sozial-, Bildungs- und Erziehungsbereich wecken. Darüber hinaus sollen Männer eingeladen werden, die über ihr Engagement im Bereich Chancengleichheit berichten und Sportlerinnen, die zu einer Reflexion über die Unterschiede zu den Männern in Bezug auf Behandlung, Bezahlung und Chancen anregen sollen.

Beteiligte Stellen: Soroptimist Club Merania, Frauenmuseum, Mittel- und Oberschulen, Vereine und Verbände

Zeitplan: ab dem 1. Halbjahr 2020 ein Treffen pro Jahr für die gesamte Dauer des Planes (in beiden Sprachen)

Budget: zulasten der teilnehmenden Einrichtungen

Positive Aktion 3

Vermittlung genderneutraler Verhaltensmuster anhand geeigneter Buchempfehlungen für Jugendliche (sowohl im Bereich Belletristik als auch der Sachbücher)

Tätigkeit 1

Zusammenstellung eines Literaturverzeichnisses mit genderneutralen Büchern für Jugendliche

Wie bereits für andere Altersgruppen wird ein spezielles Literaturverzeichnis zusammengestellt.

Beteiligte Stellen: Stadtbibliothek

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022

Budget: zulasten der Stadtbibliothek im Rahmen der laufenden Tätigkeiten mit einem Budget von € 1.500, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 4

An die Schulen gerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen

Neben den Vereinbarungen zwischen der Stadtverwaltung und einigen Partnerschulen (s. Zielsetzung 2, Positive Aktion 1 dieses Interventionsbereichs) wird die Stadtgemeinde zu gewissen institutionellen Anlässen an interessierten Schulen Sensibilisierungsinitiativen im Rahmen des Schulunterrichts veranstalten, mit dem Ziel, die Schülerinnen und Schüler anhand direkter und attraktiver Angebote auch mithilfe von Medien zur Diskussion über Themen in Zusammenhang mit der Chancengleichheit und Prävention von Gewalt anzuregen.

Tätigkeit 1

Filmvorführungen

Es werden Filme vorgeführt oder Minifestivals mit anschließender Diskussion zu den oben genannten Themen veranstaltet.

Tätigkeit 2

Treffen mit Fachleuten im Bereich Chancengleichheit

Es werden Treffen mit namhaften Fachleuten rund um die Genderproblematik veranstaltet.

Beteiligte Stellen Tätigkeit 1: Filmclub, Moderatoren/innen

Beteiligte Stellen Tätigkeit 2: Fachleute in Genderangelegenheiten

Zeitplan: Jährlich abwechselnd ein Film oder ein Treffen ab dem 1. Halbjahr 2020

Budget: € 500 pro Jahr für Filmvorführungen oder für das Honorar der Fachleute zulasten des Referats für Chancengleichheit und der Mittel- und Oberschulen, Kosten pro Stunde der im Rahmen ihrer Tätigkeiten beteiligten Personen

Positive Aktion 5

Erweiterung der Nutzungsmöglichkeiten städtischer Einrichtungen vonseiten der Kinder und Jugendlichen

In der Stadt gibt es keine Einrichtungen, die den Austausch zwischen den Kindern und Jugendlichen fördern. Das behindert oft eine ungezwungene Sozialisation und den Aufbau von Beziehungen unter den Jugendlichen. Nicht alle besuchen die Jugendzentren und die öffentlichen Lokale sind einerseits durch ihre Öffnungszeiten nur eingeschränkt nutzbar und andererseits gibt es dort keine zufriedenstellende Möglichkeit, Musik zu hören bzw. selbst zu musizieren. Gleichzeitig werden für die Mädchen vorbehaltene Einrichtungen benötigt, die als Treffpunkt für die Ausübung diverser Tätigkeiten dienen sollen.

Tätigkeit 1

Freie Nutzung der Schulhöfe und anderer geeigneter Treffpunkte

Die Stadtverwaltung wird sich beim Land als Eigentümer der Schulhöfe und Turnhallen der Oberschulen dafür einsetzen, dass diese Einrichtungen auch außerhalb der Unterrichtszeit geöffnet bleiben. Ebenso wird versucht, weitere Orte und Räumlichkeiten auf dem Gemeindegebiet zu ermitteln, die sich als Treffpunkt eignen (siehe entsprechende Maßnahme 5.2.2. des Sozialplans 2020 - 2025).

Beteiligte Stellen: Autonome Provinz Bozen

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020 erste Kontaktaufnahme zum Land

Budget: zum Nulltarif, in der Umsetzungsphase muss das Land eventuelle Kosten für das Öffnen und Schließen der Einrichtungen übernehmen

Zielsetzung 3

Initiativen zur **Sensibilisierung der Meraner Bevölkerung** für die Notwendigkeit, Geschlechterstereotype, die durch Bilder und Sprache vermittelt werden, abzubauen - Förderung einer Kultur des Respekts

Alle Maßnahmen, die in den Interventionsbereichen dieses Gleichstellungsplanes vorgesehen sind, wurden als einzelne Teile eines gemeinsamen strategischen Planes konzipiert, mit dem Ziel, eine größere Gleichstellung von Frauen und Männern und damit eine allgemeine Verbesserung der Lebensqualität für die gesamte Bevölkerung der Stadt zu erreichen.

Den Maßnahmen für Kinder und Jugendliche der ersten beiden Zielsetzungen **folgen nun Maßnahmen, die sich an die gesamte Meraner Bevölkerung** richten und ebenfalls auf die Bekämpfung von Ausdrucksformen wie die **entwürdigende bildliche Darstellung von Frauen oder ihrer Ausgrenzung** durch die Verwendung einer nicht inklusiven Sprache abzielen.

- Die erste positive Aktion wird die **Bekämpfung der Verbreitung entwürdigender Bilder** sein, das heißt, es soll sichergestellt werden, dass im öffentlichen Raum und in den kommunalen Einrichtungen keine ordinären und der Würde der Frau gegenüber respektlosen Werbebilder angeschlagen werden. Die Stadtverwaltung beabsichtigt also, sich der Verbreitung von Bildern, auf denen Frauen wie ein Gegenstand dargestellt werden, als seien sie ein Auto oder eine Waschmaschine, entschieden zu widersetzen. Sie vertritt nämlich die Meinung, dass dies nicht nur den Frauen gegenüber respektlos ist, sondern eine rückschrittliche Kultur der Unterdrückung und im schlimmsten Fall auch die Gewalt fördert. Wie schlecht solche Bilder für die Entwicklung der Kinder sind, muss an dieser Stelle nicht noch extra betont werden.
- Die zweite positive Aktion betrifft das ausdrückliche Ziel der Stadtverwaltung, **den sexistischen Sprachgebrauch** durch Vermeidung des vermeintlich neutralen generischen Maskulinums und eine Wortwahl, die beiden Geschlechtern Sichtbarkeit und Identität verschafft, zu **bekämpfen**. Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass die Provinz Bozen-Südtirol 2011 die *Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache in der Südtiroler Landesverwaltung* herausgegeben hat, die allgemeine Regeln für einen Sprachgebrauch enthalten, der die Geschlechtsidentität in den normativen und administrativen Texten der öffentlichen Verwaltung, den Formularen sowie den Texten allgemeiner Natur sichtbar macht. Es sei auch darauf hingewiesen, dass sich die Meraner Stadtverwaltung schon seit Jahren dafür einsetzt, dass die Geschlechtsidentität in ihren schriftlichen Mitteilungen stets zum Ausdruck kommt.

Positive Aktion 1

Maßnahmen zur Bekämpfung entwürdigender und frauenfeindlicher Bilder

Initiativen zur Sensibilisierung der Bevölkerung und besonders der Jugendlichen für das Thema der entwürdigenden und frauenfeindlichen Bilder in den Medien und insbesondere in den Werbebotschaften und Bekämpfung der Verbreitung ordinärer und für die Würde der Frau respektloser Werbebilder im öffentlichen Raum.

Tätigkeit 1

Unterzeichnung des Grundsatzpapiers des italienischen Instituts zur Werbeselbstkontrolle (IAP - Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria)

Das Ministerium für Chancengleichheit (DPO) und das italienische Institut zur Werbeselbstkontrolle haben im Februar 2015 die im Januar 2011 unterzeichnete Vereinbarung erneuert, um eine effektivere Zusammenarbeit zwischen den beiden Institutionen bei der Überwachung der Werbung hinsichtlich einer unwürdigen Darstellung der Frau zu fördern. Die Stadtgemeinde Meran wird das Grundsatzpapier zur Bekämpfung der unwürdigen und frauenfeindlichen Bilder unterzeichnen.

Tätigkeit 2

Festlegung der Vorgehensweise, um der sexistischen Darstellung von Frauen Einhalt zu gebieten und die entsprechenden Bilder entfernen zu lassen

Das Verfahren wird in Zusammenarbeit mit den zuständigen Gemeindeämtern und durch gleichzeitige Abänderung der Gemeindeverordnung zu Werbesteuer und Plakatierungsdienst entwickelt und in die Tat umgesetzt.

Beteiligte Stellen: Amt für Werbung und Plakatierungsdienst der Stadtgemeinde Meran und italienisches Institut zur Werbeselbstkontrolle (IAP - Istituto dell'Autodisciplina Pubblicitaria)

Zeitplan: Unterzeichnung im 2. Halbjahr 2020 und anschließend fortlaufende Tätigkeit

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Entwicklung von Sensibilisierungskampagnen mit positiven Botschaften hinsichtlich der Rollen von Mann und Frau für Bereiche der Stadt, wo sich häufig Familien aufhalten (z. B. Kinderspielflächen)

Beteiligte Stellen: Beirat für Chancengleichheit, Fachleute im Bereich Kommunikation und Grafik

Zeitplan: Ausarbeitung im 1. Halbjahr 2024 und anschließend fortlaufend

Budget: zulasten des Referats für Frauenfragen € 5.000, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Sensibilisierung für den Gebrauch einer nicht-sexistischen und für die Unterschiede zwischen Mann und Frau respektvollen Sprache

Die Frau ist nicht mehr nur „mitgemeint“, sondern wird immer explizit genannt und damit schon in der Ausdrucksweise sichtbar gemacht.

Das generische Maskulinum ist zu vermeiden und durch Formulierungen zu ersetzen, die beide Geschlechter sichtbar machen und ihnen somit eine eigene Identität zugestehen.

Tätigkeit 1

Pflege einer nicht sexistischen Ausdrucksweise der Stadtverwaltung und gleichzeitige Förderung einer geschlechtergerechten Sprache in allen nach außen gerichteten Dokumenten

Bewusste und systematische Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen offiziellen Dokumenten und Verwaltungsmaßnahmen sowie in der nach außen und insbesondere an die Bürgerinnen und Bürger gerichteten Kommunikation, indem alle Ämter in einem entsprechenden Rundschreiben und eventuell einem speziellen Leitfaden dazu aufgefordert werden.

Ferner wird sich die Meraner Stadtverwaltung bemühen, durch die Organisation von Konferenzen und Sensibilisierungsinitiativen oder über andere Kommunikationskanäle die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache auch in externen Einrichtungen wie beispielsweise in den Schulen, Vereinigungen und Medien zu fördern.

Beteiligte Stellen: Beirat für Chancengleichheit, Übersetzungsamt der Stadtgemeinde Meran und GrafikerIn

Zeitplan: 2. Halbjahr 2023

Budget: € 1.000 zulasten des Referats für Chancengleichheit, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 1 – Maßnahmen zum Abbau der stereotypen Geschlechterrollen in der Erziehung von Kleinkindern bzw. Jugendlichen und Sensibilisierung der gesamten Bevölkerung

Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit		2020 1. Halbj. 2. Halbj.	2020 2. Halbj. 1. Halbj.	2021 1. Halbj. 2. Halbj.	2021 2. Halbj. 1. Halbj.	2022 1. Halbj. 2. Halbj.	2022 2. Halbj. 1. Halbj.	2023 1. Halbj. 2. Halbj.	2023 2. Halbj. 1. Halbj.	2024 1. Halbj. 2. Halbj.	2024 2. Halbj. 1. Halbj.
1	1	1+2	Fortbildungskurse für Fachkräfte über die Geschlechterstereotype										
		3	Sensibilisierung der Eltern										
	2	1+2	Infomaterial/Gendernutrale Bibliographie										
		1	Fortbildungskurse für Schulbibliothekare/innen										
	3	2	Neueinteilung der Räumlichkeiten der Schulbibliotheken										
		3	Lesungen für Kinder										
	4	1	Geburtsvorbereitungskurse für Väter										
		2	Veranstaltung von Aktivitäten mit den Vätern										
	5	1+2	Fortsetzung der Arbeit des Netzwerks Kleinkindbetreuung										
		1+2	Unterzeichnung von Vereinbarungen mit Schulen										
2	1	3	Fortbildungskurse für Lehrkräfte										
		1+2	Praktika für Mädchen und Buben										
	2	3	Sensibilisierungsinitiativen im MINT-Bereich										
		1	Literaturverzeichnis mit genderneutralen Büchern										
	4	1+2	Filmvorführungen und Referate mit Fachleuten										
		1	Freie Nutzung der Schulhöfe außerhalb der Schulzeit										
	1	1+2	Unterzeichnung des Grundsatzpapiers des IAP										
		3	Sensibilisierungskampagnen für Familien										
	2	1	Geschlechtergerechte Sprache in der Stadtverwaltung										

Interventionsbereich 2

Männer-Gewalt gegen Frauen: Prävention und Bekämpfung

2

Zahlen und Ausmaß des Phänomens

Mindestens jede dritte Frau auf der Welt war in ihrem Leben einer Form von Gewalt ausgesetzt. In Zahlen ausgedrückt, sind das etwa eine Milliarde Frauen. Die Gewalt gegen Frauen kennt weder Zeit noch Grenzen, sie ist weit verbreitet und verschont kein Volk und kein Land, ob industrialisiert oder erst in der Entwicklung begriffen. Sie kennt auch keine soziokulturellen Unterschiede: Opfer und Täter sind in allen sozialen Schichten zu finden und, statistisch gesehen, geht das größte Risiko von den Familienangehörigen, Ehemännern und Vätern aus, gefolgt von Freunden, Nachbarn, engen Bekannten und Arbeitskollegen.

Es gibt verschiedene Formen von Männer-Gewalt gegen Frauen. Die erste ist die **häusliche** Gewalt, zu der es in der familiären Umgebung kommt. Sie wird von Partnern oder ehemaligen Partnern ausgeübt, am häufigsten dort, wo sich die Frauen eigentlich am sichersten fühlen sollten, und von Menschen, denen sie am meisten vertrauen. Dann gibt es noch die **sexuelle** Gewalt, die ebenso viele Gesichter annehmen kann: Es geht dabei nicht nur um Vergewaltigung, sondern auch um die in der Welt noch weit verbreitete Genitalverstümmelung sowie die Kinder- und Zwangsehen, die den Mädchen die Möglichkeit nehmen, frei zu entscheiden, wer sie sein und wen sie lieben wollen. Die **wirtschaftliche** Gewalt, die den Frauen die Möglichkeit verwehrt, die Kontrolle über ihr Einkommen zu haben, zu arbeiten und eine angemessene Ausbildung zu genießen, um von ihrem Partner und ihren Familien unabhängig zu sein. Ganz zu schweigen von der **urbanen** Gewalt: Täglich werden Tausende von Frauen einfach nur bei einem Spaziergang durch die Straßen ihrer Stadt oder auch an ihrem Arbeitsplatz belästigt. Und schließlich gibt es noch die **technologische**, also die neueste Form von Gewalt: Stalking und Cybermobbing sowie viele andere Ausprägungen dieses Phänomens ... Natürlich sind alle aufgelisteten Formen der Gewalt auch mit einer schweren Form der **psychischen** Gewalt verbunden.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des ungleichen Lohnes, Vergewaltigung und Frauenmord: Wie gesagt, handelt es sich um ein strukturelles Phänomen, das alle Länder und sozialen Schichten betrifft und eine der verbreitetsten Verletzungen der Menschenrechte darstellt. Die Folgen sind verheerend, nicht nur auf körperlicher, sondern auch und ganz besonders auf psychischer Ebene, mit dem Auftreten pathologischer Zustände wie Angst und Depressionen. Dazu kommt noch, dass es meist im familiären Kontext zur Gewalt kommt und dass diese von Lebensgefährten oder ehemaligen Partnern ausgeübt wird, was es noch schwieriger und manchmal schier unmöglich macht, sie zu bekämpfen oder anzuzeigen. Es ist ein regelrechter Krieg, von dem jedes Jahr Millionen unschuldiger Frauen und Mädchen betroffen sind.

Die weltweit verzeichneten **Daten** in Bezug auf dieses Phänomen sind dramatisch, mit Ländern, in denen über 50 % der Frauen mindestens einmal in ihrem Leben Gewalt ausgesetzt waren. Aber auch in Italien ist es gravierend: Nach den aktuellsten verfügbaren Daten des staatlichen Statistikamtes, den Daten von 2014, waren in unserem Land sage und schreibe 6.788.000 Frauen im Alter zwischen 16 und 70 Jahren mindestens einmal im Laufe ihres Lebens Gewalt ausgesetzt, wurden belästigt, verfolgt, angegriffen, geschlagen, gepeinigt, beleidigt oder gedemütigt. In 62,7 % der Fälle handelt es sich dabei um die Ausübung von Gewalt durch frühere oder aktuelle Partner und nur in 4,6 % durch Fremde. Frühere Ehemänner und Lebensgefährten sind auch für die schwerwiegendsten Gewalttaten, nämlich für Fälle, die mit dem Tod von Müttern, Töchtern und Freundinnen enden, verantwortlich. In den ersten zehn Monaten von 2018 wurden 106 Frauen ermordet, eine alle 72 Stunden. Auch das zunehmende Phänomen des Stalkings gibt Anlass zur Sorge: Schätzungsweise wurden 21,5 % der Frauen, das sind rund zwei Millionen, von Stalkern verfolgt.

Internationale und nationale Gegenmaßnahmen

Das **Übereinkommen von Istanbul** (2011) des Europarates ist das erste rechtsverbindliche internationale Instrument zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen sowie von häuslicher Gewalt. Neu ist an diesem Übereinkommen vor allem, dass es **die Gewalt gegen Frauen als Form der Menschenrechtsverletzung und Diskriminierung betrachtet**. Italien hat das Übereinkommen 2013 ratifiziert und ist somit rechtlich an dessen Vorschriften gebunden. Vereinbart wurden im Übereinkommen unter anderem Maßnahmen wie eine **verstärkte internationale Zusammenarbeit, die Harmonisierung des Völkerrechts (mit Einführung internationaler Interventionsstandards)**, die Einrichtung neuer offizieller Stellen zur Kontrolle und Überwachung des Phänomens, die Erfassung internationaler Daten und Informationen, verstärkte Aufmerksamkeit für die Opfer und deren Schutz, indem ihre Rechte in den Mittelpunkt gestellt werden, sowie dieselbe Aufmerksamkeit und derselbe Schutz für die Kinder, die Zeugen von Gewalt oder Nachkommen Betroffener sind, Ausbildung neuer Fachkräfte, stärkere Unterstützung von Vereinen und Verbänden, die im Kampf gegen die Männer-Gewalt an Frauen tätig sind, und verstärkte Verbreitung der Information über ihre Tätigkeiten, Erziehung an den Schulen zur Gleichberechtigung der Geschlechter, zum gegenseitigen Respekt und zur gewaltfreien Konfliktlösung, Einführung in das Thema der Gewalt gegen Frauen, stärkere Einbindung der Medien an der Förderung und Bestimmung von Normen zur Selbstregulierung im Rahmen der Berichterstattung.

Im Wesentlichen handelt es sich dabei also um einen gewaltigen Maßnahmenkatalog und um eine präzise internationale Bekenntnis zur Absicht, dieses Phänomen dramatischen Ausmaßes gemeinsam bekämpfen zu wollen.

Was wurde in Meran bereits getan?

Beratungsstelle für Frauen in Gewaltsituationen und Frauenhaus

Der Verein Frauen gegen Gewalt Meran ist mittlerweile seit mehr als dreißig Jahren tätig und stellt eine unverzichtbare Ressource im Bereich der Unterstützung von Frauen in Gewaltsituationen, der Bekämpfung des Phänomens der Gewalt gegen Frauen und der Umsetzung von Informations- und Sensibilisierungsinitiativen dar. Die langjährige Erfahrung auf diesem Gebiet ermöglicht es den im Verein tätigen Frauen, mit großer Professionalität sowohl die Beratungsstelle für Frauen in Gewaltsituationen als auch das Frauenhaus zu leiten. Die Beratungsstelle bietet eine kostenlose Beratung für Frauen in Gewaltsituationen an und gewährleistet dabei die Wahrung ihrer Anonymität. Das Frauenhaus ist hingegen ein geschützter und geheimer Ort, an dem Frauen, die Opfer von Gewalt sind, mit ihren Kindern vorübergehend Zuflucht finden und rundum unterstützt werden. Somit ist die Beratungsstelle ein grundlegender Ansprechpartner für alle Dienste und Institutionen, die sich mit der Gewalt gegen Frauen beschäftigen.

Das Netzwerk Gewalt gegen Frauen

Schon bei der Ausarbeitung des ersten Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2013 - 2017 hat die Stadtgemeinde Meran im Laufe der Treffen mit den Fokusgruppen verstanden, dass das Thema Gewalt gegen Frauen eines der dringlichsten Probleme ist, die es zu bekämpfen gilt. Schon bald hat sich gezeigt, dass ein **Netzwerk gegen die Gewalt an Frauen in der Stadt Meran** als natürliche Fortsetzung der Fokusgruppen aufgebaut werden muss. Noch vor der Verabschiedung des Planes wurde daher das Netzwerk gegründet, das seither, also seit November 2012, monatlich zusammentritt und mittlerweile eine Vielzahl von Maßnahmen zur Sensibilisierung, Beobachtung und Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen auf kommunaler Ebene getroffen hat. Das vom Referat für Chancengleichheit koordinierte Netzwerk umfasst VertreterInnen der Beratungsstelle gegen Gewalt an Frauen, der Familienberatungsstellen, des Sozialbereichs (Sozialsprenkel und Amt für Sozialwesen der Stadtgemeinde), des Sanitätsbetriebs (Erste Hilfe), der Polizeibehörden (Ortspolizei, Polizeikommissariat, Carabinieri) sowie der StreetworkerInnen, des Pädagogischen Beratungszentrums und des Vereins La Strada/Der Weg. In diesen sieben Jahren hat das Netzwerk feste Kontakte zwischen Diensten, Institutionen und aktiver Bürgerschaft aufgebaut sowie Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für die gesamte Meraner Bevölkerung und vor allem für die SchülerInnen und Jugendlichen eingeleitet.

Das Netzwerk pflegt die Kontakte zu allen lokalen Partnern, den Einrichtungen, die in diesem Bereich tätig sind, sowie zu den anderen Netzwerken, insbesondere zum Netzwerk gegen Gewalt der Stadt Bozen, aber zum Beispiel auch zu Vertreterinnen und Vertretern der Staatsanwaltschaft und des Jugendgerichts Bozen, zur Sonderabteilung der Polizeidirektion Bozen für Straftaten gegen die Person, zur Postpolizei und zur Männerberatung der Caritas, die das Anti-Gewalttraining für Männer anbietet.

Im Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2013 - 2017 waren auch Maßnahmen zur Steigerung der Sicherheit im Gemeindegebiet (z. B. durch den Ausbau des Frauen-nachttaxi-Dienstes) enthalten. Ferner war die Unterstützung von Selbstverteidigungskursen und von Programmen zur Stärkung des Selbstwertgefühls der Mädchen der Mittel- und Oberschulen vorgesehen. Es handelte sich dabei um das Präventionsprojekt „Ich sag Nein“ und um Selbstverteidigungskurse nach der Methode der „Drehungen“, bei der nicht auf den Kampf oder die körperliche Kraft gesetzt wird, sondern auf die Kunst, den Kampf durch den Einsatz weiblicher Fähigkeiten wie Beweglichkeit, Gelenkigkeit und Schnelligkeit zu vermeiden. Ziel dieser Technik ist es, das Selbstwertgefühl der Frauen zu fördern und zu steigern, damit sie sich selber verteidigen und behaupten können.

Künftige Maßnahmen

Im Rahmen der Fokusgruppe „Gewalt gegen Frauen“ haben sich zusammen mit den Mitgliedern des Netzwerks Gewalt gegen Frauen andere Experten/innen auf diesem Gebiet (Postpolizei, Anti-Gewalttraining für Männer der Caritas, Basismedizin und Soroptimist Club Merania) rund um einen Tisch versammelt.

Aufgabe der Gruppe war es, ihren Fokus auf drei verschiedene Formen der Gewalt gegen Frauen zu richten und nicht nur deren Merkmale zu untersuchen, sondern auch die wirksamsten Maßnahmen zu deren Bekämpfung zu ermitteln. Die Tätigkeit dieser Fokusgruppe kann wie folgt zusammengefasst werden:

1. Gewalt im Cyberspace

- Es fehlt das Bewusstsein für die virtuelle Gewalt. Daher ist es sinnvoll, die laufenden Sensibilisierungsmaßnahmen bzw. die Projekte an den Schulen („Ich sag Nein“) durch Inhalte hinsichtlich der Gefahren, die im Internet lauern, zu ergänzen. Es bedarf einer Art Anleitung zur gesunden Nutzung der neuen Informationstechnologien („Ich schreibe Nein“), die an alle (Jugendliche wie Erwachsene) gerichtet sein soll. Ferner bedarf es eines Kurses zum Selbstschutz im Internet.
- Durch das Smartphone kommt es auch zu einem Suchtverhalten in den Beziehungen, das die Privatsphäre verletzt, so dass es zu einem wie in den 50er Jahren üblichen gegenseitigen Kontrollverhalten kommt: Die Möglichkeit, immer vernetzt zu sein, erhöht den Drang zur Kontrollausübung exponentiell. Die Jugendlichen müssen sich klar werden, dass nicht immer online zu sein eine Form der Freiheit ist.
- Besonders beunruhigend ist die Benutzung der Handys in der Schule. Es wird vorgeschlagen, eine Schule zu involvieren, die bereit ist, ein Pilotprojekt mit einem völligen Smartphone-Verbot während des Unterrichts zu starten.

2. Gewalt im öffentlichen und städtischen Raum

- Auch dank der siebenjährigen Arbeit des Netzwerks wird dem Phänomen mehr Aufmerksamkeit geschenkt und immer mehr Mädchen, die einer Gefahr ausgesetzt waren, haben das auch gemeldet und nach Hilfe gesucht.
- Im Gemeindegebiet gibt es auch weniger sichere oder potenziell gefährliche Orte, die durch verschiedene Maßnahmen (Videoüberwachung, stärkere Beleuchtung usw.) entschärft werden müssen.
- Die Überwachung war seit jeher Aufgabe der Frauen: Früher überwachten sie ihren Einflussbereich (z. B. den Innenhof ihres Wohnhauses). Heute ist diese Rolle der Frau verloren gegangen. Es ist deshalb umso wichtiger am kollektiven Verantwortungsbewusstsein zu arbeiten. Nützlich wären dabei Sensibilisierungsprojekte (z. B. auf Stadtviertelebene), um wieder den Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl zu wecken und die Bereitschaft, füreinander Verantwortung zu übernehmen und aufeinander aufzupassen.

3. Gewalt im privaten und häuslichen Bereich

Auch in diesem Zusammenhang wurde der weitgehende Mangel an Gemeinschaftsgefühl und gegenseitigem Verantwortungsbewusstsein der BürgerInnen hervorgehoben. Es muss eine Art Leitfaden zusammengestellt werden, um besonders diejenigen zu unterstützen, die den Mut haben, angesichts von Episoden häuslicher Gewalt (oder des Verdachts auf solche Geschehen) nicht einfach nur wegzusehen. Während die Polizei sehr oft wegen nächtlicher Ruhestörung gerufen wird, kommt es sehr selten vor, dass die Nachbarschaft die Polizei aufgrund von Fällen häuslicher Gewalt verständigt. Daher ist vor allem auf folgende Maßnahmen zu setzen:

- Sensibilisierung und Information auf allen Ebenen: von den Kleinstgemeinschaften, wie die Miteigentümergeinschaften, bis hin zu den Treffpunkten in den Stadtvierteln über die Schulen und Arztpraxen bis hin zu den Arbeitsplätzen und Sport- und Kultureinrichtungen etc., um die gesamte Bevölkerung zu erreichen.

Einleitender Absatz für die Zielsetzungen des Interventionsbereichs 2:

Die erste Maßnahme des Aktionsplans Plans 2013 - 2017 war, wie bereits erwähnt, die Gründung des Netzwerks Gewalt gegen Frauen – Stadt Meran. Seither ist das Netzwerk im Gemeindegebiet tätig und arbeitet an einer Reihe von Projekten und Maßnahmen verschiedener Art. Es versteht sich daher von selbst, dass das Netzwerk der sowohl direkte als auch indirekte Ansprechpartner für alle nachfolgend beschriebenen Zielsetzungen sein muss und eine aktive Rolle bzw. eine Beratungsfunktion für alle oder fast alle Projekte und Maßnahmen übernehmen muss.

Zielsetzung 1

Fortsetzung der Tätigkeit des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen – Stadt Meran

Die Stadtgemeinde Meran wird das Netzwerk gegen Gewalt an Frauen – Stadt Meran weiterhin fördern, indem sie dem Netzwerk logistische Unterstützung im Hinblick auf seine Tätigkeiten gewährt, dessen geplante Projekte und Maßnahmen unterstützt und finanziert und das Netzwerk offiziell nach außen vertritt.

Das Netzwerk ist Hauptansprechpartner der Stadtgemeinde Meran in Bezug auf die Männer-Gewalt gegen Frauen und wird an allen Maßnahmen in diesem Bereich involviert.

Positive Aktion 1

Tätigkeiten des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen – Stadt Meran

Das Netzwerk arbeitet an verschiedenen Projekten und Maßnahmen, die auch nach und nach oder Jahr für Jahr je nach Bedarf des Gemeindegebiets geplant werden.

Weiter unten im Text, unter den Tätigkeiten 2 und 3, sind zwei der prioritär umzusetzenden Haupttätigkeiten beschrieben.

Tätigkeit 1

Fortsetzung der Arbeiten des Netzwerks

Das Netzwerk trifft sich weiterhin regelmäßig einmal im Monat oder bei Bedarf auch öfter. Zur Entwicklung gewisser bzw. besonders komplexer Projekte kann es seine Arbeit auch in kleineren Gruppen organisieren.

Beteiligte Stellen: Beratungsstelle gegen Gewalt an Frauen, Sicherheitskräfte, Familienberatungsstellen, Sozialsprengel, Sanitätsbetrieb, Streetworker, in diesem Bereich tätige Vereine und Verbände

Zeitplan: ein Treffen pro Monat für den gesamten Fünfjahreszeitraum 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Beobachtung der Fälle von Männer-Gewalt gegen Frauen im Gemeindegebiet und Erstellung eines periodischen Berichtes über die Anzahl und die Art von Gewaltvorfällen

Mit der Beobachtung der Fälle von Männer-Gewalt gegen Frauen im Gebiet der Stadtgemeinde Meran wurde im Januar 2017 begonnen. Dazu wurde ein spezieller Erhebungsbogen vorbereitet, der von den Diensten, die dem Netzwerk angehören und direkten Kontakt zu Gewaltopfern haben, ausgefüllt wird. Periodisch wird ein Bericht über die Anzahl und die Art der Gewaltvorfälle erstellt.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt an Frauen und eine Expertin bzw. ein Experte

Zeitplan: jährliche Analyse; Bericht im 2. Halbjahr 2020 (für die Jahre 2017 - 2018 - 2019)

Budget: 500 € für die Analyse und den Vergleich der Daten; 2.000 € für die Auslegung des Ergebnisses und den Bericht

Tätigkeit 3

Analyse der „Best Practices“ im Kampf gegen die Männer-Gewalt an Frauen und Ausarbeitung eines von allen mitgetragenen Maßnahmenkatalogs

Das Netzwerk hat im Januar 2019 begonnen, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie durch Zusammenarbeit und Nutzung der bestehenden Synergien der involvierten Dienste, Gewaltopfer unterstützt werden können.

Diese Analyse der besten Vorgehensweise wird die Grundlage für eine Art Maßnahmenkatalog oder Leitfaden für die Dienste und die verschiedenen Einrichtungen sein.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt an Frauen

Zeitplan: 2. Halbjahr von 2021

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Laufende Weiterbildung des Netzwerks und der VertreterInnen der Dienste, die dem Netzwerk angehören

Tätigkeit 1

Organisation regelmäßiger Kurse und Weiterbildungsveranstaltungen

Das Netzwerk organisiert möglichst jährlich Weiterbildungsveranstaltungen oder Vertiefungskurse, damit die Mitglieder des Netzwerks immer auf dem neuesten Stand sind und anhand einer gemeinsamen Basis arbeiten können.

An den Kursen nehmen die Mitglieder des Netzwerks und die Mitarbeiter der einzelnen Dienste teil und verpflichten sich, das Erlernte weiterzugeben.

Auf der Grundlage des mit dem Netzwerk gegen die Gewalt der Stadt Bozen festgelegten Prinzips der Gegenseitigkeit werden alle Weiterbildungsveranstaltungen für beide Netzwerke offen stehen, mit dem Ziel, Kosten zu sparen und beiden Netzwerken Zugang zu denselben Sachkenntnissen zu verschaffen.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt an Frauen und Expertinnen bzw. Experten in diesem Bereich

Zeitplan: abwechselnd mit dem Netzwerk gegen Gewalt an Frauen der Stadt Bozen jeweils im 2. Halbjahr von 2020, 2022 und 2024

Budget: 1.500 € für jeden in Meran organisierten Kurs bzw. jede Weiterbildungsveranstaltung und Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 2

Information und Sensibilisierung der Bevölkerung für das Thema der Männer-Gewalt gegen Frauen

Information und Sensibilisierung müssen zu den Säulen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen gehören. Es ist von grundlegender Bedeutung, dabei alle Bürgerinnen und Bürger mit gezielten Aktionen anzusprechen, ganz besondere Aufmerksamkeit sollte jedoch den Jugendlichen gewidmet werden.

Für diese Maßnahmen stützt sich die Stadtgemeinde hauptsächlich auf das Netzwerk gegen Gewalt, das, oft in Zusammenarbeit mit externen Partnern, für deren Umsetzung sorgt.

Positive Aktion 1

Information der Bürgerinnen und Bürger über das Thema der Männer-Gewalt gegen Frauen

Ziel ist es, nützliche Informationen weiterzugeben, die die größtmögliche Anzahl von Menschen erreichen und auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten sein sollen.

Tätigkeit 1

Engmaschige Verteilung der vom Netzwerk erstellten Infocard

Die Infocard im Pocket-Format, die alle Informationen zum Thema in kompakter Form enthält, muss weiterhin engmaschig verteilt werden:

- über alle im Netzwerk vertretenen Dienste
- bei allen öffentlichen Anlässen, die dieses Thema betreffen
- über andere Kanäle, die so viele Menschen wie möglich erreichen, z. B. Verteilung an alle Haushalte durch Einwerfen in die Briefkästen.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt

Zeitplan: laufende Tätigkeit 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Vorbereitung und Verteilung von Infomaterial für die Arztpraxen

Vorbereitung eines Plakats oder von Broschüren (mit Flyerständern), die in sämtlichen Arztpraxen aufgehängt oder aufgestellt werden, um die Gewaltopfer zu ermutigen, sich ihrem Arzt bzw. ihrer Ärztin anzuvertrauen.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt, Ärzte/innen und Kinderärzte/innen, Grafikagentur

Zeitplan: 2. Halbjahr 2023

Budget: 3.500 € und Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Sensibilisierungskampagnen zum Thema Gewalt gegen Frauen

Die Stadtgemeinde Meran will auf die Sensibilisierung für das Thema setzen, indem die bereits bewährten Projekte weitergeführt und die neuen Vorschläge umgesetzt werden.

Insbesondere sollen die Zivilcourage und das Verantwortungsbewusstsein der BürgerInnen geweckt werden, damit sie nicht einfach nur wegsehen, wenn sie Zeugen/innen von Gewalt gegen Frauen werden.

Vorrangig sollen auch die Schulen und Jugendlichen durch eigens auf sie zugeschnittene Aktionen involviert werden.

Tätigkeit 1

25. November, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Die Stadtgemeinde Meran wird jedes Jahr über das Netzwerk gegen Gewalt an Frauen zum 25. November je nach Zielsetzung und Zielgruppe unterschiedliche Events oder Veranstaltungen zum Thema organisieren. Einige Initiativen werden hingegen jedes Jahr angeboten:

- Fackelzug durch die Stadt
- Beteiligung an der Weiße-Schleife-Kampagne
- Initiative „Dieser Platz ist besetzt“

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt und in diesem Bereich tätige Vereine, Beirat für Chancengleichheit

Zeitplan: jedes Jahr um den 25. November (2. Halbjahr)

Budget: 1.500 € pro Jahr, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

14. Februar, Flashmob One Billion Rising

Die Organisation des Flashmobs (gemeinsamer Tanz auf öffentlichen Plätzen der Stadt gegen Gewalt an Frauen), der in Meran schon 2013 zum ersten Mal stattgefunden hat.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt, in diesem Bereich tätige Vereine, Frauenmuseum, Tanzvereine

Zeitplan: jedes Jahr am 14. Februar (1. Halbjahr)

Budget: € 300 pro Jahr, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Initiative der „Roten Bänke“

Wie bereits in vielen anderen italienischen Städten realisiert und wie in zwei Beschlussanträgen an den Gemeinderat vorgeschlagen, werden im Meraner Gemeindegebiet zur Mahnung und als Denkanstoß zum Thema Männer-Gewalt gegen Frauen eine oder mehrere rote Bänke aufgestellt.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt, Ratskommission für Chancengleichheit, Bauhof, Schulklassen, Stadtviertelkomitees

Zeitplan: Umsetzung im Jahr 2019; anschließend, von 2020 bis 2024, werden die Bänke zirka alle drei Monate in einem jeweils anderen Stadtviertel aufgestellt

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 4

Neue Kampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung

Aus den Treffen der Fokusgruppe und des Netzwerks sind viele Vorschläge für Sensibilisierungskampagnen zur Förderung von Zivilcourage und Verantwortungsbewusstsein der BürgerInnen hervorgegangen. Die folgenden Vorschläge sollen nach Überprüfung der Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit den verschiedenen Einrichtungen und Ansprechpartnern umgesetzt werden:

- Sensibilisierung der Stadtviertel und Stadtviertelkomitees;
- Sensibilisierung der Wohnungseigentümergeinschaften (als kleine Gruppen menschlichen Zusammenlebens) mithilfe der VerwalterInnen dieser Mehrfamilienhäuser, die darum gebeten werden, das eigens vom Netzwerk ausgearbeitete Informationsmaterial zum richtigen Verhalten im Falle häuslicher Gewalt im eigenen Wohnhaus zu verteilen;
- Sensibilisierungskampagnen durch die Nutzung von Kommunikationskanälen, die eine breite Bevölkerungsschicht erreichen, wie z. B. Parkscheine, die Rückseite der Busse, Brottöten, Milchkartons usw.;
- Sensibilisierungskampagnen in Zusammenarbeit mit den Taxifahrerinnen und Taxifahrern (die bereits an der Initiative des Frauennachttaxis involviert sind) oder mit der Ortspolizei anhand von Aufschriften auf den Fahrzeugen;
- Anbringen einer Tafel an einer geeigneten Stelle im Rathaus oder an der Stadtzufahrt mit der Botschaft, dass sich die Stadt Meran gegen Gewalt an Frauen einsetzt;
- weitere Maßnahmen, die nach und nach für wirksam und umsetzbar erachtet werden.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt, Beirat für Chancengleichheit

Zeitplan: 2022 und 2024 wird das Netzwerk jeweils eine der oben aufgelisteten Ideen auswählen

Budget: 3.000 € jeweils für 2022 und 2024, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 3

Weiterbildung zu den Themen Männer-Gewalt gegen Frauen und Aufbau gesunder respektvoller Beziehungen

Die Stadtgemeinde Meran möchte das Weiterbildungsangebot zu den Themen Gewalt gegen Frauen und Aufbau gesunder Beziehungen fortsetzen und weiter ausbauen, mit dem Ziel, das Kursangebot noch wirksamer und flächendeckender zu gestalten.

Hauptzielgruppe werden die jungen Buben und Mädchen in den Einrichtungen, in denen sie hauptsächlich zusammenkommen (Schule, Jugendzentren, Vereine usw.) sein. Es soll aber auch nicht an Angeboten (auch in Form von Konferenzen und Runden Tischen) für die gesamte Bevölkerung fehlen. Hauptziel ist es, einerseits das Selbstwertgefühl und das Selbstverteidigungspotenzial der Frauen und Mädchen zu stärken und andererseits die jungen Buben und Männer zu einer Kultur des gegenseitigen Respekts zu erziehen.

Positive Aktion 1

Fortbildungsgelegenheiten für Frauen und junge Mädchen

Tätigkeit 1

Fortsetzung des Präventionsprojekts „Ich sag Nein/Io dico no“

Dieses Projekt, das an die jungen Mädchen der Mittelschulen gerichtet ist, um ihnen dabei zu helfen, die Situationen zu erkennen, in denen es nötig ist, „nein“ zu sagen, wird von der Beratungsstelle gegen Gewalt an Frauen – Frauenhaus angeboten und von der Stadtgemeinde Meran gefördert.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt, Beratungsstelle gegen Gewalt an Frauen - Frauenhaus

Zeitplan: laufende Tätigkeit während der Schuljahre 2020 - 2024

Budget: 1.000 € als Jahreszuschuss für den Verein

Tätigkeit 2

Entwicklung des Präventionsprojekts „Ich schreibe Nein“ seitens einer speziellen Arbeitsgruppe bzw. Erstellung eines entsprechenden Leitfadens

Auf der Grundlage des Projekts „Ich sag Nein“ wird ein ähnliches Projekt zum Umgang mit den sozialen Medien entwickelt, um einen korrekten Austausch und eine überlegte Kommunikation über das Internet zu fördern, besonders um von vornherein zu verhindern, dass es zu Formen von Gewalt und Belästigungen gegen Frauen und junge Mädchen kommt, aber auch um ihnen beizubringen, wie sie sich in solchen Situationen wehren können.

Beteiligte Stellen: Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Beratungsstelle Gewalt gegen Frauen, Postpolizei, Jugendvereine und Lehrpersonen

Zeitplan: erstes Treffen der Arbeitsgruppe im 2. Halbjahr 2021

Budget: noch zu bestimmen, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Fortsetzung der Selbstverteidigungskurse für Frauen und junge Mädchen

Bei diesen Kursen handelt es sich um Selbstverteidigungskurse nach der Methode der „Drehungen“. Dabei wird nicht auf den Kampf oder auf die körperliche Kraft gesetzt, sondern auf die Vermeidung des Kampfes durch den Einsatz von Fähigkeiten wie Beweglichkeit, Gelenkigkeit und Schnelligkeit. Ziel dieser Technik ist es, das Selbstwertgefühl der Frauen zu stärken und zu steigern, damit sie sich selber verteidigen und behaupten können.

Beteiligte Stellen: Vereine, die in diesem Bereich tätig sind und AusbilderInnen in der Selbstverteidigungstechnik der „Drehungen“

Zeitplan: laufende Tätigkeit von 2020 - 2024

Budget: Zuschüsse an Vereine und Verbände (eventuell auch in Sachleistungen)

Positive Aktion 2

Fortbildungsangebote für die Bevölkerung und die Schulen

Tätigkeit 1

Weiterbildung zur oft negativen „Sprache der Bilder“: Die Gewalt gegen Frauen im Film und in den TV-Serien

Von einer Expertin auf diesem Gebiet angebotene Fortbildungs- und Sensibilisierungsveranstaltung, um die Art und Weise, wie die Gewalt gegen Frauen in Film und Fernsehen seit den Siebzigerjahren dargestellt wird, aufzuzeigen und bewusst zu machen.

Beteiligte Stellen: Netzwerk gegen Gewalt, externe/r ReferentIn

Zeitplan: 2. Halbjahr 2021

Budget: 2.000 € und Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 4

Maßnahmen zur Steigerung der Sicherheit in der Stadt

Die häusliche Gewalt, also die Gewalt in den eigenen vier Wänden, durch den Partner oder Familienangehörige ist zwar statistisch gesehen die mit Abstand häufigste Art von Gewalt, dennoch ist die Stadtgemeinde Meran überzeugt, dass sie sich für eine sichere Stadt einsetzen muss, in der sich alle wohl fühlen können. Eine sichere und einladende Stadt ist auch ein Beitrag zur Verbreitung der Kultur des gegenseitigen Respekts als beste Waffe im Kampf gegen die häusliche Gewalt.

Positive Aktion 1 Frauennachttaxi

Hauptzweck des Frauennachttaxi-Dienstes der Stadtverwaltung ist es, den Frauen und Mädchen am Abend und in der Nacht eine sichere Ausgehmöglichkeit zu bieten, damit sie ihr Recht auf Beteiligung am Leben der Stadt wahrnehmen können. Der Dienst, den die Meraner Frauen mittlerweile kennen und schätzen gelernt haben, kann aber noch verbessert werden.

Tätigkeit 1

Entwicklung einer App für den Frauennachttaxi-Dienst

Diese Anwendung soll von Informatikern bzw. Informatikerinnen eigens entwickelt und implementiert werden, um einen korrekten Dienstablauf zu gewährleisten.

Beteiligte Stellen: TaxifahrerInnen und Mietwagen mit FahrerInnen, Startbase, Mitgliedsgemeinden und BürgerInnenamt

Zeitplan: bis Ende 2020

Budget: 15.000 € (bereits 2019 finanziert) und Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Erneuerung der Vereinbarung für die Führung des Frauennachttaxi-Dienstes und Weiterführung

Die bis zum 31.12.2020 geltende Vereinbarung zwischen den zehn Mitgliedsgemeinden, der Taxigenossenschaft Meran, den selbständigen Taxifahrerinnen und Taxifahrern und den Mietwagenfahrerinnen und -fahrern muss eventuell erneuert werden.

Beteiligte Stellen: Mitgliedsgemeinden, TaxifahrerInnen, MietwagenfahrerInnen, BürgerInnenamt

Zeitplan: 2. Halbjahr 2020 - 2024

Budget: 8.700 € jährlich und Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Entschärfung potentiell gefährlicher Bereiche

Das Gemeindegebiet soll zwar nicht militarisiert werden, aber es erscheint angebracht, das Videoüberwachungssystem und die Beleuchtung besonders sensibler und potenziell gefährlicher Bereiche der Stadt zu verbessern. So ist ein Ausbau des Videoüberwachungssystems und der Beleuchtung potentiell gefährlicher Bereiche (auch durch sensorgesteuerte LED-Lampen) vorgesehen.

Diese Maßnahmen stehen zwar direkt mit dem Thema dieses Interventionsbereichs in Zusammenhang, haben jedoch vorwiegend technischen Charakter und haben auch städtebauliche Folgen. Deshalb wurden sie in den Interventionsbereich 5 „Der städtische Raum: die frauenfreundliche Stadt“, Zielsetzung 3, Positive Aktion 1, Tätigkeiten 1, 2 und 3, auf die hier verwiesen wird, aufgenommen.

Positive Aktion 3

Maßnahmen und Kampagnen zur Sensibilisierung der Jugendlichen

Es wird auf die Steigerung des gegenseitigen Respekts in den zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen Buben und Mädchen sowie auf die Bereitschaft aufeinander aufzupassen und generell auf das Verantwortungsbewusstsein gesetzt, indem vermittelt wird, bei drohender Gefahr oder möglichen Übergriffen im öffentlichen Raum nicht einfach nur wegzusehen.

Tätigkeit 1

Entwurf und Verwirklichung der Sensibilisierungskampagne „Save girls and respect girls“

Entwurf und Verwirklichung gezielter Plakate für die Sensibilisierungskampagne (für die eventuell eine geeignete Bezeichnung gewählt werden muss), die das gegenseitige Schutzverhalten und generell die Zivilcourage und das Verantwortungsgefühl fördern soll, und Anbringung derselben im Meraner Gemeindegebiet.

Beteiligte Stellen: Forum Prävention, StreetworkerInnen, Jugendvereine, Jugendzentren, Beirat für Chancengleichheit

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022 - 2024

Budget: noch zu bestimmen – Zuschuss zulasten des Jugendreferats

Tätigkeit 2

Wiederaufnahme des Präventionsprojekts mit den Streetworkerinnen und Streetworkern in den öffentlichen Parkanlagen bzw. in sensiblen Bereichen der Stadt, wo die Jugend zusammenkommt

Ziel ist es, das Wohlbefinden der Mädchen und Buben an ihren Treffpunkten zu fördern und die Sicherheit beider Seiten zu steigern. Das Projekt ist schon einmal umgesetzt worden und nun erscheint es nützlich, eine Wiederaufnahme voranzutreiben.

Beteiligte Stellen: StreetworkerInnen, Jugendreferat

Zeitplan: ab dem 2. Halbjahr 2020 kontinuierliche Tätigkeit von 2020 - 2024

Budget: noch zu bestimmen – Zuschuss des Jugendreferats

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 2 - Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Männer-Gewalt gegen Frauen

Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit	2020 1. Halbj.	2020 2. Halbj.	2021 1. Halbj.	2021 2. Halbj.	2022 1. Halbj.	2022 2. Halbj.	2023 1. Halbj.	2023 2. Halbj.	2024 1. Halbj.	2024 2. Halbj.
1	1	1 Fortsetzung der Arbeiten des Netzwerks gegen Gewalt										
		2 Erhebung der Gewaltfälle in Meran										
		3 Analyse der Best Practices										
2	2	1 Weiterbildungsveranstaltungen für das Netzwerk										
		2 Verteilung der Infocard										
	1	1 Verteilung von Infomaterial für die Arztpraxen und Kinderärzte										
		2 25. November, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen										
		1 14. Februar (Flash mob)										
		2 Initiative der „Roten Sitzbänke“										
3	2	1 Neue Kampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung										
		2 Projekt „Ich sag Nein“										
		1 Projekt „Ich schreibe Nein“										
		3 Drehungen										
	2	1 Weiterbildung zur „Sprache der Bilder“										
		2 Entwicklung einer App für den Frauennachtaxi-Dienst										
4	1	1 Erneuerung und Weiterführung des Frauennachtaxi-Dienstes										
		2 Entschärfung besonders gefährlicher, sensibler Bereiche										
	3	1 Sensibilisierungskampagne „Save girls and respect girls“										
		2 Projekt Streetworker in den öffentlichen Parkanlagen										

Interventionsbereich 3

Frauen in der Arbeitswelt: Empowerment und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3

Frauen in der Südtiroler Arbeitswelt

In Bezug auf die Beschäftigung von Frauen gibt es auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt große Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Sektor. **Der öffentliche Bereich weist eine hohe Frauenbeschäftigungsquote auf**, wobei die Frauen nicht nur stark vertreten sondern auch hoch qualifiziert sind. Da dieser Sektor die besten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, wird er häufig von den Frauen bevorzugt. Im Privatsektor hingegen ist eine Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben meist nicht in diesem Ausmaß gewährleistet.

Außerdem gibt es in Südtirol eine hohe **Teilzeitarbeitsquote**: Die Teilzeitarbeit ist also Hauptbestandteil der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ohne sie würde die Beschäftigungsquote von Frauen zweifelsohne weitaus niedriger ausfallen. Allerdings ist die Teilzeitarbeit ein doppelschneidiges Schwert, da die Vergütung geringer ist als jene einer Vollzeitarbeitsstelle. Dies wirkt sich äußerst negativ auf die Renten der Frauen aus, die nur etwa halb so hoch sind wie jene der Männer. Diese Kluft bedroht die Unabhängigkeit der Frauen sowohl im Erwachsenen- als auch im Rentenalter.

Es handelt sich hierbei um den so genannten „**Gender Pay Gap**“, d. h. den Lohnunterschied zwischen Mann und Frau. Eine direkte Diskriminierung bzw. eine unterschiedliche Entlohnung für dieselbe Arbeit ist gesetzlich verboten. Nichtsdestotrotz sind Frauen weiterhin indirekt benachteiligt, da sie häufig nicht denselben Zugang zur Arbeit und zu gewissen Positionen genießen, ihre Arbeit weniger geschätzt wird und sie dadurch für eine gleichwertige Arbeit geringer entlohnt werden. Hier muss Sensibilisierungsarbeit geleistet werden, um ein höheres Bewusstsein der Frauen in Bezug auf die Risiken des **Pension Gaps** zu schaffen. Sie müssen sich darüber bewusst sein, dass ihre beruflichen Entscheidungen unvermeidbare Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation im Alter haben werden.

Derzeit werden auf nationaler und internationaler Ebene wichtige Angebote und Projekte zur **Finanzbildung** für Frauen lanciert.

Im letzten Forschungsbericht des Arbeitsförderungsinstituts (gesetzlich vorgesehene statistische Erhebung), der auf den **Daten von 2017 basiert**, ist die Rede von **horizontaler Segregation, unsicheren Arbeitsverhältnissen, Schwierigkeiten im Hinblick auf Beförderungen** – lauter Phänomene, die zu einem Großteil die Frauen in der Arbeitswelt betreffen. In Südtirol **verdienen Frauen im Durchschnitt 30 % weniger als Männer**, was, wie bereits erwähnt, darauf zurückzuführen ist, dass viele Frauen in Teilzeit arbeiten.

Der Gender Pay Gap wirkt sich weiterhin nachteilig für die Frauen aus: Sie haben ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen von 20.888 Euro, während die Männer im Schnitt 38.125 Euro verdienen. Auf allen Karrierestufen ist die Entlohnung von Frauen erheblich geringer als die der Männer. Ebenso betrifft **die Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses** auch im Jahr 2017 mehr Männer (53,4 %) als Frauen (46,6 %), während letztere weiterhin den Großteil der Teilzeitverträge abschließen (83,2 % gegen 16,8 % der Männer). Beim Wartestand wegen Elternzeit beträgt die Quote der Mütter 92,7 % (Mutterschaft), während sie für die Väter auf 7,3 % sinkt (Vaterschaft).

Obwohl die Mehrheit der StudienabgängerInnen Frauen sind, spiegelt sich dies in keiner Weise in der Entlohnung wider. Zudem wählen Frauen oft traditions- und stereotypenbedingt schulische und berufliche Laufbahnen in geringer entlohnenden und gesellschaftlich weniger angesehenen Bereichen.

Es zeigt sich eine starke **horizontale Segregation**, denn in vielen Branchen, vor allem in den „typisch männlichen“, ist die Frauenquote immer noch niedrig. Nach wie vor stoßen Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen an die „**gläserne Decke**“, denn familiäre Verpflichtungen lasten weiterhin fast ausschließlich auf den Frauen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft immer noch mehrheitlich Frauen) und bremst deren Beförderung. Daher machen Frauen nur 7,9 % der Führungskräfte aus.

Frauen schränken sich sowohl bei der Wahl der Ausbildung als auch des Berufs selbst ein. Häufig fällt die Wahl auf den Lehrerberuf oder auf eine Anstellung bei der öffentlichen Verwaltung, da diese mehr Freizeit bieten als andere Berufe. Die Wahl des Studiums und später des Arbeitsplatzes wird oft von Faktoren wie Nähe zum Arbeitsort und Vereinbarkeit der Arbeitszeiten beeinflusst und bietet daher häufig nur beschränkte Karrieremöglichkeiten. Es muss jungen Frauen bewusst gemacht werden, dass die so genannten **MINT-Fächer** (*Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik*), international als **STEM** (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) bekannt, auch ihnen zugänglich sind, und dass ihnen die Wahl einer unkonventionellen Studienrichtung bessere Anstellungs- und Verdienstmöglichkeiten bietet.

Im Schnitt kündigen in Südtirol etwa 600 - 700 im Privatsektor beschäftigte Frauen innerhalb des ersten Lebensjahres ihres Kindes, vor allem jene, die in weniger qualifizierten Berufen tätig sind und eine nicht angemessene Entlohnung erhalten.

Nur mit viel Mühe verschaffen sich Frauen Zutritt zu den politischen und wirtschaftlichen „Schaltzentralen“. Dies würde jedoch dazu beitragen, stereotype und überholte Verhaltens- und Beziehungsmuster abzuschütteln, die vor allem dem modernen und demokratischen Gesellschaftswachstum schaden und gleichzeitig das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum beeinträchtigen.

Betrachten wir unsere „hauseigenen“ Daten, so ist die Frauenquote in politischen Ämtern zahlenmäßig weiterhin sehr niedrig. Beispielsweise haben nur 11 von 116 Gemeinden in Südtirol eine Bürgermeisterin, was gerade mal einer Quote von 8,6 % entspricht. Bedenkt man zudem, dass die Südtiroler Bevölkerung zu über 50 % aus Frauen besteht, so ist es nur allzu offensichtlich, dass dringend etwas unternommen werden muss, um eine Veränderung einzuleiten.

Die einzig sichere Methode, um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken, bleibt weiterhin die **Einführung von Frauenquoten** in den verschiedenen Kollegialorganen.

Dabei ist anzumerken, dass Frauen zwar in politische Ämter gewählt werden, jedoch meistens auf der Strecke bleiben, wenn es darum geht, politische Spitzenpositionen zu bekleiden oder in einen Verwaltungsrat aufgenommen zu werden.

Was die Zusammensetzung der Verwaltungsräte betrifft, so ist bereits ein für die Gemeinden verbindliches Landesgesetz in Kraft, das vorschreibt, dass „in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten keines der beiden Geschlechter zu über zwei Dritteln vertreten sein darf, ansonsten gilt die Ernennung als nichtig“ (Landesgesetz Nr. 3 vom 19. Januar 2012, Artikel 1, Absatz 1).

Obwohl es in den letzten zehn Jahren Anzeichen einer Verbesserung gegeben hat, **kann noch nicht von Fortschritten in Richtung einer Gleichstellung der Geschlechter gesprochen werden.**

Fest steht, dass selbst talentierte und kompetente Frauen nur mit Mühe die Unternehmensspitzen erreichen bzw. sich in hochrangigen politischen Ämtern behaupten können, obwohl ein Gleichgewicht der Geschlechter in der Unternehmensleitung die finanzielle Leistung der Betriebe verbessern könnte. Durch die verstärkte Präsenz von Frauen in strategisch wichtigen Positionen kann ein produktiveres und innovativeres Arbeitsumfeld geschaffen werden, das sich positiv auf die Gesamtheit der Unternehmensleistungen auswirkt. Frauen zeichnen sich durch ihre Entscheidungsfreude, ihr Organisationstalent und ihren umfassenden und weitreichenden Überblick aus und eignen sich somit zur Übernahme von Führungspositionen sowohl in Klein- und Mittelbetrieben als auch in internationalen Konzernen.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, Maßnahmen für das **Empowerment der Frauen** umzusetzen. Der Begriff Empowerment leitet sich vom englischen Verb *to empower* ab und bedeutet „Ermächtigung“, „Übertragung von Verantwortung und Autorität“, „Befähigung“, „Stärkung der Macht“. In Bezug auf die Stellung der Frau definiert der Terminus einen Prozess, der darauf ausgerichtet ist, die Machtbeziehungen in den verschiedenen sozialen und persönlichen Lebensbereichen neu zu definieren und vor allem dazu beizutragen, den Frauen Gehör zu verleihen, ihre Erfahrungen und Kenntnisse anzuerkennen, ihre Wünsche, Bedürfnisse, Meinungen und Zielsetzungen zu berücksichtigen und sie an Entscheidungsprozessen in politischen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten teilhaben zu lassen. Ein Prozess, der es den Frauen vor allen Dingen ermöglicht, ihre persönlichen Ressourcen zu nutzen, um Entscheidungen zu treffen, die ihrer freien Überzeugung entsprechen, und vor allem Einfluss auf jene Entscheidung zu nehmen, die das eigene Leben betreffen.

Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Die Notwendigkeit, Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren betrifft alle, sowohl Frauen als auch Männer. Das Bedürfnis diese beiden Lebensbereiche miteinander in Einklang zu bringen zeigt sich in allen Lebensphasen, belastet aber vorwiegend Frauen, egal ob Mütter, Töchter, Schwiegertöchter oder Enkelinnen. Für sie führen die Schwierigkeiten, die mit diesem Grundbedürfnis zusammenhängen, oft zum **Verzicht auf Beruf und Karriere**.

Fehlende Unterstützung seitens der Verwandtschaft, kein Zugang zu Kinderkrippen, zu hohe Kosten für die Betreuung der Neugeborenen durch private Einrichtungen oder Babysitter zählen zu den häufigsten Gründen, die Frauen dazu bewegen, die Familie dem Beruf vorzuziehen.

Nach wie vor besteht ein markantes **geschlechtsspezifisches Gefälle bei der Aufteilung der Betreuungsaufgaben**, das die Frauen stark benachteiligt. Zweifelsohne hat es in diesem Bereich Fortschritte gegeben und Männer sind heute sicher stärker in Haushalt und Familienleben eingebunden als früher. Das reicht aber noch nicht aus. Der Mangel an Sozialleistungen und die ungenügende Unterstützung der Mütter und Väter **beeinträchtigen maßgeblich den Zugang der Frauen zu Arbeitsplätzen, ihren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt und ihre berufliche Entwicklung**. So wird in Italien nur eines von vier Kindern zwischen null und zwei Jahren einer Kinderbetreuungseinrichtung anvertraut. Ziel der Flexibilisierung der familiären und beruflichen Verpflichtungen ist die Herstellung eines Gleichgewichts anhand einer besseren Organisation der Arbeit, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeiten. Dies gilt nicht **nur für die Schwierigkeiten, die sich durch die Elternschaft ergeben, sondern beispielsweise auch für jene im Zusammenhang mit der Pflege älterer oder pflegebedürftiger Angehöriger**.

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist zentrales Thema jeder Arbeitspolitik. Für die ArbeitnehmerInnen ist die Vereinbarkeit der Arbeit und der Freizeit von grundlegender Bedeutung, damit die Auswirkungen auf Beruf und Privatleben so gering wie möglich sind. Für Arbeitssuchende ist der Faktor Zeit unabdingbar, damit sie ihre Kompetenzen ausweiten, Arbeitserfahrungen sammeln und persönliche Zugangsstrategien zum Arbeitsmarkt entwickeln und somit eine Beschäftigung finden können.

Gute Praktiken und wirksame Maßnahmen

Oberste Priorität ist es daher, die Hürden, die den Frauen den aktiven Zugang zum Arbeitsmarkt verwehren, aus dem Weg zu räumen: einerseits durch die **Steigerung der Betreuungsleistungen und andererseits durch innovative betriebliche Sozialleistungssysteme**.

Verlängerung und flexiblere Gestaltung der sozialpädagogischen Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige, Investitionen zur kontinuierlichen Qualitätssteigerung und Erleichterung des Zugangs zu besagten Diensten für die Familien: Diese Maßnahmen sollten den Schwerpunkt jeder Vereinbarkeitspolitik bilden.

Die öffentliche Sozialfürsorge allein ist allerdings nicht ausreichend: Die Rückständigkeit Italiens im Bereich der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Sozialleistungen muss nach und nach beseitigt werden.

Einige vorbildliche Regionen, wie z. B. Sardinien, haben Anreize für Betriebe geschaffen, um die Umsetzung innovativer Arbeitsorganisationsprogramme (flexible Gestaltung der Zeiten und der Organisation: Zeitkonten, Teilzeitarbeit, Heimarbeit oder Telearbeitsprojekte) zu fördern. Ferner wurden betriebliche Sozialleistungen (Gutscheine und Vereinbarungen für die Pflege Angehöriger, Angebote und Dienstleistungen für die Freizeitgestaltung) sowie unterstützende Maßnahmen für die Mutterschaft umgesetzt, wie z. B. die Anstellung von Personal zur Vertretung der Mitarbeiterinnen in Mutterschaft und die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen zur Aufrechterhaltung der Kompetenzen der Frauen während bzw. nach der Rückkehr aus der Mutterschaft. Um dem **Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt** entgegenzuwirken, das in **Italien 30 % der Mütter** betrifft, hat die Region Piemont das Projekt RI.ENT.R.O. (RImanere ENTrambi Responsabili e Occupati, zu Deutsch „Wiedereinstieg: beide bleiben verantwortlich und berufstätig“) ins Leben gerufen. Hierbei soll die Zahlung eines einmaligen Betrages einen direkten Anreiz für Beschäftigte des Privatsektors, selbstständige Frauen und Unternehmerinnen, die nach der Mutterschaft wieder in die Berufswelt einsteigen, schaffen, falls der im Privatsektor beschäftigte Vater die Elternzeit in Anspruch nimmt. Dies ist sicher eine Möglichkeit, um die Aufteilung der familiären Pflichten unter den Eltern zu fördern und gleichzeitig die Väter zu einer vermehrten Inanspruchnahme der Elternzeit zu motivieren.

Außerdem haben viele Regionen mit den Beiträgen des Europäischen Sozialfonds **Gebietsabkommen** abgeschlossen, die auf eine Umsetzung der Dienste zur besseren Vereinbarung von Berufs- und Privatleben durch die Nutzung der operativen Synergien zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen setzen. Hierdurch sind Partnerschaften entstanden, die in einigen Fällen innovative Sozialfürsorgemodelle hervorgebracht haben. Dieser Prozess bringt positive Sozialmechanismen in Gange, bei denen Institutionen, Zivilgesellschaft und Unternehmen, dank neuer Sichtweisen, zu Initiatoren und Förderern konkreter und wirksamer Antworten auf die Anforderungen des jeweiligen Gebiets werden.

Offensichtlich haben die Regionen im Laufe der letzten Jahre begonnen, unterschiedlichste Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umzusetzen, wobei das Hauptaugenmerk, auch in finanzieller Hinsicht, weiterhin auf Betreuungseinrichtungen für Kinder liegt. Geht man davon aus, dass sich das Thema der Vereinbarkeit heutzutage auf komplexe Bedürfnisse bezieht, die nicht nur mit der Elternschaft zusammenhängen, sondern alle Aspekte des Privatlebens umfassen, werden in naher Zukunft wichtige kulturelle Änderungen erforderlich sein. Von grundlegender Bedeutung wird daher eine **umfassende und innovative Herangehensweise sein, die den Schwerpunkt auf eine gesamtheitliche Betrachtung der sozialen Wohlfahrt verlagert und somit die gesamte Arbeitsorganisation revolutioniert**. Durch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor sollen außerdem eine allgemeine Verbesserung der Lebensqualität ermöglicht und die Beschäftigungsquote (nicht nur der Frauen) erhöht werden, um konkret auf die dargelegten Wünsche und Bedürfnisse einzugehen.

Was wurde in Meran bereits getan?

Die Stadtgemeinde Meran hat in ihrem ersten Gleichstellungsplan sehr viel Wert auf das **Empowerment der Frau** gelegt, d. h. auf jenen Wachstumsprozess, der sich auf die Stärkung des Selbstwertgefühls, der Selbstwirksamkeit und der Selbstbestimmung bezieht, um verborgene Ressourcen freizusetzen und die Frauen dazu zu bringen, ihr Potenzial bewusst auszuschöpfen und dadurch so manches Ziel zu erreichen, das sogar ihre eigenen Erwartungen übertrifft. Die Maßnahmen wurden einerseits auf das **soziale Empowerment** ausgerichtet, d. h. die Erleichterung des Zugangs zu Informationen, Kultur, Professionalität, finanziellen Ressourcen sowie die aktive Beteiligung am gesellschaftlichen Leben. Andererseits beziehen sie sich auf das **psychologische Empowerment**, welches das Bewusstsein für die eigene Stärke und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärkt. Zu diesem Zweck gab es von 2015 bis 2018 als Pilotprojekt im Rathaus einen „**Schalter für das persönliche und berufliche Empowerment von Frauen**“, an den sich Frauen wenden konnten, die sich beruflich und privat positionieren wollten.

Gleichzeitig wurde daran gearbeitet, die Frauen in Bezug auf das Lohngefälle und die Risiken der Teilzeitarbeit zu sensibilisieren. Die Stadtgemeinde Meran beteiligt sich seit vielen Jahren in Zusammenarbeit mit anderen Vereinigungen und städtischen Gewerkschaftsvertretungen am jährlich stattfindenden **Equal Pay Day/Equal Pension Day**, dem internationalen Aktionstag für gleiche Entlohnung von Mann und Frau.

Wichtig war außerdem der Kampf um Abänderung des Regionalgesetzes als übergeordnete Instanz gegenüber den Gemeinden mit dem Ziel der **Einführung von Frauenquoten**, um die Vertretung von Frauen in den verschiedenen Organisationen sicherzustellen. Auch die Stadtgemeinde Meran hat anschließend ihre Satzung angepasst.

In Bezug auf die Maßnahmen zur leichteren **Vereinbarung von Familie und Beruf** hat sich unsere Stadt dafür eingesetzt, das Thema der Vereinbarung zwischen Privatleben und Beruf nicht allein mit Frauen als scheinbar einzige Betroffene dieses Problems in Verbindung zu bringen. Die Stadtgemeinde Meran hat daher beschlossen, unter den vielen Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf eine Maßnahme zu setzen, welche die strategische Rolle der Väter in den Vordergrund rückt. Vor allem zusammen mit dem Netzwerk Kleinkindbetreuung, aber auch in Zusammenarbeit mit den Familienberatungsstellen und den einschlägigen Verbänden, wurden Initiativen zur Beteiligung der Väter an der Betreuung und Erziehung der Kinder gefördert und unterstützt. So gab es z. B. Aktivitäten und Initiativen in den Kindertagesstätten und Kinderkrippen oder im Zuge der Geburtsvorbereitungskurse in den Beratungsstellen, die speziell den Vätern gewidmet waren, ebenso wie öffentliche Maßnahmen mit spielerischem Charakter und Sensibilisierungskampagnen.

Die **Aufwertung der Vaterrolle** im Familienleben stellt eine wichtige Stütze für die Doppelbelastung der Frau zwischen Haushalt und Berufsleben dar, ist aber zugleich auch aus gefühlsmäßiger Sicht eine unverzichtbare Erfahrung für Väter und Kinder, die zu ihrem persönlichen Wachstum beiträgt.

Eine weiteres Ziel, an dem gearbeitet wurde, war die **Steigerung der Betreuungsdienste**. Das städtische Angebot an Betreuungseinrichtungen für Kinder, aber auch für Senioren/innen, ist breit gefächert. Im Laufe der Jahre hat man sich für **ein immer engmaschigeres Angebot auf dem gesamten Gemeindegebiet eingesetzt. Dieses wurde immer mehr an die unterschiedlichen Bedürfnisse angepasst und die Betreuungszeiten wurden verlängert bzw. flexibler gestaltet**, um den Familien einen besseren Zugang zu den sozialpädagogischen Einrichtungen zu ermöglichen. Die optimalen Standards, um dem Bedarf der Meraner Familien gerecht zu werden, wurden allerdings noch nicht erreicht.

Der Sommer, aber auch alle anderen Schulferien, wie z. B. die Faschingswoche oder die sogenannte „Sharm“-Woche an Allerheiligen, ist nämlich für die Familien nicht nur die Urlaubs- und Ferienzeit, sondern auch eine organisatorisch schwierige und anstrengende Zeit. Angesichts der fast dreimonatigen Sommerferien, in denen die Schulen, Kindergärten, Kindertagesstätten und Kinderkrippen geschlossen sind, müssen die Eltern auf alternative Betreuungsangebote zurückzugreifen. Dabei stellt sich oft auch das zweifache Problem der zu tragenden Kosten und der Qualität des Angebots. In diesem Bereich ist die Stadtgemeinde Meran seit Jahren als Anbieterin einer Reihe sowohl selbstverwalteter Initiativen als auch unterstützender Maßnahmen in verschiedenen Formen (finanzielle Beiträge, Bereitstellung von Einrichtungen, Personal und Dienstleistungen usw.) aktiv involviert.

Die Meraner Stadtverwaltung versucht außerdem, den Familien auch in organisatorischer Hinsicht unter die Arme zu greifen, indem sie eine Broschüre herausgibt, in der alle verfügbaren **Sommerinitiativen** im Meraner Gemeindegebiet systematisch, thematisch und nach Altersgruppe geordnet angeführt sind. Dies ermöglicht den Familien, das Angebot der verschiedenen Vereinigungen und der sonstigen Anbieter sorgfältig zu vergleichen. Die Anbieter ziehen hingegen ihren Nutzen aus der damit verbundenen Werbung für ihre Tätigkeit.

In ihrer Funktion als Arbeitgeberin, bietet die Stadtgemeinde Meran seit 2013 den Bediensteten einen **„Betriebsbutler-Service“**: Im Rahmen des Pilotprojekts wird den Bediensteten die Möglichkeit geboten, wöchentlich ihre Wäsche in einem eigens von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Raum im Rathaus zum Waschen, Bügeln, Reinigen und Nähen abzugeben und dort wieder abzuholen. Dadurch ergibt sich eine Zeiteinsparung, die sich positiv auf die Lebensqualität der Männer und Frauen auswirkt: eine wirksame Maßnahme zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf, die Vorbildfunktion für andere Verwaltungen bzw. Unternehmen haben kann.

Künftige Maßnahmen

Es ist also auf mehreren Ebenen anzusetzen, um die jungen Frauen zu motivieren, sich für herausragende Studiengänge und Karrieremöglichkeiten in den führenden Wirtschaftsbereichen zu entscheiden. Durch flexible Organisationsmodelle soll den Frauen der Zugang zur Arbeitswelt erleichtert werden und die jungen Männer sollen dazu angeregt werden, sich die Betreuung der Kinder mit ihren Partnerinnen zu teilen.

Nicht zuletzt sind zur Förderung der Gleichstellung Maßnahmen auf dem Gebiet der Chancengleichheit im Rahmen vielschichtiger Projekte erforderlich. Dazu gehören Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen ebenso wie die Umsetzung guter Praktiken und die Erprobung innovativer Dienstleistungen. Zur Förderung gleicher Rechte und gleicher Chancen ist ein kulturelles Umdenken notwendig.

Die Erkenntnisse, die aus der Fokusgruppe der Expertinnen zu diesem Themenbereich hervorgegangen sind, sollen bei der Umsetzung der Tätigkeiten berücksichtigt werden. Die Maßnahmen werden dabei vorrangig auf die **Flexibilität** zur Steigerung der Vereinbarkeit innerhalb der Partnerschaft gerichtet sein. Im Mittelpunkt stehen dabei **die Aufwertung der Vaterrolle, die Entwicklung neuer Dienstleistungen zur Unterstützung der Frauen, damit sie sich nicht zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen, und die Stärkung des Selbstwertgefühls der Frauen**, die bereits bewiesen haben, dass sie trotz mentaler Hürden und Grenzen in allen Bereichen glänzen können. Weitere Initiativen innovativer und strategischer Bedeutung sollen ferner im Bereich der **Finanzbildung für Frauen** geboten werden.

Zielsetzung 1

Aufwertung der Vaterrolle zur besseren Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Mann und Frau und daraus folgender gesteigerter Flexibilität beider Geschlechter bei der Vereinbarung von Familie und Beruf

Nach wie vor besteht zwischen Mann und Frau ein markantes **Gefälle in der Aufteilung der Betreuungsaufgaben**, das die Frauen stark benachteiligt. Im Zuge der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll das Thema nicht als alleiniges Frauenproblem dargestellt werden. Die Stadtgemeinde Meran hat beschlossen, in Bezug auf die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die **strategische Rolle der Väter** zu setzen. Im Zuge der Umsetzung des ersten Aktionsplans wurden vor allem zusammen mit dem Netzwerk Kleinkindbetreuung, aber auch in Zusammenarbeit mit den Familienberatungsstellen und den entsprechenden Vereinen, Initiativen zur Förderung und Unterstützung der Beteiligung der Väter an der Betreuung und Erziehung der Kinder vorangetrieben.

Die **Aufwertung der Vaterrolle innerhalb der Familie** stellt eine unabdingbare Stütze für die Doppelbelastung der Frau zwischen Haushalt und Berufsleben dar, ist aber gleichzeitig aus gefühlsmäßiger Sicht auch eine unverzichtbare Erfahrung für Väter und Kinder, die zu ihrem persönlichen Wachstum beiträgt.

Positive Aktion 1

Durchführung von Sensibilisierungs- und Werbekampagnen zum Potenzial der bewusst und aktiv gelebten Vaterrolle auch zum Zweck der Unterstützung der Partnerin bei ihrer beruflichen Selbstverwirklichung

Tätigkeit 1

Storytelling-Initiativen

Organisation öffentlicher Veranstaltungen in denen Väter, die einen Vaterschaftsurlaub in Anspruch genommen haben, von ihren Erfahrungen berichten.

Beteiligte Stellen: Netzwerk Kleinkindbetreuung, Beratungsstellen, einschlägige Vereinigungen

Zeitplan: ab dem 1. Halbjahr 2021 eine Initiative pro Jahr

Budget: maximal 500 € pro Initiative durch Gewährung von Zuschüssen (eventuell auch durch Sachleistungen)

Zielsetzung 2

Empowerment der Frauen – Wachstumsprozesse, die auf der Stärkung des Selbstwertgefühls, der Selbstwirksamkeit und der Selbstbestimmung beruhen

Ziel ist es, verborgene Ressourcen freizusetzen und die Frauen dazu zu bringen, ihr Potenzial bewusst auszuschöpfen, um so manches Ziel zu erreichen, das sogar ihre eigenen Erwartungen übertrifft. Die Maßnahmen wurden einerseits auf das **soziale Empowerment** ausgerichtet, d. h. die Erleichterung des Zugangs zu Informationen, Kultur, Professionalität, finanziellen Ressourcen sowie die aktive Beteiligung am gesellschaftlichen Leben (auch im politischen Bereich). Andererseits beziehen sie sich auf das **psychologische Empowerment**, welches das Bewusstsein für die eigene Stärke und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärkt.

Frauen schränken sich oft selbst in der Wahl der Ausbildung und des Berufes ein. Häufig fällt die Wahl auf den Lehrerberuf oder eine Anstellung in der öffentlichen Verwaltung, da diese mehr Freizeit bieten als andere Berufe. Die Wahl des Studiums und in der Folge auch des Arbeitsplatzes wird oft von Faktoren wie Nähe zum Arbeitsort und Vereinbarkeit der Arbeitszeiten beeinflusst und bietet daher häufig nur beschränkte Karrieremöglichkeiten. Es muss jungen Frauen bewusst gemacht werden, dass die so genannten **MINT-Fächer** (*Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik*), international als **STEM** (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) bekannt, auch ihnen zugänglich sind, und dass ihnen die Wahl eines unkonventionellen Studienzweigs bessere Anstellungs- und Verdienstmöglichkeiten bietet (**für Anreize zur Wahl von nicht stereotypen Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten siehe Interventionsbereich 1, Zielsetzung 2, Tätigkeit 2**). Frauen müssen sich über das **Lohngefälle zwischen Mann und Frau** bewusst sein, diesem entgegenwirken und ebenso wissen, dass ihre beruflichen Entscheidungen unvermeidbare Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation im Alter haben werden.

Positive Aktion 1

Auswahl geeigneter Kandidatinnen für postuniversitäre Fortbildungskurse zum Thema Female Leadership

Tätigkeit 1

Stipendium für Jungakademikerinnen für eine Fortbildung über Frauen in Führungspositionen

Die Universität Bocconi in Mailand bietet jedes Jahr eine dreitägige Fortbildung für 50 Jung-Akademikerinnen unter 29 Jahren an. Die Fortbildung zielt darauf ab, die Entwicklung hin zu einer verstärkten Präsenz der Frauen in Führungspositionen zu fördern und zeichnet sich durch eine aktive Lehrmethode aus, bei der die Teilnehmerinnen in größtmöglichem Ausmaß eingebunden werden. Die Auswahl der Teilnehmerinnen trifft Soroptimist Italia auf der Grundlage eines speziellen Auswahlverfahrens und über die einzelnen lokalen Clubs. Jeder Club kann eine Teilnehmerin vorschlagen, die von einer speziellen Kommission gewählt wurde. Auch der Soroptimist Club Merania wählt und entsendet eine Kandidatin.

Beteiligte Stellen: Soroptimist Club Merania

Zeitplan: fortlaufende Tätigkeit 2020 - 2024

Budget: zulasten von Soroptimist Club Merania

Positive Aktion 2

Die aktive Beteiligung junger Frauen an der Gesellschaft fördern, beginnend bei der politischen Vertretung

Tätigkeit 1

Organisation von Sensibilisierungsmaßnahmen mit Schwerpunkt Politik für junge Frauen

Es werden Projekte entworfen, die die aktive Beteiligung der jungen Frauen am politischen Geschehen fördern, um den Frauenanteil in den verschiedenen Gremien zu erhöhen.

Beteiligte Stellen: Frauenmuseum, in diesem Bereich tätige Vereine, Beirat für Chancengleichheit

Zeitplan: möglichst im Zusammenhang mit Wahlen

Budget: zulasten des Frauenmuseums

Positive Aktion 3

Verbesserung der Dienste des Schalters für Empowerment

Von 2015 bis 2018 gab es im Rathaus einen „Schalter für das persönliche und berufliche Empowerment von Frauen“, die sich beruflich und privat positionieren wollten. Die Gemeindeverwaltung verfolgt nun die Absicht, neue Modelle und neue Partner zu ermitteln, um dieses Angebot zusätzlich auszuweiten.

Tätigkeit 1

Einrichtung eines überarbeiteten Empowerment-Services nach Analyse des bereits vorhandenen Angebots im Gemeindegebiet

Nach Überprüfung des Vorhandenseins ähnlicher oder ergänzender Dienste zum Empowerment-Schalter der Stadt, wird das derzeitige Angebot überarbeitet und eventuell ein neues Beratungsmodell mit neuen Merkmalen und für eine neue Zielgruppe eingeführt.

Beteiligte Stellen: in diesem Bereich tätige Vereine, zuständige Landesämter, BeraterInnen, AusbilderInnen, Amt für Bildungsförderung und Amt für Ausbildungs-, Studien und Berufsberatung des Landes

Zeitplan: fortlaufende Tätigkeit ab dem 1. Halbjahr 2021

Budget: Zuschuss (eventuell auch in Form von Sachleistungen) zulasten des Amtes für Chancengleichheit und des zuständigen Landesamtes

Positive Aktion 4

Beteiligung an den Kampagnen Equal Pay Day und Equal Pension Day

Die Stadtgemeinde Meran beteiligt sich seit vielen Jahren in Zusammenarbeit mit anderen Vereinigungen und städtischen Gewerkschaftsvertretungen am jährlich stattfindenden Equal Pay Day und Equal Pension Day, den internationalen Aktionstagen für gleiche Entlohnung von Mann und Frau. Die Beteiligung an diesen Initiativen soll weiter fortgeführt werden.

Tätigkeit 1

Organisation von Sensibilisierungskampagnen

Vorbereitung eines Tisches mit verschiedenem Informationsmaterial, in Zusammenarbeit mit Vereinigungen und städtischen Gewerkschaftsvertretungen, am landesweit festgelegten Tag des Equal Pay Day und Equal Pension Day.

Beteiligte Stellen: Frauenmuseum, Gewerkschaftsvertretungen, in diesem Bereich tätige Vereine, Beirat für Chancengleichheit

Zeitplan: fortlaufende Tätigkeit einmal jährlich im 1. Halbjahr

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 5

Finanzielle Alphabetisierung als Schutz vor wirtschaftlicher Gewalt

Die wirtschaftliche Gewalt gegen Frauen ist eine Form des Missbrauchs, die auch heute noch sehr verbreitet ist und dennoch weitgehend unterschätzt wird. Aus diesem Grund müssen Frauen sowohl über ihre wirtschaftlichen Rechte, als auch über Erkennungsmerkmale wirtschaftlicher Gewalt und über die Möglichkeiten diese aus dem eigenen Leben zu verbannen aufgeklärt werden, indem oftmals gesellschaftlich anerkannte Verhaltensweisen offengelegt werden, die die Würde und Unabhängigkeit der Frauen beeinträchtigen.

Tätigkeit 1

Erstellung eines Angebots zur finanziellen Alphabetisierung und Finanzbildung

Organisation von Fortbildungs- und Informationsveranstaltungen, die sich an alle interessierten Frauen richten und auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt sind.

Beteiligte Stellen: Soroptimist Club Merania, Fachleute

Zeitplan: ab dem 1. Halbjahr 2021 eine Initiative pro Jahr

Budget: zulasten des Soroptimist Club Merania

Zielsetzung 3

Verbesserung der Positionierung der Frauen am Arbeitsmarkt und Verbreitung von innovativen Arbeitsorganisationsmodellen, die zur Steigerung ihrer Lebensqualität beitragen

Das Thema der Vereinbarkeit bezieht sich heutzutage auf komplexe Bedürfnisse, die nicht nur mit der Elternschaft zusammenhängen, sondern alle Aspekte des Privatlebens umfassen. In naher Zukunft werden deshalb wichtige kulturelle Änderungen erforderlich sein. Es ist also eine umfassende und innovative Herangehensweise sinnvoll, die den Schwerpunkt auf eine gesamtheitliche Betrachtung der Sozialfürsorge verlagert und somit die gesamte Arbeitsorganisation revolutioniert. Durch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichem und privatem Sektor sollen eine allgemeine Verbesserung der Lebensqualität ermöglicht und die Beschäftigungsquote (nicht nur der Frauen) erhöht werden, um konkret auf die dargelegten Wünsche und Bedürfnisse einzugehen.

Positive Aktion 1

Förderung der Gleichstellung im Zugang zur Arbeit und zum Arbeitsmarkt durch Steigerung der Sichtbarkeit der Frauen, Verbesserung der sozialen Wohlfahrtsmaßnahmen und der Work-Life-Balance im Alltag der Unternehmen, der weiblichen Beschäftigten und ihrer Familien

Die Arbeit der Frauen stellt einen wichtigen Wachstumsfaktor dar und muss daher unterstützt werden. Hierzu sollen spezifische Maßnahmen ergriffen werden, die sowohl die öffentliche Verwaltung als auch den Privatsektor betreffen. Qualifizierte berufstätige Frauen müssen in speziellen Datenbanken aufscheinen, auf die die Verwaltungen in Echtzeit zugreifen können. Gleichzeitig sollen Unternehmen dazu angeregt werden, Maßnahmen innovativer Organisationsgestaltung und betrieblicher Unterstützungen umzusetzen, die sowohl eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die Produktivitätssteigerung zum Ziel haben.

Tätigkeit 1

Erstellung einer nach Kategorien unterteilten Online-Datenbank zur Erfassung der Kompetenzen und beruflichen Qualifikationen der Meraner Frauen

Auf diese Datenbank soll für die Erteilung von Aufträgen zurückgegriffen werden können. Das Projekt wird den Startups im Coworking-Space „Startbase“ der Stadtgemeinde Meran anvertraut (für weitere Datenbanken siehe auch Bereich 5, Zielsetzung 1, Positive Aktion 2, Tätigkeit 2 und Bereich 6, Zielsetzung 3, Positive Aktion 1, Tätigkeit 1).

Beteiligte Stellen: Startbase

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022

Budget: 15.000 € insgesamt für drei Projekte

Tätigkeit 2

Einführung eines Vorzugskriteriums bei Ausschreibungsverfahren der Stadtgemeinde für Unternehmen, die das Zertifikat „Audit Familie und Beruf“ erhalten haben

Die Gemeindeämter werden bei der Abfassung der Auflagenverzeichnisse für Ausschreibungen ein Vorzugskriterium vorsehen, das jene Unternehmen begünstigt, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit umgesetzt haben.

Beteiligte Stellen: Amt für Ausschreibungen und Vergabeverfahren sowie andere Gemeindeämter

Zeitplan: fortlaufende Tätigkeit ab 2. Halbjahr 2020

Budget: kostenlos

Tätigkeit 3

Förderung von flexiblen Arbeitsorganisationsmodellen auf Gemeindeebene bzw. im Burggrafnamt

In Zusammenarbeit mit dem AFI/IPL (Arbeitsförderungsinstitut/Istituto promozione lavoratori) werden Sensibilisierungskampagnen für Unternehmen organisiert, um innovative Vereinbarungsmodelle vorzustellen (z. B. Projekt Equality for Work and Life, Welfare und Work-Life-Balance).

Beteiligte Stellen: AFI/IPL (Arbeitsförderungsinstitut/Istituto promozione lavoratori)

Zeitplan: 2. Halbjahr 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 4

Einrichtung von Coworking- bzw. Cobaby-Spaces für Frauen

Diese sollen einen Ort zur Vereinbarung von Familie und Beruf darstellen und die Rückkehr oder den Verbleib in der Arbeitswelt ermöglichen bzw. erleichtern. In derselben Einrichtung soll auch ein „Cobaby-Space“ eingerichtet werden, in dem die Kinder betreut und mit kreativen und innovativen Aktivitäten unterhalten werden, die vom Archiv Ó.P.L.A. (Archiv der Künstlerbücher für Kinder) und vom MeranO Innovation District (MIND) organisiert werden, während die Eltern im Coworking-Space arbeiten.

Teilnahme an den Planungsphasen des Umbaus der Räumlichkeiten im ehemaligen Untermaier Rathaus, um sicherzustellen, dass sich die Räumlichkeiten gut zur Erfüllung des oben angeführten Zwecks eignen.

Beteiligte Stellen: Archiv Ó.P.L.A., MIND, Amt für öffentliche Arbeiten, externer/e Projektant/in

Zeitplan: 1. Halbjahr 2021 Start und Weiterführung des Dienstes

Budget: Im Zuge der Planung, im Rahmen der bereits vorgesehenen Summe für den gesamten Umbau der Räumlichkeiten im ehemaligen Untermaier Rathaus zu definieren

Tätigkeit 5

Erweiterung des Angebots der Einrichtungen für Kleinkindbetreuung hinsichtlich der Verfügbarkeit von Plätzen und der zeitlichen Flexibilität

Der optimale Standard muss erreicht werden, um dem Bedarf der Meraner Familien gerecht zu werden. Ebenso muss sichergestellt werden, dass die Betreuungseinrichtungen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten, der Nachfrage seitens der Nutzer nach Flexibilität nachkommen (siehe Maßnahmen 6.3.1, 6.3.2, 6.3.3, 6.3.4 gemäß Sozialplan 2020-2024).

Beteiligte Stellen: Amt für Bildung und Schulen, Provinz Bozen, Amt für Familie, Kinderkrippen und Kindertagesstätten, Tagesmütter und Tagesväter.

Zeitplan: 2. Halbjahr 2024

Budget: noch zu beziffern

Positive Aktion 2

Verbesserung der Kommunikation bezüglich des Angebots von Aktivitäten in den Sommermonaten sowie während der restlichen Schulferien auf dem Gemeindegebiet

In der Stadt gibt es zahlreiche Einrichtungen und Vereine, die das ganze Jahr über qualitativ hochwertige Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche verschiedener Altersgruppen organisieren und flächendeckend auf dem Gemeindegebiet vertreten sind. Angesichts der fast dreimonatigen Sommerferien, in denen die Schulen, Kindergärten, Kindertagesstätten und Kinderkrippen geschlossen sind, müssen die Eltern auf alternative Betreuungsangebote zurückgreifen. Dabei stellt sich oft auch das zweifache Problem der zu tragenden Kosten und der Qualität des Angebots.

In diesem Bereich ist die Stadtgemeinde Meran seit Jahren als Anbieterin einer Reihe sowohl selbstverwalteter Initiativen als auch unterstützender Maßnahmen in verschiedensten Formen (finanzielle Beiträge, Bereitstellung von Einrichtungen, Personal und Dienstleistungen usw.) aktiv involviert.

Erfassung aller im Meraner Gemeindegebiet verfügbaren Sommerveranstaltungen und Herausgabe einer entsprechenden Broschüre, in der diese systematisch, thematisch und nach Altersgruppen geordnet sind, damit die Familien das Angebot der verschiedenen Vereinigungen und der sonstigen Anbieter sorgfältig vergleichen können. Die Anbieter ziehen gleichzeitig ihren Nutzen aus der damit verbundenen Werbung für ihre Tätigkeit.

Tätigkeit 1

Analyse und Bestimmung der Verbesserungsmöglichkeiten im Vergleich zur aktuellen Informationsbroschüre

Es sollen (vor allem EDV-basierte) Möglichkeiten gefunden werden, um das bestehende Produkt zu optimieren und dessen Anwendung und Verbreitung unter den Familien zu verbessern.

Beteiligte Stellen: Amt für Bildung und Schulen, Einrichtungen und Vereine, die Sommerangebote bereitstellen, Startups des Coworking-Space „Startbase“

Zeitplan: 1. Halbjahr 2021

Budget: 2.000 € und Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 3

Weiterführung des Betriebsbutler-Services für Gemeindebedienstete als Best Practice mit Vorbildfunktion für andere Verwaltungen

Seit 2013 bietet die Stadtgemeinde Meran ihren Bediensteten einen so genannten Betriebsbutler-Service, der zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf in Anspruch genommen werden kann. Hierbei handelt es sich um einen Wasch-, Bügel-, Reinigungs- und Nähservice (der gegen Bezahlung direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird).

Tätigkeit 1

Erneuerung und Weiterführung der Vereinbarung für den Betriebsbutler-Service

Das interne Einheitliche Garantiekomitee (EGK) soll zur Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung mit dem Betriebsbutler-Service angeregt werden, sobald die derzeitige Vereinbarung ausläuft

Beteiligte Stellen: EGK und Sozialgenossenschaft

Zeitplan: fortlaufende Tätigkeit 2020 - 2024

Budget: kostenlos

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 3 - Frauen in der Arbeitswelt: Empowerment und Vereinbarkeit von Familie und Beruf												
Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit		2020 1. Halbj. 2. Halbj.	2021 1. Halbj. 2. Halbj.	2021 1. Halbj. 2. Halbj.	2022 1. Halbj. 2. Halbj.	2022 1. Halbj. 2. Halbj.	2023 1. Halbj. 2. Halbj.	2023 1. Halbj. 2. Halbj.	2024 1. Halbj. 2. Halbj.	2024 1. Halbj. 2. Halbj.
1	1	1	Storytelling-Initiativen mit und für Väter									
2	1	1	Postuniversitäre Fortbildungskurse zum Thema Female Leadership									
	2	1	Beteiligung junger Frauen an der politischen Vertretung									
	3	1	Einrichtung eines Empowerment-Schalters									
	4	1	Equal Pay-Pension Day									
	5	1	Finanzielle Alphabetisierung									
3	1	1	Erstellung einer nach Kategorien unterteilten Online-Datenbank	siehe Interventionsbereich 5, Zielsetzung 1, Positive Aktion 2, Tätigkeit 2								
		2	Vorzugskriterium für Unternehmen mit Zertifikat Audit Familie - Beruf									
		3	Förderung von flexiblen Arbeitsorganisationsmodellen									
		4	Coworking- und Cobaby-Spaces									
		5	Erweiterung Angebot Kleinkindbetreuung									
	2	1	Verbesserung Informationsbroschüre Sommermöglichkeiten									
	3	1	Erneuerung der Vereinbarung für den Betriebsbutler-Service									

Interventionsbereich 4

Soziale Inklusion der Frauen

Soziale Ausgrenzung, Frauenarmut und Isolation

Frauen mit Migrationshintergrund

Soziale Inklusion der Frauen, Frauenarmut und Isolation, Probleme von Frauen mit Migrationshintergrund, die mit mehrfachen Diskriminierungsformen konfrontiert sind: drei Themen von großer Tragweite und Komplexität, die gemeinsam in einen einzigen Interventionsbereich aufgenommen werden sollen, da die Wurzeln im Grunde genommen ein und dieselben sind und durch dieselben Mechanismen entstehen.

Ziel dieses Interventionsbereiches ist es, Frauen in Not, in schwierigen, von sozialer Benachteiligung, Zerbrechlichkeit, Marginalität, Ausgrenzung und Armut geprägten Lebenslagen, zu unterstützen.

Frauenarmut

Frauenarmut hat es im Grunde immer schon gegeben. Sie ist aber stets im Rahmen der Familie verborgen geblieben. In den industrialisierten Ländern tritt heute das Problem der Armut und insbesondere der Frauenarmut in besorgniserregendem Ausmaß ans Tageslicht. Sowohl in ländlichen Gebieten als auch in den Städten erwartet die Gesellschaft von den Frauen, dass sie für die Fortpflanzung der Menschheit sowie für die Betreuung und Pflege vor allem der Kinder aber auch der älteren Menschen und Kranken sorgen. Frauen sollen das Haus pflegen und ein Essen für die ganze Familie auf den Tisch stellen. **Diese Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern hat tiefgreifende Folgen: Sie ist für die Frauen mit einem schlechteren Zugang zur Arbeitswelt, zur Bildung, mit weniger Zeit für sich selbst und für die eigenen Bedürfnisse verbunden und wirkt sich auch auf ihre Teilnahme am gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben aus.** Die Frauen arbeiten also viel, verdienen jedoch weniger. Sie sind stärker in befristeten Berufen und informellen Tätigkeiten vertreten und haben deshalb keine Möglichkeit, Einkommen und Vermögen anzuhäufen und so für ihre wirtschaftliche und finanzielle Selbständigkeit zu sorgen, die sie aus bestimmten gesellschaftlichen Rollen befreien würde. Die Betreuungsarbeit (des Paares, der Kinder und der älteren Menschen) ist somit schon seit jeher eine (unbezahlte) Arbeit, die von Frauen in einer patriarchalischen Gesellschaft geleistet wird. Frauen bilden also das Fundament, auf dem die anderen ihr Leben aufbauen können. Diese unbezahlte Rolle ist nur zum Teil freiwillig und hat aufgrund der Entscheidungen, die notgedrungen getroffen werden müssen, nicht nur persönliche Folgen, sondern auch Konsequenzen finanzieller Natur. Die Folgen der Notwendigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, sind für die Frauen gravierend, denn sie gehören dadurch zum ärmeren Teil der Gesellschaft, der gezwungen ist, qualitativ minderwertige, unsichere Arbeiten mit Teilzeitarbeitsverhältnis zu verrichten.

Um Zugang zu den Produktionsressourcen, zum Kredit, dem beruflichen Einkommen, zur Zeit für sich selbst und somit im Wesentlichen zu freien Entscheidungen zu haben, benötigen die Frauen eine große Portion Entschlossenheit, um sich über die sozialen Erwartungen hinwegzusetzen und dabei trotzdem das Wohlergehen der Familie im Auge zu behalten, eine Reihe offensichtlicher oder impliziter diskriminierender kultureller Verhaltensmuster und Gesetze zu überwinden, die sie daran hindern. Ohne diese Entschlossenheit führt die Kombination von Hindernissen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die es in einer Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt gibt, dazu, dass Frauen der Armut und Prozessen der Verarmung und der gesellschaftlichen Isolation stärker ausgesetzt sind als Männer. Die Armut der Frauen, ob wirtschaftlicher oder kultureller Natur oder auch hinsichtlich ihrer Entscheidungsmöglichkeiten birgt ein stärkeres Risiko, sich auf die Kinder zu übertragen und fortzubestehen.

Soziale Ausgrenzung und Isolation der Frauen

Neben den materiellen Entbehrungen sind die alarmierendsten Aspekte der Armut die auftretenden und oft irreversiblen Prozesse der Marginalisierung und Ausgrenzung. **Die Armut der Frauen besteht nicht nur im Mangel an finanziellen Ressourcen, die zur Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse notwendig wären, sondern vor allem in ihren immateriellen Folgen, der Isolation und der sozialen Ausgrenzung,** die Frauen einer grundlegenden Dimension berauben: **der Dimension der menschlichen Beziehungen.** Besonders gefährdet sind alleinerziehende Frauen nach einer Trennung oder Scheidung. Sie sind fortwährend einem Zustand großer Unsicherheit ausgesetzt. Mit steigendem Alter kommen zu den mangelnden Grundbedürfnissen und der wirtschaftlichen Unsicherheit auch eine zunehmende soziale Isolation mit einer Lockerung des sozialen Netzwerks und der menschlichen Beziehungen hinzu.

Es sind vor allem die **älteren Frauen**, die an Sichtbarkeit verlieren und unter mangelnder sozialer Beachtung leiden, weil sie keine Lobbys haben, die sie vertreten würden. Es fehlt auch an einem Solidaritätsnetzwerk, das den Frauen auch in höherem Lebensalter zur Seite steht. Ältere Frauen werden oft „unsichtbar“ und haben niemanden, der sie vertreten und unterstützen würde.

Andererseits dürfen aber auch die Probleme, von denen die **jungen Mädchen und Heranwachsenden** zunehmend betroffen sind, nicht vergessen oder minimiert werden. Sie sehen sich mit Identitäts- und Rollenkonflikten konfrontiert und tun sich schwer, ihren eigenen Erwartungen oder jenen ihrer Umgebung (Familie, Schule oder Freunde) gerecht zu werden und ihren Weg im Leben zu finden. Dadurch sind sie der Gefahr von Isolation, Depression, Suchtproblemen oder im Extremfall sogar dem Selbstmordrisiko ausgesetzt.

Eine weitere Risikokategorie sind zweifelsohne **alleinerziehende Mütter**, die häufig nicht nur mit großen Problemen hinsichtlich der Bestreitung ihres Lebensunterhalts konfrontiert sind, sondern auch in Bezug auf die Sozialisation, Integration oder die soziale Anerkennung, insbesondere bei gleichzeitigem Auftreten mehrerer dieser Schwierigkeiten.

Frauen mit Migrationshintergrund

Das gilt umso mehr für die Frauen mit Migrationshintergrund, die noch viel stärker als unsere einheimischen Frauen der Gefahr der Isolation und Armut ausgesetzt sind, wobei mit Nachdruck auf den erschwerenden Umstand der **Intersektionalität** hinzuweisen ist. Es handelt sich dabei um einen Kontext, der von mehreren Formen der Diskriminierung gleichzeitig geprägt ist: Die Frauen werden nicht nur wegen ihres FrauSeins diskriminiert, sondern auch wegen ihrer Hautfarbe oder von Fall zu Fall auch aufgrund ihrer Klassenzugehörigkeit, ihres Alters oder ihres Glaubens. Die Frauenbewegungen haben dieses Problem schon in den Siebzigerjahren aufgezeigt. Migrantinnen erfahren also sich überschneidende Formen der Diskrimination:

- als Ausländerinnen, die denselben Formen der Diskrimination wie ihre Ehemänner und Lebensgefährten ausgesetzt sind;
- als Frauen, auf denen die Denkweisen einer patriarchalen Gesellschaft lastet;
- als Berufstätige, deren berufliche Kompetenzen, die sie in ihrem Ursprungsland erworben haben, nicht anerkannt werden und die demnach zur Verrichtung unsicherer und schwerer Arbeiten verdammt sind;
- als Mütter, weil sie die Lücken des Wohlfahrtsstaates oft nicht durch die Hilfe auf ein familiäres Netzwerk schließen können oder weil sie aufgrund ihrer sprachlichen Isolation gezwungen sind, die Schulangelegenheiten ihrer Kinder an ihren Mann zu delegieren.

Den Frauen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit zur Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu bieten und ihnen somit den Erwerb einer gewissen Selbstständigkeit und Sicherheit sowie von kulturellen und sprachlichen Grundkenntnissen zu ermöglichen, ihnen also eine wahre Fähigkeit zur aktiven Bürgerbeteiligung zu vermitteln, muss demnach eines der vorrangigen Ziele einer örtlichen Körperschaft sein. Das sind wichtige Maßnahmen, die den Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, so dass sie sich aktiv beteiligen können und nicht auf Unterstützung angewiesen sind, sondern selbst eine produktive Rolle übernehmen können.

Leitgedanke sollte zu diesem Zweck **nicht die Integration**, sondern **die Inklusion** sein, denn eine Gesellschaft, die zur Inklusion fähig ist, setzt auf die gegenseitige Bereicherung. Unsere Stadt muss allen gleiche Chancen bieten und gleichzeitig die individuellen Unterschiede respektieren. Es ist die Stadt, die inklusiv werden muss und nicht umgekehrt!

Aus dieser Sicht sind der Beruf und das Erlernen der Sprache von grundlegender Bedeutung. Ebenso wichtig ist es, Möglichkeiten zu schaffen, die **das Kennenlernen der lokalen Gegebenheiten und das Erleben der Stadt im Rahmen von Erholungs- und Sportaktivitäten, kreativer Betätigung und durch die Nutzung des gastronomischen Angebotes fördern.**

Was wurde in Meran bereits getan?

Meran bietet den Frauen mit Migrationshintergrund natürlich eine große Zahl an Diensten und bereits vorhandenen Ressourcen. An dieser Stelle sei deshalb lediglich hervorgehoben, dass im Interventionsbereich 3 „Einbeziehung und soziale Integration“ des 1. Gleichstellungsplanes 2013 - 2017 einige eigentlich nur der Vorbereitung wahrer Inklusionsaktionen dienende Maßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund vorgesehen waren. Insbesondere war die Einrichtung von „interkulturellen Gärten“ geplant, mit dem Ziel einer umfassenden Inklusion, mit besonderem Augenmerk jedoch auch auf die Beteiligung der Frauen mit Migrationshintergrund.

Ferner war geplant, die in den Beirat für Migration gewählten Frauen zu involvieren, um gemeinsam nach Möglichkeiten zur stärkeren Beteiligung der Frauen mit Migrationshintergrund zu suchen und die möglichen Ansätze abzuwägen.

Das Thema der Frauenarmut, Einsamkeit und Ausgrenzung, die viele Frauen speziell in einem gewissen Alter betreffen, ist hingegen erst jetzt in den Fokus der Meraner Stadtverwaltung gerückt.

Die künftigen Maßnahmen

Die zahlenmäßig besonders große Fokusgruppe, die diesem Themenbereich gewidmet war, konnte genaue Hinweise hinsichtlich der wichtigsten Bedürfnisse auf Gemeindeebene liefern. Dabei wurden die wichtigsten Bereiche, in denen dringend Maßnahmen notwendig sind, sowie Überlegungen, die dabei stets zu beachten sind, herausgearbeitet.

- Ganz klar kristallisiert sich immer wieder das Bedürfnis nach einem oder mehreren **inklusiven Treffpunkten** heraus, also nach Versammlungsorten, die eine gleichberechtigte **Begegnung** ermöglichen, den **Austausch von Ideen und Gedanken**, die **Aus- und Weiterbildung**, das **Auftanken von Energie** und die **selbstbestimmte Teilhabe** am gesellschaftlichen Leben. Diese Einrichtungen sollen allen Frauen offen stehen und speziell auf die weiblichen Bedürfnisse unter Berücksichtigung der Unterschiede aufgrund ihres Alters, ihrer Beschäftigung, der sozialen Schicht, der sie angehören, ihres Herkunftslandes und der Dauer ihres Aufenthaltes in Italien zugeschnitten sein.
- Neben dem Wunsch nach Treffpunkten und Orten der Begegnung für Frauen wurde mit Nachdruck auf die Notwendigkeit hingewiesen, die **Beteiligung der Frauen mit Migrationshintergrund am täglichen, öffentlichen und gesellschaftlichen Leben unserer Stadt** zu fördern. Dabei ist zu bedenken, dass viele Frauen gerne teilnehmen würden, dies aber aus verschiedenen Gründen zum Beispiel religiöser Natur, aber auch weil es ihnen ihr Partner oder ihre Familie nicht erlaubt, nicht geschieht. Darüber muss die aktive Beteiligung der Frauen an bereits bestehenden Orten durch die Schaffung weiterer Möglichkeiten zum gegenseitigen Kennenlernen angehoben werden. Zu diesem Zweck muss verstärkt in das **Erlernen von Sprachen** investiert werden, eines der wichtigsten Instrumente für die soziale Inklusion.
- Es bedarf einer verstärkten Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit dem Thema der **Intersektionalität**, d. h. der Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen (z. B. nicht nur aufgrund des Geschlechts, sondern auch der Herkunft usw.).
- Es muss stets berücksichtigt werden, dass Frauen mit Migrationshintergrund entwurzelt worden sind und nun das Bedürfnis haben, an einem anderen Ort, in einem anderen Kontext Fuß zu fassen. Die **Modalitäten** des Empowerments müssen deshalb **diversifiziert** sein und von erfahrenen Personen geleitet werden. Ferner bedarf es unterschiedlicher Ansätze je nachdem, wie lange die Frauen schon zugewandert sind (z. B. für erst angekommene Frauen, Frauen, die schon seit langer Zeit oder in zweiter Generation bei uns sind). So ist das Empowerment

für einige Frauen, zum Beispiel für traumatisierte Flüchtlinge schon „zu viel“. In solchen Fällen bedarf es vorher gewisser „Übergangsriten“ unter kompetenter Anleitung. Es ist wichtig, die Fähigkeiten all dieser Frauen hervorzuheben und zu fördern, da sie eine enorme Bereicherung für unsere Gesellschaft darstellen.

- Ebenso ist es wichtig, die **wertvollen Fähigkeiten** der von Armut und Isolation bedrohten, meist älteren **Frauen** zu fördern und zu nutzen. Zu diesem Zweck ist es sinnvoll, das **Ehrenamt** in all seinen Ausprägungen und auf allen Ebenen zu **fördern**, um eine Art „Aufnahmeort“ aufzubauen.

Einführung in die Ziele

Eines der Ziele dieses Interventionsbereichs ist speziell die Unterstützung der Frauen mit Migrationshintergrund, **ein weiteres** betrifft positive Aktionen und Maßnahmen für alle Frauen – aller Altersgruppen –, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden, und **ein drittes Ziel** ist die Bereitstellung einer Einrichtung, in der sich die Frauen treffen, kennenlernen, austauschen und weiterbilden können und wo sie Unterstützung verschiedener Art finden sollen.

Zielsetzung 1

Maßnahmen zugunsten von Frauen mit Migrationshintergrund

In Bezug auf die Inklusions- und Unterstützungsmaßnahmen für Frauen mit Migrationshintergrund müssen einige besondere Faktoren berücksichtigt werden, die sie von den allgemein für alle Frauen konzipierten Maßnahmen unterscheiden: Erstens ist zunächst das vielen dieser Frauen gemeinsame Gefühl der Entwurzelung und Desorientierung zu berücksichtigen, das maßgeschneiderte Unterstützungsmaßnahmen und psychologisches Empowerment durch speziell ausgebildete Fachkräfte erfordert. Zweitens ist die Dynamik der Intersektionalität, d. h. der mehrfachen Diskriminierung, als erschwerender Faktor in Bezug auf die Geschlechterdiskriminierung nicht zu vergessen und drittens sind die sprachlichen Schwierigkeiten und das oft fehlende familiäre Netzwerk, das die Frauen bei der Betreuung der Kinder und der Bewältigung des Alltags unterstützen könnte, zu berücksichtigen.

Positive Aktion 1

Einrichtung einer ständigen Arbeitsgruppe mit Schwerpunkt auf dem Problemkreis der Frauen mit Migrationshintergrund

Tätigkeit 1

Bestimmung der Institutionen, Vereine und Verbände, die an der Arbeitsgruppe teilnehmen werden

Alle Dienste und Institutionen, die in diesem Bereich tätig sind und Interesse an einer Teilnahme haben, sollen die Möglichkeit bekommen, sich einzubringen und ihren Beitrag zu leisten.

Tätigkeit 2

Festlegung der Projekte und Prioritäten der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe kann bei Projekten im Rahmen der Zielsetzung 1 des Gleichstellungsplanes auch die Aufgaben eines beratenden Organs übernehmen und Sprachrohr für weitere Bedürfnisse, die sich herauskristallisieren sollten, sein.

Beteiligte Stellen: Amt für Soziales der Stadtgemeinde Meran, Caritas Moca, Caritas Haus Arnika, Caritas Remixmenu, in den Beirat für Integration und Migration gewählte Frauen, Verein Trait d'Union, Urania/Interkulturelles Café, Stop Racism BZ, neue Meranerinnen mit Migrationshintergrund

Zeitplan: ab dem 2. Halbjahr 2020 laufende Tätigkeit mit mindestens zwei Treffen pro Jahr

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Förderung einer korrekten Herangehensweise der öffentlichen Ämter zu Personen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund

Tätigkeit 1

Organisation von Fortbildungskursen für das Personal der Gemeindeämter Parteienverkehr

Ziel ist die Förderung einer korrekten Herangehensweise und Kommunikation zur Optimierung der Wirksamkeit der angebotenen Dienste.

Beteiligte Stellen: Personalamt der Stadtgemeinde, Experten/innen im Bereich Kulturvermittlung

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022

Budget: 1.500 € zulasten des Personalamtes

Positive Aktion 3

Organisation **inklusive Tätigkeiten** für Frauen mit Migrationshintergrund

Gemeinsamer Nenner für die Tätigkeiten soll die Neugier für die Kultur der anderen sein, insbesondere der Kultur, die durch das Essen, die Musik und das Tanzen zum Ausdruck kommt. Sie sollen aber auch die Kenntnis der lokalen Gegebenheiten und der Natur in der Umgebung vonseiten der neuen Meranerinnen mit Migrationshintergrund fördern. Die Tätigkeiten sollen möglichst Gelegenheit zur Begegnung zwischen den Frauen mit Migrationshintergrund und den einheimischen Frauen schaffen.

Tätigkeit 1

Weiterführung bzw. Ausbau der Interkulturellen Gärten als inklusive Tätigkeit für Frauen

Die interkulturellen Gärten, Orte der Begegnung und des kulturellen Austauschs, gehören mittlerweile zur Realität. Die Bilanz, die daraus gezogen werden kann, ist äußerst positiv und deshalb soll dieses Projekt weitergeführt werden. Die 11 Parzellen, die zurzeit diesem Projekt vorbehalten sind, bieten nicht nur Gelegenheit, sich in der Gartenarbeit und im Gemüseanbau zu üben, sondern sind auch Orte der Begegnung, die den Zusammenhalt der Gemeinschaft fördern.

Beteiligte Stellen: Amt für Soziales der Stadtgemeinde Meran, Caritas Moca

Zeitplan: laufende Tätigkeit 2020 - 2024

Budget: Sachleistung (Nutzung eines kommunalen Grundstücks)

Tätigkeit 2

Bereitstellung von Räumlichkeiten für interkulturelle Feste

Da die diversen Frauengemeinschaften, die in Meran leben, das Bedürfnis haben, sich in einem geselligen, möglichst selbständig organisierten festlichen Rahmen treffen zu können, wird geprüft, ob in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen oder Vereinen und Verbänden ein ausreichend großer Saal zur Verfügung gestellt werden könnte. Von Fall zu Fall könnten diese Zusammenkünfte auch allen Meraner Bürgerinnen und Bürgern oder allen Meraner Frauen offen stehen.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zum Thema Frauen mit Migrationshintergrund

Zeitplan: 1. Halbjahr 2021 - 2024

Budget: Sachleistungen (Nutzung kommunaler Flächen bzw. Säle)

Tätigkeit 3

Gemeinsam auf Entdeckungstour in Meran und Umgebung

Von Frauen bzw. lokalen Vereinen und Verbänden angebotene Spaziergänge, Ausflüge, Radtouren, geführte Besichtigungen kulturell und naturwissenschaftlich interessanter Orte im Meraner Becken für Frauen mit Migrationshintergrund und ihre Kinder.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zum Thema Frauen mit Migrationshintergrund, Kultur-, Sport- und Freizeitvereine

Zeitplan: 2. Halbjahr 2021

Budget: Zuschüsse der verschiedenen Gemeindeämter (eventuell auch Sachleistungen)

Positive Aktion 4

Organisation unterstützender Tätigkeiten für Frauen mit Migrationshintergrund

Die nachstehend aufgelisteten Tätigkeiten wurden unter Berücksichtigung der speziellen, in der Einleitung zur Zielsetzung 1 geschilderten zusätzlichen Schwierigkeiten, denen sich Frauen mit Migrationshintergrund stellen müssen, konzipiert.

Tätigkeit 1

Maßgeschneidertes Empowerment

Den aus ihrem Umfeld herausgerissenen Frauen, die nun das Bedürfnis haben, anderswo Fuß zu fassen, muss ein maßgeschneidertes, auch psychologisches Empowerment durch speziell ausgebildete Fachkräfte angeboten werden. Dabei ist unter anderem zu berücksichtigen, in welcher zeitlichen Phase sich die einzelnen Frauen gerade befinden, ob sie erst angekommen sind oder ob sie schon seit langer Zeit oder in zweiter Generation hier bei uns leben.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zum Thema Frauen mit Migrationshintergrund, im Gemeindegebiet tätigen Anlaufstellen für Empowerment und psychologische Dienste

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022

Budget: Kosten noch zu bestimmen

Tätigkeit 2

Beobachtung des Angebots an maßgeschneiderten Sprachkursen für Frauen mit Migrationshintergrund

Selbstverständlich werden in Meran bereits zahllose Sprachkurse angeboten. Es ist aber zu prüfen, inwieweit die Angebote den diversen Bedürfnissen der Frauen und insbesondere der Frauen mit Migrationshintergrund gerecht werden. Zum Beispiel ist zu prüfen, ob die Kurse zu passenden Uhrzeiten stattfinden, ob die Notwendigkeit geschützter Orte berücksichtigt wird und ob gleichzeitig eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder angeboten wird.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zum Thema Frauen mit Migrationshintergrund, Weiterbildungseinrichtungen, die Sprachkurse anbieten, Sprachenmediathek, Pädagogisches Beratungszentrum (Sprachenzentrum)

Zeitplan: 2. Halbjahr 2022

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Unterstützung der Kinder bei der Erledigung ihrer Aufgaben durch andere Eltern der Klasse bzw. Schule

Hinsichtlich der Sprachprobleme der Eltern mit Migrationshintergrund könnten die Weiterbildungseinrichtungen bzw. die Vereine ein Projekt ausarbeiten, das eine freiwillige Aufgabenhilfe von Seiten der Eltern, die Muttersprachler sind, vorsieht. Diese Eltern können gleichzeitig den eigenen Kindern und den Kindern mit sprachlichen Schwierigkeiten bei sich zu Hause oder an einem geeigneten Ort bei der Erledigung der Hausaufgaben helfen.

Beteiligte Stellen: Weiterbildungseinrichtungen oder -agenturen

Zeitplan: 2. Halbjahr 2021 erstes Treffen mit Vereinen für die Projektvorstellung

Budget: Zuschuss (eventuell auch in Form einer Sachleistung)

Zielsetzung 2

Bekämpfung der Armut, Ausgrenzung und Isolation der Frauen

Wie in der Einleitung ausführlich erläutert, sind die Frauen jeden Alters und sozialer Herkunft aufgrund einer langen Reihe von Risikofaktoren der Gefahr ausgesetzt, in materielle oder in psychosoziale Not zu geraten. Die nachstehend aufgelisteten Maßnahmen verfolgen das Ziel, den dringendsten Problemen entgegenzutreten, hauptsächlich indem die Vereine und die vorhandenen Dienste des Gemeindegebiets zur Zusammenarbeit aufgefordert werden und insbesondere indem an das Ehrenamt und an das Verständnis der gesamten Gemeinschaft in all ihren Gruppierungen (Stadtviertelkomitees, Pfarreien, verschiedene Vereinigungen) und an deren Einsatzbereitschaft für die Allgemeinheit appelliert wird.

Es wird darauf hingewiesen, dass es zu den folgend vorgesehenen positiven Aktionen und Tätigkeiten zwei weitere wichtige Maßnahmen gegen Frauenarmut und –ausgrenzung gibt: Die Empowermentprojekte und die Sensibilisierungskampagnen. Diese werden ausführlich im Interventionsbereich 3 „Frauen in der Arbeitswelt: Empowerment und Vereinbarkeit“ vertieft:

- Empowermentprojekte: Interventionsbereich 3, Zielsetzung 2, positive Aktion 3
- Jährliche Sensibilisierungskampagnen für den Equal Pay Day und Equal Pension Day: Interventionsbereich 3, Zielsetzung 2, positive Aktion 4

Positive Aktion 1

Maßnahmen allgemeinen Charakters

Tätigkeit 1

Einrichtung einer Ständigen Arbeitsgruppe zur Inklusion der Frauen und Bekämpfung der Frauenarmut sowie für die entsprechende Sensibilisierungs- und Informationsarbeit

Die Arbeitsgruppe wird die Aufgabe haben, Sensibilisierungsmaßnahmen für die Frauenarmut und das Armutsrisiko im fortgeschrittenen Alter voranzutreiben und zu koordinieren und die Netzwerkarbeit der Dienste mit den Vereinen und Verbänden zu intensivieren, um die Armut und Isolation der Frauen anhand spezieller Kampagnen ans Tageslicht zu bringen. Unter anderem soll dabei an das Verständnis und die Einsatzbereitschaft für die Allgemeinheit, die Solidarität und die Notwendigkeit, nicht gleichgültig zuzusehen, appelliert werden.

Beteiligte Stellen: Amt für Soziales, Gewerkschaften, Sozialsprengel, Senioren/innenbeirat, Berufsberatungsstelle, Schuldnerberatung der Caritas, Gaslampe/Bröseljäger, Soroptimist Club Merania, Stadtviertelkomitees, Pfarreien, Beirat für Chancengleichheit

Zeitplan: ab 2021 zwei Treffen pro Jahr

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Förderung der ehrenamtlichen Tätigkeit zugunsten der Frauen in schwierigen Lebenslagen

Unter Beteiligung und in Zusammenarbeit mit den bereits im Gemeindegebiet tätigen ehrenamtlichen Vereinigungen, sollen Aktionen und Projekte zur Unterstützung von Frauen in Not und in schwierigen Situationen, die der Marginalisierung ausgesetzt sind, entwickelt werden.

Die ehrenamtlichen Tätigkeiten könnten zum Beispiel in folgenden Bereichen hilfreich sein:

- Betreuung von Kindern alleinerziehender Mütter
- ehrenamtlicher Sprachunterricht für Frauen mit Migrationshintergrund oder aus anderen Regionen, die sich auf die Zweisprachigkeitsprüfung vorbereiten wollen
- ehrenamtliche Hilfestellung im Umgang mit der modernen Technik
- Erledigung kleinerer Besorgungen
- kleine Transporte usw.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zur Inklusion der Frauen und Bekämpfung der Frauenarmut, einschlägige Vereine und Verbände sowie ehrenamtlich tätige Personen

Zeitplan: 1. Halbjahr 2023

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 3

Projekt „Der spendierte Einkauf“

Nach dem Vorbild des in Neapel praktizierten Kaffespendierens (*caffè sospeso*) können (arme, ausgegrenzte, alleinerziehende) Frauen, die es nicht schaffen, jeden Tag ein Essen auf den Tisch zu stellen, würdig unterstützt werden. Es wird dazu einfach Geld für ihren Einkauf in den Supermärkten oder Lebensmittelgeschäften vorgestreckt, so dass sie sich mit frischen Qualitätsprodukten ernähren und vor allem ihre dringendsten Grundbedürfnisse erfüllen können.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zur Inklusion der Frauen und Bekämpfung der Frauenarmut, in diesem Bereich tätige Vereine

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022

Budget: Zuschüsse (eventuell auch Sachleistungen)

Positive Aktion 2

Gezielte Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen

Tätigkeit 1

Projekt „Girls Space“

Hinweise der JugenddienstmitarbeiterInnen über die hohe Zahl junger Mädchen, die in einem Zustand großer Verzweiflung sind und psychologische Unterstützung brauchen, da sie selbstmord- bzw. abhängigkeitsgefährdet oder im Hinblick auf ihre Lebensplanung bzw. ihre Identität stark desorientiert sind, haben große Besorgnis erregt. Dagegen soll ein gezieltes Projekt mit dem Titel „Girls space“ vorangetrieben werden, in dessen Rahmen Mädchengruppen im Alter zwischen 12 und 18 Jahren Hilfe und Unterstützung angeboten wird.

Beteiligte Stellen: Frauenmuseum, Jugendnetzwerk Youth Me und in diesem Bereich tätige Vereine

Zeitplan: laufende Tätigkeit 2020 - 2024

Budget: Zuschuss (eventuell auch in Form einer Sachleistung) durch Erlös des Verkaufs der Maggy Bags*

Tätigkeit 2

Einrichtung einer geschützten Wohnung für minderjährige Mädchen in Not

In der Gemeinde Meran gibt es sehr viele minderjährige Mädchen, die aus verschiedenen Gründen (schwerwiegende Familienkonflikte, Unfähigkeit der Eltern oder Unmöglichkeit, sich um die Mädchen zu kümmern) einen geschützten Ort benötigen, an dem sie Zuflucht, Hilfe, Trost und Sicherheit vorfinden. Dabei kann es eventuell auch nur um die Notwendigkeit gehen, ein Mittagessen einzunehmen oder einen Nachmittag zu verbringen oder auch dort zu übernachten. Da es sich um minderjährige Mädchen handelt, müssen Fachkräfte für sie da sein.

Beteiligte Stellen: Institutionen, Sozialsprengel, Amt für Soziales, Beratungsstellen, Streetworker und einschlägige Vereine und Verbände

Zeitplan: 2. Halbjahr 2024

Budget: Zuschuss (noch zu bestimmen)

Positive Aktion 3

Gezielte Maßnahmen für Frauen höheren Alters

Tätigkeit 1

Förderung von Initiativen zur Anerkennung und Aufwertung der Kompetenzen älterer Frauen

Zur Vorbeugung von Isolation und Einsamkeit müssen Wege gefunden werden, um die Kompetenzen der älteren Frauen aufzuwerten und sie untereinander und generationsübergreifend auszutauschen und weiterzugeben.

Beteiligte Stellen: Ständige Arbeitsgruppe zur Inklusion der Frauen und Bekämpfung der Frauenarmut, insbesondere SeniorInnenbeirat, Vereine und Verbände, Stadtviertelkomitees, Pfarreien

Zeitplan: 2. Halbjahr 2023

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

*Die Maggy Bags sind nachhaltige Taschen, die aus dem Banner des Jubiläums der Margarete von Tirol, vom Referat für Chancengleichheit realisiert wurden.

Tätigkeit 2

Begegnungsmöglichkeiten für Frauen über 50

Einrichtung einer Website nach dem Vorbild der von einer Amerikanerin ins Leben gerufenen und überaus erfolgreichen Plattform *Finding Female Friends Past Fifty* (Freundinnen über 50 finden), die den Frauen Gelegenheit bieten soll, mit anderen Frauen, die dieselben Interessen haben, Freundschaften zu knüpfen, mit dem Ziel, gemeinsam an verschiedenen Veranstaltungen, Freizeitaktivitäten, Reisen usw. teilzunehmen. Es geht darum, eine Möglichkeit zur Knüpfung von Kontakten und zu Begegnungsgelegenheiten zu bieten, für Frauen in einem Alter, in dem das aus verschiedenen Gründen (Trennungen, Scheidungen, Kinder aus dem Haus ...) nicht mehr so einfach ist.

Beteiligte Stellen: in diesem Bereich tätige Vereine, Startbase

Zeitplan: 2. Halbjahr 2024

Budget: Zuschuss (eventuell auch in Form einer Sachleistung)

Zielsetzung 3

Frauentreff

Im Rahmen der Fokusgruppe für diesen Bereich aber auch anderer Fokusgruppen hat sich gezeigt, dass ein dringendes Bedürfnis nach Räumlichkeiten besteht. Diese Räume sollen allen Frauen zur Verfügung gestellt werden, damit sie dort zusammenkommen und willkommen fühlen können. Ein prägnanter Name für diese Einrichtung muss erst noch gefunden werden. Alle Frauen, unabhängig von Alter, Ursprungsland, Hautfarbe und sozialer Herkunft, sollen sich an diesem Ort angenommen und willkommen fühlen und möglichst all ihre Bedürfnisse sollen dort eine Antwort finden. Die Einrichtung soll ein Ort der wohlwollenden **Aufnahme** sein, an dem sich die Frauen **ausruhen und Energie tanken** können. Der „Frauentreff“ sollte also einerseits leicht zugänglich und mit angenehmen, gemütlichen Räumlichkeiten wie einem kleinen Wohnzimmer, einer Küche, einem Außenbereich, einer mehrsprachigen Bibliothek, wo sich die Frauen im Rahmen spielerischer Freizeitaktivitäten anfreunden und sich zusammenschließen können, ausgestattet sein. Andererseits soll diese Einrichtung aber auch als **Ort des Empowerments und der aktiven Beteiligung** der Frauen an der Kultur- und Sensibilisierungsarbeit für Themen, die für bedeutend betrachtet werden, dienen. Ebenso soll die Einrichtung den Frauen Gelegenheit zur **Aus- und Weiterbildung** bieten, so dass sie Kompetenzen und Fähigkeiten erwerben oder ihrerseits weitergeben können. Besondere Bedeutung wird den Selbsthilfeinitiativen und dem gegenseitigen Austausch zukommen.

Der „Frauentreff“ sollte möglichst von den Frauen selbst verwaltet werden, aber es sollte auch eine professionelle Koordinierung durch Fachkräfte eines Vereines oder einer Genossenschaft vorgesehen sein.

Außerdem sollte sich die Einrichtung an einem geeigneten, auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad leicht zu erreichenden Ort befinden und einen Kinderbetreuungsdienst anbieten, damit die Frauen Zeit für sich selber haben.

Das Projekt ist komplex und bedarf einer umfassenden Planungs- und Vorbereitungsphase, die alle Vereine und Ressourcen des Gemeindegebiets miteinbezieht.

Positive Aktion 1

Gründung einer Arbeitsgruppe, die das Projekt „Frauentreff“ ausarbeitet

In der Arbeitsgruppe müssen alle potenziell involvierten Parteien, die das erforderliche Hintergrundwissen für die Umsetzung des Projektes mitbringen, vertreten sein.

Tätigkeit 1

Gründungsphase der Arbeitsgruppe

Tätigkeit 2

Arbeitsphase der Gruppe

Als Endergebnis dieser Phase muss ein Projektentwurf vorgelegt werden.

Beteiligte Stellen: Arbeitsgruppe mit Expertinnen verschiedener Bereiche

Zeitplan: 2. Halbjahr 2022 für die gesamte weitere Laufzeit des Planes

Budget: Kosten noch zu bestimmen

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 4 - Soziale Inklusion der Frauen, Frauenarmut und Isolation, Frauen mit Migrationshintergrund

Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit	2020 1. Halbj.	2020 2. Halbj.	2021 1. Halbj.	2021 2. Halbj.	2022 1. Halbj.	2022 2. Halbj.	2023 1. Halbj.	2023 2. Halbj.	2024 1. Halbj.	2024 2. Halbj.
1	1	1+2										
	2	1										
	3	1										
		2										
		3										
	4	1										
		2										
		3										
	1	1										
		2										
		3										
2	1	1										
		2										
		3										
	2	1										
		2										
	3	1										
3	1	1+2										

Interventionsbereich 5

Der städtische Raum: die frauenfreundliche Stadt

Eine frauenfreundliche Stadt. Gender Mainstreaming und Urban Planning

Bezogen auf das Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau weist die städtische Raumplanung ähnliche Merkmale auf, wie sie in der gesellschaftlichen Struktur zu finden sind. Der städtische Raum wurde vor allem von Männern konzipiert, da die Entscheidungsbereiche und die eingebundenen Berufsgruppen, trotz der steigenden Zahl an Frauen in Führungspositionen, immer noch stark vom männlichen Geschlecht dominiert sind.

Jugendliche, SeniorInnen und Frauen zählen heutzutage zu den Kategorien, die am stärksten von den urbanistischen Definitionsprozessen von Raum und Zeit, in denen wir leben, ausgeschlossen sind. Dieser Umstand kann ein Gefühl der Entfremdung gegenüber den Beteiligungsprozessen und der Raumplanung hervorrufen.

Die Stadtentwicklungspolitik bezieht sich meist auf eine „neutrale“ Stadt, die sich nach einer vorzugsweise männlichen, jungen und kinderlosen Bevölkerung richtet. Heute, mehr denn je, sind es jedoch vor allem die Frauen, die immer komplexere Lebenszyklen durchlaufen und deren Bedürfnisse beachtet werden müssen.

Wem gehört die Stadt? Sicherlich nicht den Schwächsten, obwohl sie eigentlich allen gehören sollte: denen, die dort wohnen, die sie nutzen und die sie besuchen. Die Städteplanung hat diese Kategorien oft zugunsten der **Geschwindigkeit**, außer Acht gelassen (vor allem in Bezug auf die Geschwindigkeit mit der bestimmte Strecken zurückgelegt werden können). Die Stadt ist nicht für jene gemacht, die sich langsam fortbewegen. Dabei gehen 32 % der Bürgerinnen und Bürger zu Fuß und dies sollte auch berücksichtigt werden.

Häufig tragen die Betreuungsaufgaben dazu bei, dass Männer und Frauen die Stadt unterschiedlich erleben: Letztere sind es nämlich, die in Italien noch größtenteils diese Bürde tragen, die sich in der Stadt fortbewegen, sie nutzen und dabei allen Anforderungen, den beruflichen und den privaten, gerecht werden müssen, den. Diese Art der Nutzung ermöglicht es, Grenzen und Schwächen aufzudecken, Bedürfnisse sowie Hürden und Schwierigkeiten zu erkennen, die sich auf die Lebensqualität in der Stadt auswirken. **Beim Ausführen der Pflege- und Betreuungsarbeit werden die Straßen der Stadt intensiv wahrgenommen, Dienstleistungen in Anspruch genommen, Beziehungen geknüpft und Verbindungen bekommen einen Sinn.** Wer Pflege- und Betreuungsarbeit leistet, entwickelt eine enge Beziehung zum städtischen Raum. Diese ist jedoch allzu oft einseitig und frustrierend, wenn dieser Raum nicht auf die geforderten Bedürfnisse eingeht.

Nicht umsonst hat z. B. Wien, Vorzeigestadt in dieser Hinsicht, vor einigen Jahren eine Studie durchgeführt, die sich an die weibliche Bevölkerung richtete, und ihr Mobilitätsmodell und -verhalten rekonstruieren sollte. Denn Frauen verwenden andere Verkehrsmittel als Männer (sie gehen öfter zu Fuß oder nutzen öffentliche Verkehrsmittel) und verhalten sich auch anders.

Neben Wien hat auch die Stadt Berlin in ihrem städtischen Organigramm die Figur des/der **Gender City Managers/Managerin** eingeführt. Diese Person ist in der administrativen und politischen Struktur der Stadt verankert und kontrolliert bzw. arbeitet gemeinsam mit den Gemeindereferenten/innen an verschiedenen Projekten und Reformen, wobei sie das Augenmerk und Bewusstsein genau auf diese Problematik lenkt. Auch in Stockholm gibt es eine Figur mit dieser Funktion. In Italien hingegen beschränkt sich die Zuständigkeit für die Chancengleichheit leider immer noch hauptsächlich auf eine repräsentative Funktion, die innerhalb der Verwaltung keinen so strukturierten und wichtigen Stellenwert hat und demnach auch in der Stadtentwicklungspolitik keine so entscheidende Rolle spielt.

Zuerst in Wien und später auch in Berlin wurde die Einbeziehung der Geschlechterperspektive bei der Stadtplanung durch erste Versuche getestet. **Diese partizipative Planungsform wird somit zu einer unerlässlichen Voraussetzung für das städtische Gender Planning.**

5

Es ist nicht einfach, Veränderungs- und Entwicklungsprozesse einer Stadt zu steuern und oft beschränken sich Architekten und Städteplaner auf punktuelle Lösungen und Antworten im Rahmen der ihnen anvertrauten Aufträge. Was daraus folgt ist der **Verlust eines organischen Aufbaus der Stadt**, der sich in einem Lebensraum niederschlägt.

Daher müssen Mechanismen einer „angeleiteten“ Beteiligung entwickelt werden, die das Potenzial, die Probleme und die Erwartungen eines Gebiets sichtbar machen.

Unsere Welt und der städtische Raum werden von der Geometrie beherrscht. Dabei wäre es nötig, einen **breiteren Blickwinkel einzunehmen und einen Ansatz zu verfolgen, der die unterschiedlichen Anforderungen der verschiedenen BewohnerInnen berücksichtigt: sowohl der männlichen als auch der weiblichen**. Die Identität eines Ortes muss diese Unterschiede widerspiegeln. Ein Gebäude zu bauen, das sich für jeden beliebigen Standort eignet, ist nur bedingt in Ordnung, denn es wird die Schönheit und Harmonie seiner baulichen Umgebung überschatten. Schließlich schafft **gerade die Eigentümlichkeit Identität und fördert die tiefe Verbundenheit des Gebäudes zu seinem städtischen Kontext**.

Dies gilt für die Innenstadt, die jedoch nicht die einzige Richtschnur für die Schönheit und Harmonie einer Stadt sein kann. **Auch außerhalb des historischen Ortskerns braucht es neue „durchdachte Zentren“**, die gut ausgestattet und angebunden und über eine Art „Wirbelsäule“ mit der Innenstadt verknüpft sind, sodass die Stadt zu einem einzigen Ganzen wird, in dem alle Stadtteile gut vernetzt sind und in dem auch die Bedürfnisse der schwächsten Gruppen berücksichtigt werden. Unsere Städte sind hingegen größtenteils für den gesunden, vierzigjährigen Mann gebaut, der sich hauptsächlich mit dem Auto fortbewegt.

Bei der **Gebäudeplanung muss auch die direkte Umgebung mitberücksichtigt werden**. Es muss eine Kontinuität im Bereich des Wohnens gewährleistet sein: Die Gebäude müssen innen und außen aufeinander abgestimmt sein. Privates und Öffentliches müssen harmonisieren und die „Basis“ des Systems bilden. In den Mehrfamilienhäusern müssen Kommunikationsbereiche vorgesehen werden. Die Flächen, die die Gebäude umrahmen, sollten sich nicht einfach nur so „ergeben“, sondern von Anfang an mitentworfen und geplant werden.

Mögliche Musterbeispiele

Eine Gruppe Bozner Architektinnen (*Architektinnen zusammen planen Bozen*) hat vor einigen Jahren Richtlinien zur „Raumplanung für die Lebensqualität“ ausgearbeitet. Es handelt sich dabei um ein weit vorausdenkendes Dokument, das auch heute noch seine Gültigkeit hat. Einige Empfehlungen könnten ohne Weiteres von einer **ständigen Arbeitsgruppe Meraner Planerinnen** übernommen werden, die sich mit den **Kriterien zur Gewährleistung der Frauenbedürfnisse auf dem Gebiet der Stadtplanung und -entwicklung auseinandersetzt**. Dies muss durch das Instrument der Beteiligung erfolgen, nach dem Vorbild der bereits genannten Vorreiterstädte in diesem Bereich. Einige Kriterien der entsprechenden Bozner Richtlinien sind zum Beispiel:

- Parkplätze gelten als unsichere Bereiche für Frauen: Sie sollten nicht unterirdisch sein, über eine gute Beleuchtung verfügen und die Möglichkeit bieten, gesehen und gehört zu werden.
- Gehwege müssen breit genug sowie sicher und bequem begehbar sein.
- In den Parkanlagen und auf den Grünflächen soll die Bepflanzung keine Versteckmöglichkeiten bieten, dunkle Ecken sind zu vermeiden, Laubbäume, die ihre Blätter verlieren, sind den immergrünen Bäumen vorzuziehen.
- Es müssen neue Zentren in den Stadtvierteln gebildet werden, die gut mit dem Stadtkern vernetzt sind.
- Es muss „Behaglichkeit“ geschaffen werden.
- Die Sicherheit soll stets berücksichtigt werden, aber ohne zu übertreiben (z. B. Beleuchtung ja, Scheinwerfer nein).
- Alle Außenbereiche sollen zweckmäßig mit den Wohnhäusern verbunden sein.
- Es müssen geeignete Bereiche zum Abstellen der Fahrräder, Kinderwagen usw. eingeplant werden.
- Die Kommunikationsbereiche in den Mehrfamilienhäusern sollen Begegnungsmöglichkeiten sein.
- Die Wohnungen sollten bereits „variabel“ geplant werden, d. h. die Möglichkeit bieten, sie an die sich wandelnden Lebensbedingungen und Bedürfnisse anzupassen.

Eine Empfehlung zum Schluss: Verwalter und Verwalterinnen sollten ihre Städte häufig zu Fuß

erkunden und zwar zu unterschiedlichen Uhrzeiten, da sich die Städte von einer Stunde zur anderen radikal verändern können. Die Stadt sollte nicht nur mit den Augen „betrachtet“ werden, sondern auch mit den Füßen.

Die Stadtgemeinde Meran beabsichtigt von diesen Überlegungen auszugehen, sie in die derzeit verfügbaren Planungsinstrumente aufzunehmen und sie im Rahmen einer permanenten Arbeitsgruppe weiterzuentwickeln.

Eine von Frauen für Frauen geplante Stadt: mögliche Maßnahmen

Eine Datenbank für Architektinnen, Ingenieurinnen, Städteplanerinnen

Obwohl die Zahl der **Architekturabsolventinnen** steigt (laut Eurostat-Daten liegt in Italien die Frauenquote der Absolventinnen in den Bereichen Ingenieurwesen und Architektur bei knapp über 34 % und ist somit höher als in Frankreich mit 26 % und in Großbritannien mit 23 %) gibt es weiterhin **starke Unterschiede zwischen Mann und Frau nach Eintritt in die Berufswelt**.

Laut den Daten des Cresme (Marktforschungsinstitut im Bereich des Bauwesens) gibt es in Italien 2,5 Architekten/innen je tausend Personen (der europäische Durchschnitt liegt bei 1:1.000), wobei der Frauenanteil bei 42 % liegt. Dennoch verdienen die Männer 57 % mehr als die Frauen – im Jahr 2000 waren es sogar 85 %.

In den letzten Jahren haben Fachfrauen sämtlicher Bereiche begonnen, sich gegen dieses augenscheinliche Geschlechtergefälle zur Wehr zu setzen.

Daraus sind Vereinigungen von Architektinnen und Ingenieurinnen entstanden, wie die Associazione donne architetto (Ada) und die Associazione italiana donne ingegneri e architetti (Aidia) oder das Team der italienischen Aktivistinnen RebelArchitette und das Kollektiv VOW Architects, die gemeinsam internationale Plattformen geschaffen haben und das Ziel verfolgen, die **Arbeit der Architektinnen aufzuwerten, zu schützen und zu fördern**. Diese Vereinigungen verleihen den Frauen im betreffenden Bereich eine Stimme und sind mit weiteren Arbeitsgemeinschaften vernetzt, um gemeinsame Aktionen auf den Weg zu bringen.

Auch heute noch sind die Frauen, trotz der Vielzahl an hochkarätigen Architektinnen, nur schwach innerhalb der Berufsgruppe, bei öffentlichen Veranstaltungen, in den Juries, in der Fachpresse vertreten.

Auch bei der Vergabe von Aufträgen gibt es eine **große Kluft sowohl in Bezug auf die Anzahl der Projektaufträge, die an Frauen vergeben werden, als auch auf deren Relevanz**. Frauen werden oft mit kleineren „Alibi“-Aufträgen betraut, während für die großen Projekte und die Stadtentwicklung fast immer Männer bevorzugt werden.

Die Erstellung einer **Datenbank mit Ingenieurinnen, Architektinnen und Städteplanerinnen**, auf die bei der Auftragsvergabe oder bei der Angebotseinholung zurückgegriffen werden kann, würde eine gerechtere und transparentere Aufteilung der Projekte zwischen Frauen und Männern ermöglichen.

Eine sichere Stadt

In jeder Stadt gibt es Gegenden, die Frauen meiden sollten, Parkanlagen, in die sie sich nachts nicht hinein wagen, öffentliche Verkehrsmittel, die zu gewissen Tages- bzw. Nachtzeiten beeinträchtigen, ganz zu schweigen von den Unterführungen und finsternen Gassen, die sie lieber umgehen. Frauen nehmen den städtischen Raum anders wahr als Männer, sie sind mehr Gefahren ausgesetzt und die Unsicherheit ist immer gleich um die Ecke: Die geschlechtsspezifische Ungleichheit spiegelt sich auch in der Städteplanung wider.

Es gibt öffentliche Bereiche, in denen sich eine Frau nie aufhält, sondern geradewegs durchläuft, um von Punkt A zu Punkt B zu gelangen und zwar so schnell wie möglich. Es gibt Orte und Bereiche, an denen das Stehenbleiben mit Unbehagen verbunden ist: Parkanlagen, Skateparks, Basketballfelder, Sportanlagen, die ausschließlich von Männern besucht werden, nicht nur in Problemvierteln, sondern auch mitten im Zentrum. **Diese Orte sollen auch den Frauen wieder zugänglich gemacht werden, sie sollen ansprechend gestaltet und an die Bedürfnisse der Frauen angepasst werden**, indem sie beispielsweise besser beleuchtet und durch Street-Art oder sonstige (eventuell von Künstlerinnen erschaffene) Werke „bereichert“ werden. Sexistische Werbeplakate sind dabei zu vermeiden.

Eine Gruppe junger französischer Unternehmerinnen hat unter dem Namen *Womenability* ein interessantes Projekt lanciert, das das Konzept einer frauenfreundlichen Stadt aufgreift. Die Vereinigung setzt sich **für die Einrichtung neutraler städtischer Räume ein, in denen sich sowohl Frauen als auch Männer sicher fühlen können**, damit die Gleichstellung der Geschlechter auch in dieser Hinsicht gewährleistet ist. Das Ziel ist ehrgeizig: Es soll eine Art weltweiter Standard für „gemischtere“ Städte geben, wobei mit einer Datensammlung in 25 Weltmetropolen begonnen werden soll. Die Mitglieder von *Womenability* organisieren 25 „Walks“, also Stadterkundungen, um gemeinsam mit den Bewohnern und Bewohnerinnen die kritischen Bereiche zu ermitteln.

Nach der Erhebung dieser Informationen, setzt sich *Womenability* zum Ziel, auch durch die Unterstützung von NutzerInnen und MitarbeiterInnen, die sich für das Projekt interessieren, Lösungen zu finden.

Die Sichtbarkeit der Frauen in der Straßenbenennung

Die Städte, angefangen bei den Namen der Straßen und Plätze, unter der Geschlechterperspektive neu zu zeichnen, ist kein unmögliches Unterfangen. Zur physischen Dimension der Stadt kommt eine weitere, symbolische, immaterielle, aber genauso bedeutende Dimension dazu: jene der Straßen- und Ortsbenennung. Die Bezeichnungen von Straßen und Plätzen, aber auch von Grünanlagen und öffentlichen Bereichen spiegeln eine Kultur und eine soziale und kunsthistorische Dimension wider, die immer noch sehr frauenfeindlich geprägt ist. Das **Ungleichgewicht zugunsten männlicher Persönlichkeiten** ist ein Machtausdruck der Männer, die Geschichte geschrieben haben und heute in den Straßen der Städte verewigt sind.

Die Schilder der Straßen, in denen wir leben, arbeiten und zusammentreffen, sprechen keine neutrale Sprache. Die Kulturrouten auf unseren Reisen, die Museen, Bauwerke und Denkmäler entlang der Straßen und auf den Plätzen der Kunststädte sprechen von männlichen Berühmtheiten und deren Gesten. **Von der Frauengeschichte bleiben nur wenige Spuren** und Zeugnisse, denn fast alle werden von männlich geprägten Ereignissen in den Schatten gestellt. **Im Gegensatz dazu stehen die zahlreichen Werbeaufnahmen, die uns umgeben, in denen fast ausschließlich Frauenkörper und -gesichter zu sehen sind und die somit weiterhin ein verzerrtes Bild der Frau propagieren.**

Die Schaffung eines Gleichgewichts in unserer Geschichte und Kultur, ausgehend vom städtischen Raum, ist nur scheinbar eine nebensächliche Aufgabe. Es ist interessant, den Bürgerinnen und Bürgern die Rolle aufzuzeigen, die Frauen in der Geschichte, in der Wissenschaft und in der Kunst gespielt haben. Denn damit haben sie den jungen Generationen breit gefächerte Perspektiven eröffnet, die es ihnen erlauben Geschlechterstereotype zu überwinden.

Das kollektive Gedächtnis ignoriert oder vergisst das Werk der Frauen. Um dem entgegenzuwirken, muss an den Symbolen gearbeitet und der weiblichen Komponente kulturelle Sichtbarkeit zurückgegeben werden.

Die 2012 gegründete Vereinigung zur Förderung der weiblichen Ortsbenennung „*Toponomastica femminile*“ gilt als Musterbeispiel und stützt ihre Arbeit genau auf das Fehlen großer Frauennamen in der städtischen Straßenbenennung. Nach der anfänglichen Feststellung, dass ein Großteil der städtischen Straßen- und Ortsbezeichnungen den Männern vorbehalten ist, hat die Vereinigung beschlossen, eine strukturiertere und gehaltvollere Studie durchzuführen, indem das Projekt auf das gesamte Staatsgebiet ausgedehnt und weibliche Bezeichnungen gesucht und erfasst wurden. Dahinter steht die Absicht Studien durchzuführen, Daten zu veröffentlichen und Druck auf jedes einzelne Gemeindegebiet auszuüben, damit Straßen, Plätze, Gärten und städtische Bereiche im weitesten Sinne Frauen gewidmet werden, **um die offensichtliche Diskriminierung unserer derzeitigen Toponomastik auszugleichen.**

Die Daten sind unmissverständlich und sprechen für sich. Sie zeigen auf, dass der Aufbau und die Zelebrierung geschichtlicher Ereignisse in erster Linie von männlichen Figuren geprägt ist.

Die Frauen in Italien haben im vergangenen Jahrhundert neben dem Wahlrecht eine aktive und sichtbare Präsenz innerhalb der Gesellschaft und der Arbeitswelt errungen. Sie haben in ihrer Gesamtheit große Fortschritte gemacht. Es wäre zu erwarten, dass dieser Fortschritt, der sich im Laufe der Zeit immer mehr verstärkt hat und heute deutlich sichtbar ist, auch in der Toponomastik Anerkennung fände, und dass an die **vielen Frauen, die am Widerstand teilgenommen haben, die vielen Schriftstellerinnen, Malerinnen, Musikerinnen, Historikerinnen, Archäologinnen, Unternehmerinnen, Reisenden, Ärztinnen, Mathematikerinnen, Physikerinnen, Chemikerinnen, Geologinnen, Anthropologinnen, Philanthropinnen, Patriotinnen, Aktivistinnen und Politikerinnen, die durch ihren Einsatz zum Fortschritt des Landes beigetragen haben**, in gleicher Weise erinnert wird wie an die Männer, die in denselben Bereichen tätig waren. Leider ist dem nicht so.

Die Stadtgemeinde Meran hat kürzlich zwei Historiker damit beauftragt, eine **Erhebung über die Benennung der Straßen der Stadt sowie eine Analyse der Herkunft der städtischen Ortsnamen durchzuführen**. Das Dokument zeigt auf, dass die Frauen in der Namensgebung absolut unterrepräsentiert sind und dass es in dieser Hinsicht dringenden Aufholbedarf gibt: **unter 213 Benennungen von Straßen, Gassen, Passagen und Plätzen in Meran gibt es nur 4 nach Frauen**. Es geht nun nicht darum, schnellstmöglich eine rein quantitative "Berichtigung" durchzusetzen, indem neue, vielleicht kleine und unbedeutende Straßen am Ortsrand nach Frauen benannt werden. Vielmehr sollten verkehrsreiche und zentrale Stadtbereiche ins Auge gefasst werden. Diese Prioritätsstellung hinsichtlich der Ortsbenennungen sollte künftig auch für eine gewisse Dauer gelten. Außerdem sollten die Namen der weiblichen Persönlichkeiten nicht ausschließlich auf die Region beschränkt sein, sondern könnten und müssten von einer gewissen internationalen Tragweite und somit auch einem gewissen Bekanntheitsgrad gekennzeichnet sein.

Ein Ziel dieses ambitionierten Plans ist es also, dem geschlechtsspezifischen **Ungleichgewicht in der städtischen Straßen- und Ortsbenennung entgegenzuwirken**, und künftig systematisch neue weibliche Bezeichnungen einzuführen.

Zielsetzung 1

Die Stadtverwaltung soll spezifische Richtlinien und Kriterien zur Gewährleistung der Frauenbedürfnisse im Rahmen der Stadtplanung und -entwicklung berücksichtigen

Der städtische Raum wurde vor allem von Männern konzipiert. Jugendliche, Senioren/innen und Frauen zählen heutzutage zu den Kategorien, die von den urbanistischen Definitionsprozessen von Raum und Zeit, in denen wir leben, am stärksten ausgeschlossen sind. Die Stadtentwicklungspolitik bezieht sich auf eine „neutrale“ Stadt, die sich nach einer vorzugsweise männlichen Bevölkerung richtet. Bei dieser Art der Planung bleiben Senioren/innen, Frauen und Kinder allerdings auf der Strecke. Heute, mehr denn je, sind es jedoch vor allem die Frauen, die immer komplexere Lebenszyklen durchlaufen und deren Bedürfnisse beachtet werden müssen.

Häufig richtet sich die Städteplanung nach der Geschwindigkeit, mit der bestimmte Strecken zurückgelegt werden können. Die Stadt ist nicht für jene gemacht, die sich langsam fortbewegen. Dabei gehen 32 % der Bürgerinnen und Bürger zu Fuß und dies sollte auch berücksichtigt werden. Die strukturelle Beteiligung der Frauen an der Stadtplanung und -entwicklung sowie die Einführung unabdingbarer Kriterien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse der Frauen kann zur Errichtung einer gerechteren Stadt beitragen, in der sich sowohl Frauen als auch Männer wohl und sicher fühlen können.

Architektinnen sind selten in die Stadtplanung eingebunden. Bei der Vergabe von Aufträgen gibt es eine große Kluft sowohl in Bezug auf die Anzahl der Projektaufträge, die an Frauen vergeben werden, als auch auf deren Relevanz. Frauen werden oft mit kleineren „Alibi“-Aufträgen betraut, während für die großen Projekte und die Stadtentwicklung fast immer Männer bevorzugt werden. Die Erstellung einer Datenbank mit Ingenieurinnen, Architektinnen und Städteplanerinnen, auf die bei der Auftragsvergabe oder bei der Angebotseinholung zurückgegriffen werden kann, würde eine gerechtere und transparentere Aufteilung der Projekte zwischen Frauen und Männern ermöglichen.

Wie in der Zielsetzung 1, Positive Aktion 1 des vorliegenden Bereichs vorgesehen, soll eine aus Fachfrauen bestehende Arbeitsgruppe gebildet werden, die Richtlinien ausarbeitet, Kriterien definiert und Beteiligungsprozesse ermittelt, die im Rahmen von Stadtplanungs- und Entwicklungsprojekten umgesetzt werden sollen. Dadurch sollen die notwendigen Voraussetzungen für die zukünftige Planung geschaffen werden, um gemischte Stadtbereiche zu realisieren, in denen sich sowohl Frauen als auch Männer sicher fühlen können, damit die Gleichstellung der Geschlechter auch in dieser Hinsicht gewährleistet ist.

5

Positive Aktion 1

Einrichtung eines ständigen Runden Expertinnentischs (bestehend aus Architektinnen, Ingenieurinnen, Städteplanerinnen) zur Ausarbeitung von Richtlinien, Kriterien und Beteiligungsprozessen, die im Rahmen von Stadtplanungs- und Entwicklungsprojekten umgesetzt werden sollen

Tätigkeit 1

Einsetzung des Runden Tisches und Aufnahme der Arbeiten

Der ständige Runde Tisch arbeitet in Abstimmung mit den zuständigen Gemeindeämtern (Amt für Stadtplanung und Privatbauten, Sondereinheit Mobilität, Stadtgärtnerei usw.).

Beteiligte Stellen: Meraner Architektinnen, Ingenieurinnen, Städteplanerinnen, Amt für Stadtplanung und Privatbauten, Sondereinheit Mobilität, Stadtgärtnerei

Zeitplan: 2. Halbjahr 2020

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Analyse der bestehenden Städteplanungsinstrumente

Die Analyse ist vorrangig auf die Einführung nützlicher Maßnahmen ausgerichtet, die vom Runden Tisch unter den geltenden Vorschriften ermittelt werden (z. B. Bauleitplan, Wiedergewinnungspläne, Stadtverkehrsplan, Umgestaltungsprojekte usw.).

Beteiligte Stellen: Meraner Architektinnen, Ingenieurinnen, Städteplanerinnen, Amt für Stadtplanung und Privatbauten, Sondereinheit Mobilität, Stadtgärtnerei

Zeitplan: halbjährliche Treffen von 2021 bis 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Stärkere Miteinbeziehung von Planerinnen bei der Städteplanung und -entwicklung

Tätigkeit 1

Einbeziehung der übergeordneten Entscheidungsgremien, damit in der Baukommission der Stadtgemeinde ein angemessener Frauenanteil vorgeschrieben wird.

Das Vorhandensein eines angemessenen Anteils an Expertinnen in der Baukommission ist wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der in diesem Interventionsbereich definierten Ziele.

Beteiligte Stellen: Beirat für Chancengleichheit, Amt für Stadtplanung und Privatbauten

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Erstellung einer Datenbank der Architektinnen, Ingenieurinnen und Stadtplanerinnen, auf die bei der Auftragsvergabe zurückgegriffen werden kann

Diese Datenbank soll in Zukunft auf alle qualifizierten Frauen, die in den Bereichen der Technik und der Wissenschaft tätig sind, ausgeweitet werden.

(Tätigkeit in Ergänzung der Positiven Aktion 1, Zielsetzung 1 des vorliegenden Interventionsbereichs. Siehe auch Datenbanken Interventionsbereich 3, Zielsetzung 1, Tätigkeit 1 und Interventionsbereich 6, Zielsetzung 3, Positive Aktion 1, Tätigkeit 1 – die einzelnen Datenbanken sollen in der Folge in eine einzige zusammengefasst werden)

Beteiligte Stellen: Meraner Architektinnen, Ingenieurinnen und Städteplanerinnen, Amt für Stadtplanung und Privatbauten, Startbase (für Datenbank), eventuell andere öffentliche Verwaltungen

Zeitplan: 2. Halbjahr 2022 fortlaufende Tätigkeit

Budget: die Gesamtausgabe wurde bereits im Interventionsbereich 3 angegeben (s. oben)

5

Zielsetzung 2

Sensibilisierung der Frauen und Mädchen sowie der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die fehlende Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder und die mangelnde Beachtung der Frauenbedürfnisse im Stadtgebiet

Neben der physischen Dimension der Stadt gibt es eine weitere, symbolische, immaterielle, aber genauso bedeutende Dimension: jene des Ungleichgewichts zwischen männlichen und weiblichen Benennungen in Bezug auf Straßennamen und Toponomastik im Allgemeinen. Die Schilder der Straßen, in denen wir leben, arbeiten und zusammenkommen, sprechen keine neutrale Sprache. Von der Frauengeschichte bleiben nur wenige Spuren und Zeugnisse, denn fast alle werden von männlich geprägten Ereignissen in den Schatten gestellt: Die Schaffung eines Gleichgewichts in unserer Geschichte und Kultur, ausgehend vom städtischen Raum, ist nur scheinbar eine nebensächliche Aufgabe. Unserer Meinung nach ist es wichtig vor allem den jungen Frauen die Rolle aufzuzeigen, die Frauen in der Geschichte in den Bereichen der Wissenschaft und Kunst gespielt haben. Denn somit öffnen sie den jungen Generationen breit gefächerte Perspektiven, die

es ihnen erlauben Geschlechterstereotype zu überwinden. In der Meraner Namensgebung sind Frauen absolut unterrepräsentiert und es besteht dringender Aufholbedarf: unter 213 Bezeichnungen von Straßen, Gassen, Passagen und Plätzen gibt es nur 4 Benennungen nach Frauen. Es geht nun nicht darum schnellstmöglich eine rein quantitative „Berichtigung“ durchzusetzen, indem neue, vielleicht kleine und unbedeutende Straßen am Ortsrand nach Frauen benannt werden. Vielmehr sollten verkehrsreiche und zentrale Stadtbereiche ins Auge gefasst werden. Diese Prioritätsstellung hinsichtlich der Ortsbenennungen sollte auch künftig für eine gewisse Dauer gelten. Außerdem sollten die Namen der weiblichen Persönlichkeiten nicht ausschließlich auf die Region beschränkt sein, sondern könnten und müssten von einer gewissen internationalen Tragweite und somit auch einem gewissen Bekanntheitsgrad gekennzeichnet sein. Außerdem erachten wir es als sinnvoll Jugendliche aktiv einzubinden, indem bei geführten Stadtbesichtigungen Stereotype, diskriminierende Symbolik sowie Hürden im Alltagsleben der Frauen aufgezeigt werden und darüber reflektiert wird - eine Arbeit, die das Image der Stadt sichtbar, wirksam und vorbildlich verändern soll.

Positive Aktion 1

Städtische Namensgebung: neue Benennungen nach Frauen

Orte, Straßen und Plätze sollen nach Frauen benannt werden, die sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene eine herausragende Rolle in der Entwicklung der Geschichte, Wissenschaft und Kunst gespielt haben. Dadurch soll den jungen Generationen eine breit gefächerte Perspektive eröffnet werden, die es ihnen erlaubt weibliche Stereotype zu überwinden.

Tätigkeit 1

Genehmigung der Gemeindeverordnung zur Straßenbenennung

In der Gemeindeverordnung soll die Verpflichtung eingeführt werden, weibliche Namen für die künftigen Benennungen vorzuschlagen.

Beteiligte Stellen: Amt für Kultur, Amt für Stadtplanung

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Mindestens 3 neue Straßen, Plätze oder Orte (in gut besuchten Stadtbereichen) sollen innerhalb der nächsten 3 Jahre nach Frauen benannt werden

Beteiligte Stellen: Amt für Stadtplanung, Kommission für Straßennamen, Beirat für Chancengleichheit, Oberschulen, externe Expertinnen

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020 – 1. Halbjahr 2022 – 1. Halbjahr 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Sensibilisierungsmaßnahmen und Denkanstöße für Jugendliche in Bezug auf männliche bzw. weibliche Stereotype im städtischen Kontext

Die Jugendlichen werden dabei unterstützt, ein Bewusstsein für das Vorhandensein geschlechtsspezifischer Stereotype im städtischen Kontext zu entwickeln und Lösungen für deren Beseitigung in Gang zu setzen, wobei die notwendigen Maßnahmen zur Beseitigung dieser Klischees ermittelt werden.

Tätigkeit 1

Organisation verschiedener Gelegenheiten mit Denkanstößen während des Unterrichts

Überlegungen zur Präsenz von Frauen in der Stadt, gefolgt von geführten Stadtrundgängen mit besonderem Augenmerk auf Bilder und Symbole, die von geschlechtsspezifischen Stereotypen geprägt sind (z. B. Ampeln, Verkehrszeichen, Vorhandensein von Wickeltischen ausschließlich in Damentoiletten usw.).

Tätigkeit 2

Bestimmung von Maßnahmen zur Beseitigung der erfassten Stereotype

Beteiligte Stellen: Amt für Stadtplanung, Kommission für Straßennamen, Oberschulen, externe Expertinnen

Zeitplan: 2. Halbjahr 2022

Budget: 1.000 €

Zielsetzung 3

Den Beitrag weiblicher Architektinnen zur Stadtplanung erhöhen, um die Stadt für Frauen (aber nicht nur) sicherer zu gestalten

Die Stadtentwicklungspolitik bezieht sich meist auf eine „neutrale“ Stadt, die sich nach einer vorzugsweise männlichen Bevölkerung richtet. Bei dieser Art der Planung bleiben Senioren/innen, Frauen und Kinder allerdings auf der Strecke. Heute, mehr denn je, sind es jedoch vor allem die Frauen, die immer komplexere Lebenszyklen durchlaufen und deren Bedürfnisse beachtet werden müssen.

In jeder Stadt gibt es Gegenden, die Frauen meiden sollten, Parkanlagen, in die sie sich nachts nicht hinein wagen, öffentliche Verkehrsmittel, die zu gewissen Tages- bzw. Nachtzeiten beängstigen, ganz zu schweigen von den Unterführungen und finsternen Gassen, die sie lieber umgehen. Frauen nehmen den städtischen Raum anders wahr als Männer, sie sind mehr Gefahren ausgesetzt und die Unsicherheit ist immer gleich um die Ecke.

Es gibt Orte und Bereiche, an denen das Stehenbleiben Unbehagen auslöst: Parks, Skateparks, Basketballfelder, Sportanlagen, die ausschließlich von Männern besucht werden, nicht nur in Problemvierteln. Diese Orte sollen auch den Frauen wieder zugänglich gemacht werden, sie sollen ansprechend gestaltet und an die Bedürfnisse der Frauen angepasst werden, indem sie besser beleuchtet und schöner gestaltet werden.

Positive Aktion 1

Stärkere Miteinbeziehung der Frauen bei der Erhöhung der Sicherheit des städtischen Raums in Ergänzung zum Interventionsbereich 2 „Männer-Gewalt an Frauen: Prävention und Bekämpfung“, Zielsetzung 4, Positive Aktionen 2 und 3 sowie entsprechende Tätigkeiten.

Tätigkeit 1

Organisation von „Walks“ bzw. Rundgängen durch die Stadt, um gemeinsam mit der Bevölkerung die kritischen Stadtbereiche zu ermitteln (z. B. Projekt Womenability)

Diese Tätigkeit ist propädeutisch, aber auch ergänzend zu den beiden folgenden, da diese Rundgänge auch dazu dienen sollen, Orte zu ermitteln, die sich für eine gemischte Nutzung durch Männer und Frauen eignen und an denen sich beide wohl fühlen.

Beteiligte Stellen: Expertinnen auf dem Gebiet, interne Arbeitsgruppe des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen

Zeitplan: 2. Halbjahr 2023

Budget: 1.000 € zulasten des Amtes für Chancengleichheit

Tätigkeit 2

Ausbau und Verstärkung des Videoüberwachungssystems. Vor allem finstere und gefährliche Bereiche oder besonders versteckte Winkel sollen zu diesem Zweck ermittelt und erfasst werden

Beteiligte Stellen: interne Arbeitsgruppe des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen, Ortspolizei, Stadtgärtnerei, städtischer Bauhof

Zeitplan: 1. Halbjahr 2024

Budget: Kosten noch zu bestimmen

5

Tätigkeit 3

Verstärkung der Beleuchtung in potentiell gefährlichen Zonen, auch durch den Einsatz von intelligenten LED-Beleuchtungssystemen

Vor allem finstere und gefährliche Bereiche oder besonders versteckte Winkel sollen zu diesem Zweck ermittelt und erfasst werden.

Beteiligte Stellen: interne Arbeitsgruppe des Netzwerks gegen Gewalt an Frauen, Ortschaftspolizei, Stadtgärtnerei, städtischer Bauhof, Stadtwerke, Amt für Straßen und Infrastrukturen

Zeitplan: 1. Halbjahr 2024

Budget: Kosten noch zu bestimmen

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 5 - Der städtische Raum: die frauenfreundliche Stadt												
Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit		2020 1. Halbj. 2. Halbj.	2021 1. Halbj. 2. Halbj.	2021 1. Halbj. 2. Halbj.	2022 1. Halbj. 2. Halbj.	2022 1. Halbj. 2. Halbj.	2023 1. Halbj. 2. Halbj.	2023 1. Halbj. 2. Halbj.	2024 1. Halbj. 2. Halbj.	2024 1. Halbj. 2. Halbj.
1	1	1	Ständiger Runder Tisch im Bereich Stadtplanung									
		2	Analyse der bestehenden Städteplanungsinstrumente									
	2	1	Frauenanteil in der Baukommission									
		2	Erstellung einer Datenbank der Architektinnen/Ingenieurinnen									
2	1	1	Genehmigung der Gemeindeverordnung zur Straßenbenennung									
		2	Benennung von mind. drei Orten nach Frauen									
	2	1+2	Denkanstöße für Jugendliche im städtischen Kontext									
		1	Rundgänge durch die Stadt (Walks)									
3	1	2	Ausbau und Verstärkung des Videoüberwachungssystems									
		3	Verstärkung der Beleuchtung in sensiblen Zonen									

Interventionsbereich 6

Kunst und Kreativität, Fachwissen und Qualifikationen, Museen und Geschichte der Frauen

Kunst und Kreativität

Warum hat es in der Geschichte keine bedeutenden Künstlerinnen gegeben? Unter diesem Titel veröffentlichte Linda Nochlin in den 1970er Jahren in den Vereinigten Staaten ein Essay (*Why have there been no great women artists?*), das kürzlich in Italien neu erschienen ist: ein Beweis, dass diese Frage immer noch offen ist und bis heute diskutiert wird.

In Wirklichkeit hat es sehr wohl ein paar große Künstlerinnen gegeben, die aber von den Kritikern in die Vergessenheit verbannt oder an den Rand gedrängt worden sind. Fragen wir uns aber, **wie viele Künstlerinnen wir kennen, wie viele wirklich berühmte Fotografinnen, Regisseurinnen, Bildhauerinnen, Architektinnen, Malerinnen und Musikerinnen wir nennen können, werden wir wahrscheinlich auch heute noch gestehen müssen, dass es nur einige vereinzelte sind**, eine verschwindend kleine Minderheit im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Umso weiter wir in die Vergangenheit zurückblicken, desto schlimmer wird es: Zum Beispiel gibt es in der bildenden Kunst keine Künstlerin, die Michelangelo, Cézanne, Picasso oder Warhol gleichkommen würde. Es haben also viel weniger Frauen als Männer ihr Leben der Kunst gewidmet, und zwar nicht nur, weil sie nicht über ein „Ein Zimmer für sich allein“ verfügten, das Virginia Woolf für eine notwendige und unverzichtbare Voraussetzung für die schöpferische Tätigkeit hielt, sondern auch weil sie zurückhaltender waren und es ihnen ohne Ermutigungen oder gute Ausbildungsgelegenheiten nicht möglich war, sich der Welt zu präsentieren. Noch weniger gab es Frauen, die sich der Kunst verpflichtet hatten, denen Ruhm und Anerkennung zuteil wurde. Linda Nochlin nennt ein Beispiel: Um die Mitte des 19. Jahrhunderts bildeten in Frankreich die Frauen ein Drittel, d. h. 33,3 % der Künstler, aber keine von ihnen ging in die Geschichte ein und nur 7 % davon erhielten einen offiziellen, nicht unterqualifizierten Auftrag.

Es war 1914 als die Frauenrechtlerin Mary Richardson beschloss, die Venus von Velázquez, die von der *Times* als das edelste Aktbild der Welt definiert worden war, in der National Gallery in London mit einer Klinge zu zerkratzen, um die öffentliche Aufmerksamkeit auf das Frauenwahlrecht zu lenken.

Die Geste wurde bald zu einem Symbol für das ungleiche Verhältnis zwischen den Aktdarstellungen und der Frau in der Kunst und ist die Grundlage für eine weitere Geste des Protests, nämlich jene der Gruppe feministischer Künstlerinnen, der Guerrilla Girls, von 1989: Damals war es die nackte Odaliske von Ingres, die mit dem Gesicht eines wütenden Gorillas auf den Autobussen und Gebäudefassaden von New York zu sehen war und sich die Frage stellte, ob sich Frauen unbedingt ausziehen müssen, um ins Metropolitan Museum zu gelangen, da weniger als 5 % der Bilder, die in der Abteilung für moderne Kunst ausgestellt waren, von weiblichen Künstlerinnen stammten, während auf 85 % der Aktbilder Frauen dargestellt waren.

Die Odaliske wird 2005 in neuer Form mit Bezug auf **die Kluft zwischen den Geschlechtern im Kunstbereich** auf der Biennale in Venedig wieder auftauchen, um darauf aufmerksam zu machen, dass der Frauenanteil in der Kunstszene inzwischen auf 3 % gesunken ist.

Einige Jahre zuvor, 2001, begruben fünf anonyme dänische Künstlerinnen ihre Werke dort, wo die Fundamente des neuen AROS, Aarhus Kunstmuseums, geplant waren. Erst drei Jahre später, am Vorabend der Eröffnung des Museums, verkündeten sie ihre Geste und forderten, dass als gutes Omen für eine bessere Aufnahme der Frauen in den Museen eine Gedenktafel an der Stelle ihrer unsichtbaren Spende angebracht werde.

Die Zahl der Künstlerinnen ist mittlerweile zwar deutlich angestiegen, doch **sind Frauen auch heute noch viel weniger in den Museen, auf dem Kunstmarkt, bei Auktionen, in Kunstgalerien sowie auf Biennalen, Triennalen und Quadriennalen vertreten als ihre männlichen Kollegen.** In Italien bezeugt eine Studie aus dem Jahr 2017, dass die Kunstakademien zwar zu **66,7 %** von Frauen besucht werden, betrachten wir dann aber die Zahl der Frauen in den Kunstgalerien, die meist als bester Zugang zum Ausstellungssystem gelten, sieht es völlig anders aus: Die Frauen machen insgesamt nur **18 %** der Gesamtzahl der ausgestellten Künstler aus. Eine weitere Kluft in Bezug auf die Auswahl zeigt sich in den Museumseinrichtungen: Nur **19%** der im Laufe eines Jahres stattfindenden Ausstellungen sind weiblichen Künstlerinnen gewidmet. Ähnliche Zahlen finden wir auch bei den Auktionen und damit auf dem Markt wieder. So stammen, um ein Beispiel aus unserer nächsten Nähe zu nennen, im MART von Rovereto nur 12 % der ausgestellten Werke von Frauen.

Was dann von der Ausbildung bis zur beruflichen Ausübung der künstlerischen Tätigkeit geschieht, ist ein Rätsel, denn auf Auktionen, in Museen und in der „offiziellen“ Kunstszene sind die Frauen stets in der Minderheit. Bei näherer Betrachtung sind diese Daten jedoch gar nicht so verwunderlich: **Je höher und wichtiger die angestrebte Position, desto dicker wird die berühmterberühmte „gläserne Decke“ (engl. glass ceiling) und desto weiter sinkt die Zahl der vertretenen Frauen.**

Finden also die Künstlerinnen heute zwar einerseits mehr Beachtung als ihre Vorgängerinnen, so sind wir von einer vollständigen Anerkennung ihres Beitrags zur kulturellen Debatte aber noch weit entfernt. Und obwohl auf der einen Seite bereits viel getan wurde, auch durch die Erforschung der Geschichte nach wichtigen Persönlichkeiten der Vergangenheit und deren Wiederentdeckung, sind auf der anderen Seite noch viele Schritte notwendig, damit es Frauen in der Kunst schaffen, aus dem Schatten zu treten und im Rampenlicht die Rolle zu spielen, die sie verdienen.

Künstlerisches Schaffen ist also nicht eine autonome und freie Tätigkeit, sondern Teil eines Netzwerks sozialer und wirtschaftlicher Beziehungen zwischen Einzelnen und Institutionen, **in einem bestimmten historischen und kulturellen Kontext, in dem auch die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern einen gewissen Einfluss haben.**

Die mangelnde Anerkennung der Künstlerinnen ist demnach nicht auf individuelle Merkmale zurückzuführen, sondern auf eine Reihe institutioneller und sozialer Vorurteile, die die Frauen de facto daran gehindert haben, sich künstlerisch zu entfalten und einen Platz im Gedächtnis der Menschen zu erobern.

Schlussendlich zeigt sich also, dass sich die Beziehungen zwischen den Geschlechtern **auch auf dem Gebiet der Kunst niederschlagen und Auskunft über die Entwicklung in diesem Bereich geben.**

Was bisher über die Kunst gesagt wurde, gilt für alle kreativen Ausdrucksformen, allen voran die **Literatur:** Nur wenige **Schriftstellerinnen** werden in den Schulbüchern erwähnt, sie werden in den Hintergrund gedrängt und **spielen meist nur am Rande eine Rolle.** Die Gründe dafür sind dieselben, die bereits für die Kunst im Allgemeinen geschildert wurden. Nur wenige Seiten sind weiblichen Schriftstellerinnen gewidmet und zwar häufig in gesonderten Kapiteln unter Titeln wie „Frauen in der Literatur“. Diese Haltung gegenüber der Kunst der Frauen in Schulbüchern ist umso gefährlicher als diese Bücher ja der Ausbildung zukünftiger Erwachsener dienen. Wie soll die Jugend mit einem Sinn für Gleichberechtigung aufwachsen, wenn selbst in den Lehrbüchern die Werke der Frauen vernachlässigt oder in den Hintergrund gedrängt werden?

Obwohl die Zahl der Schriftstellerinnen, selbst der erfolgreichen, heute deutlich gestiegen ist, sind beispielsweise auch die Daten über die Anzahl der Frauen, die Literaturpreise gewonnen haben, oder über ihre deutlich geringere Präsenz in Fernsehdebatten oder bei Werbeveranstaltungen der Verlage emblematisch.

Und die Musik? Nur ein Beispiel: 1970 stellten die Frauen 5 % der Mitglieder der besten Orchester der Vereinigten Staaten dar, während der Anteil der Musikerinnen heute 35 % erreicht. Dieser Wandel wurde durch die Einführung der so genannten „*blind auditions*“ begünstigt: Während der Auditionen sieht die für die Auswahl zuständige Jury nicht, ob es sich bei den einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten um Männer oder Frauen handelt, da ein einfacher Vorhang die Sicht auf die Bühne versperrt. Auf diese Weise wird versucht, zu vermeiden, dass sich etwaige unbewusste Vorurteile gegen Frauen auf die Wahrnehmung der Qualität der vorgetragenen Darbietung niederschlagen. Es versteht sich, dass hingegen die Orchesterdirigentinnen immer noch sehr selten sind. In dieser Hinsicht kommen zwei wichtige Betrachtungen mit ins Spiel: Erstens ist es besorgniserregend, wie oft die Darbietung von Orchesterdirigentinnen in der Musikkritik und in den Rezensionen mit vorwiegendem Fokus auf ihr Äußeres und ihren Look beschrieben wird, und zweitens sind die älteren Dirigentinnen wenig gefragt, weil sich vor allem die Jungen und Schönen auf Kosten der Reife der Interpretation, der Erfahrung und des geübteren Ohres behaupten. Dasselbe gilt natürlich nicht für die vielen betagten, oft über 80-jährigen männlichen Orchesterdirigenten.

Ähnliche Zahlen gelten für alle kreativen Tätigkeiten und Disziplinen der Kunst, für die Fotografinnen und Grafikerinnen, die Schauspielerinnen (vgl. die jüngste Protestbewegung der Hollywood-Stars), Regisseurinnen, Designerinnen, Bildhauerinnen und so weiter, **und es können dieselben Betrachtungen angestellt werden: Alle sind in der Minderheit, werden sehr oft in den Hintergrund gedrängt, sind häufig Opfer sexistischer Haltungen und werden fast immer viel schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen.**

Fachwissen und Qualifikationen

Vergleichbare Phänomene und Ursachen wie für die Frauen, die auf dem Gebiet der Kunst tätig sind, gelten für alle Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt in einem bestimmten Wissensbereich laufend ihrer Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit sowie natürlich den begehrten Spitzenpositionen hinterherjagen müssen.

Solche ausschließende und benachteiligende Mechanismen betreffen also auch beruflich hochqualifizierte Fachfrauen in den verschiedensten Bereichen: von den Historikerinnen zu den Statistikerinnen, Architektinnen und Urbanistinnen bis hin zu den Soziologinnen, Journalistinnen, Übersetzerinnen, Werbetexterinnen, Wirtschaftsexpertinnen usw. Die Liste wäre noch lang.

Eines der Ziele dieses Interventionsbereichs ist es demnach, auch diesen Frauen, die einen Beruf im kulturellen bzw. intellektuellen Bereich ausüben, Sichtbarkeit und Bedeutung zu verschaffen.

Museen und Geschichte der Frauen:

Die Vorreiterrolle der Stadt Meran mit ihrem Frauenmuseum

Museen gehören traditionell zur Männerdomäne, während sich heute große Veränderungen in Bezug auf deren Führung und Leitung abzeichnen. Sie dienen der Erhaltung von Geschichte und Kultur und haben eine nicht zu unterschätzende Macht im Hinblick auf die Auslegung der Geschichte. Es sind die Museen, die entscheiden, was historisch und künstlerisch bedeutsam und daher würdig ist, gesammelt, erhalten und ausgestellt zu werden. Ebenso jedoch, und das ist weniger offensichtlich, entscheiden die Museen, was ausgeschlossen, vergessen oder als weniger bedeutsam eingestuft wird. Jahrhundertlang fielen unter diese Kategorie die Kultur, die Taten und die Werke der Frauen. **Die Museen haben nicht unerheblich zur Darstellung der geschichtlichen Ereignisse beigetragen, indem sie eben gewisse Dinge ein- oder ausgeschlossen haben, und sind somit einerseits zu Orten der Identitätsstiftung der Mehrheitskultur und andererseits der Ausgrenzung und des „Vergessens“ geworden.**

Die Frauenmuseen wurden mit der Absicht gegründet, sich der traditionellen Museumskultur zu widersetzen. Derzeit, im Jahr 2019, gibt es, auf alle Kontinente und Länder der Welt verteilt, 95 Frauenmuseen. Das Frauenmuseum von Meran war weltweit das 20. Museum dieser Art und das 5. in Europa. Es wurde 1988 an seinem ursprünglichen Sitz unter den Lauben gegründet und zog 2010 an seinen heutigen Standort im ehemaligen Klarissenkloster um. Das Museum kann also mittlerweile auf mehr als dreißig Jahre Museums Geschichte zurückblicken. In dieser Zeit hat das Frauenmuseum neben der umfangreichen Dauerausstellung zahllose Wechselausstellungen, kulturelle Veranstaltungen, Konferenzen und vieles mehr organisiert. Anlässlich seines 20-jährigen Bestehens fand in Meran 2008 der erste Internationale Kongress der Frauenmuseen statt, in dessen Rahmen sich erstmals Vertreterinnen von 25 Frauenmuseen aus fünf Kontinenten getroffen haben. Seither ist auch die Netzwerkarbeit dieser Museen wichtig und erfolgreich.

Was tun Frauenmuseen eigentlich? Sie fördern die Wahrnehmung der Frauen in der Geschichte und Kultur und treiben die Debatte über Genderfragen voran. Sie sammeln, erhalten, erforschen, vermitteln und stellen in ihren Räumen materielle und immaterielle Zeugnisse aus, die mit den Frauen, mit ihrer Geschichte, ihrem Leben und ihrer Kultur in Zusammenhang stehen. Auf politischer Ebene beziehen sie Stellung zugunsten der Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und sozialen Inklusion der Minderheiten. **Vor allem haben die Frauenmuseen jedoch die Aufgabe, Frauen in der Geschichte sichtbar zu machen.** Sie wollen keine heiligen Tempel sein, sondern Orte der Wissensvermittlung, der Partizipation und der Interaktion. Diese Museen wollen sich „einmischen“ und die Realität mitprägen, sowohl auf politischer, sozialer als auch auf kultureller Ebene. Die Frauenmuseen verwalten nicht nur das historische Erbe, sondern bilden vor allem ein Forum, das als Plattform für die Reflexion über unsere Kultur und Gesellschaft dient.

In diesem Sinne spielt Meran eine Vorreiterrolle, denn die Stadt hat das große Privileg, ein aktives und stark engagiertes Frauenmuseum zu haben, das eine konstante Arbeit in der Rekonstruktion und Verbreitung der Geschichte der Frauen leistet, aber auch unablässig durch die Veranstaltung von Ausstellungen, Debatten und Initiativen verschiedener Art zur Reflexion über breitere Themenkreise und zur Partizipation der Allgemeinheit anregt. Das Frauenmuseum ist ferner ein Ort, an dem eine neue Kultur des Friedens und der Achtung der Menschenrechte gepflegt wird, und schließlich verfügt es über eine umfangreiche Fachbibliothek.

Positive Aktionen in Meran früher und heute

Wie bereits erläutert, werden sich die positiven Aktionen dieses Interventionsbereichs auf das große historische und kulturelle Erbe des Frauenmuseums stützen.

Was die bereits umgesetzten Maßnahmen betrifft, sei daran erinnert, dass das Referat für Chancengleichheit im Jahr 2017 anlässlich des Internationalen Frauentages das mittlerweile bereits in der dritten Auflage stattfindende **„Festival Women in Art: Meran, Frauen in Szene/Merano che spettacolo di donne“** ins Leben gerufen hat. Dem Referat ist nämlich bewusst, wie wichtig es ist, den Künstlerinnen aus Meran Sichtbarkeit zu verschaffen und ihnen auf diese Weise die Möglichkeit zu bieten, sich zu präsentieren. Im Rahmen des Festivals, das beim Publikum stets großen Anklang findet, standen bereits Musikerinnen, Sängerinnen, Schauspielerinnen und 2019 Schriftstellerinnen und Dichterinnen auf der Bühne. Organisiert und interpretiert wurden die Abende dabei ausschließlich von Frauen. In diesem Zusammenhang ist jedoch eine notwendige, wichtige Präzisierung erforderlich: **Ziel dieser Initiative ist es nicht, die Künstlerinnen zu schützen, sie sollen vielmehr durch diese Maßnahme gefördert werden.** Das ist ein grundlegender Unterschied, denn der Frauentag am 8. März soll nicht einfach nur ein kleines Trostpflaster für die Künstlerinnen sein oder sie ghettoisieren, sondern er soll vielmehr ein Zeichen setzen, um Künstlerinnen und qualifizierten Frauen Sichtbarkeit zu verschaffen, damit sie sich das ganze Jahr über behaupten können.

In Zukunft soll dieser Weg natürlich fortgesetzt werden: Das Festival Women in Art soll über die Jahre zu einem festen Termin werden und möglichst von seiner Assoziation mit dem 8. März losgelöst werden. Zum Beispiel können kleinere Events auch zu anderen Zeitpunkten des Jahres außerhalb der Theater, bevorzugt auf Straßen und Plätzen der Stadtviertel auch in der Peripherie, veranstaltet werden.

Eines der Ziele dieses Interventionsbereichs ist, **die Entwicklung einer historiographischen und musealen Kultur, die auch die Frauen berücksichtigt**, natürlich nach dem Vorbild des Frauenmuseums.

Das dritte Ziel besteht schließlich darin, **Maßnahmen zur Aufwertung der Frauen** in den Bereichen Kunst, Kultur, Wissenschaften und Technik zu ergreifen. Zunächst soll eine **Datenbank** von Frauen, die in unserem Gemeindegebiet in diesen Bereichen tätig sind, zusammengestellt werden. Ziel ist es, diesen Frauen Sichtbarkeit zu verschaffen und den öffentlichen und privaten Auftraggebern eine Datenbank zur Verfügung zu stellen, auf die sie zurückgreifen können, um sich auf dem Markt zu orientieren und, falls sie dies wünschen, Frauen zu beauftragen oder anzustellen.

Im Einklang mit demselben Ziel soll ferner Sensibilisierungsarbeit geleistet werden, um möglichst reine Männerveranstaltungen zu vermeiden und **sicherzustellen, dass im Rahmen von Kongressen, Gesprächen am Runden Tisch und Seminaren**, die von der Stadtverwaltung aber auch von den Vereinen und Verbänden und den Einrichtungen des Gemeindegebiets veranstaltet werden, stets auch **Expertinnen, Wissenschaftlerinnen und Referentinnen vertreten sind**. Es gibt zu denken und macht Hoffnung, dass kürzlich ein berühmter Wissenschaftler erklärt hat, er werde in Zukunft nicht mehr an rein männlichen Kongressen teilnehmen.

Um den Beitrag, den Frauen in den verschiedenen Bereichen von der Literatur zur Wissenschaft bis hin zu Technik und Kunst geleistet haben, sichtbar und bekannt zu machen, sollen in den Bibliotheken thematische **Literaturverzeichnisse mit Büchern von Autorinnen** angeboten werden.

Zielsetzung 1

Das Frauenmuseum – die Meraner Museen und die Frauen

Wie in der Einführung ausführlich erläutert, sind Frauenmuseen eines der wichtigsten Instrumente, um materielle und immaterielle Zeugnisse von Frauen, ihrer Geschichte, ihres Lebens und ihrer Kultur zusammenzutragen, für die Zukunft zu erhalten, zu erforschen, zu vermitteln und auszustellen und den Frauen in der Geschichte dadurch Sichtbarkeit zu verschaffen.

Die Frauenmuseen sind als solche eine große Bereicherung für eine Stadt und ihre gesamte Bevölkerung. Die Stadtverwaltung hat das Meraner Frauenmuseum immer schon unterstützt, finanziell und auch durch andere Maßnahmen. Im Rahmen dieser Zielsetzung des Aktionsplans soll vor allem besagte Unterstützung auch für die Zukunft bestätigt werden und es soll der Wille der Stadtverwaltung bekräftigt werden, das Museum und seine Besetzung auch in Zukunft als Hauptansprechpartner für Frauenfragen und Projekte zu deren Förderung zu betrachten.

Ziel ist es außerdem eine „Ausdehnung“ des oben beschriebenen Ansatzes, der alle Komponenten und Akteure/innen der Geschichte und Kultur miteinbezieht, auf die anderen Museen, die von der Stadtgemeinde Meran geleitet werden (und möglichst auf alle Museen der Stadt) voranzutreiben. Darüber hinaus sollen andere Museen ermutigt und sensibilisiert werden, dies ebenfalls zu tun.

6

Positive Aktion 1

Fortsetzung der Unterstützung des Frauenmuseums

Tätigkeit 1

Finanzielle Unterstützung des Frauenmuseums

Die Stadtgemeinde Meran kommt bis zum 31.12.2029 für die Miete der Räumlichkeiten des Museums auf, wie im entsprechenden Vertrag von 2010 vereinbart.

Beteiligte Stellen: Referat für Chancengleichheit, Frauenmuseum

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: 67.700 € pro Jahr

Tätigkeit 2

Zusammenarbeit und Austausch zwischen Referat für Chancengleichheit und Frauenmuseum

Zum einen wird das Referat das Frauenmuseum im Rahmen der Großprojekte dieses Planes als bevorzugten Ansprechpartner für die gemeinsame Entwicklung von Strategien und Ideen betrachten und zum anderen die Initiativen, die das Museum ergreifen möchte, in verschiedenster Weise unterstützen.

Beteiligte Stellen: Referat für Chancengleichheit und Frauenmuseum

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: je nach den Projekten noch zu bestimmen

Positive Aktion 2

Sichtbarmachung der Frauen in der Geschichte durch historische Reflexion und Rekonstruktion sowie durch Ausstellungen in den Museen

Das Palais Mammig Museum, das Stadtarchiv und die Landesfürstliche Burg werden versuchen, dafür zu sorgen, dass den Frauen, die zur Geschichte der Stadt beigetragen haben, die ihnen gebührende Beachtung und Anerkennung zuteil wird.

Tätigkeit 1

Im Rahmen des Veranstaltungsprogramms des Palais Mammig Museums, des Stadtarchivs und der Landesfürstlichen Burg wird es auch Veranstaltungen geben, deren Schwerpunkt auf die Aufwertung weiblicher Persönlichkeiten der Geschichte sowie auf den Beitrag, den Frauen in der Geschichte für unsere Stadt geleistet haben, gelegt wird.

Beteiligte Stellen: Palais Mammig Museum, Stadtarchiv, Landesfürstliche Burg, einschlägige Vereine

Zeitplan: 2. Halbjahr 2021 und 2. Halbjahr 2023 (eine Maßnahme alle zwei Jahre)

Budget: zulasten der Einrichtungen als Teil ihrer laufenden Tätigkeit

Tätigkeit 2

Aufforderung der anderen Museen der Stadt, auch in ihr Programm Veranstaltungen und Projekte aufzunehmen, bei denen der Fokus auf die Frauen (in der Geschichte oder Kunst) gerichtet ist

Beteiligte Stellen: Kunst Meran, Jüdisches Museum, Villa Freischütz, Touriseum

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 2

Förderung der lokalen Künstlerinnen durch das Festival Women in Art: Meran, Frauen in Szene! - Merano, che spettacolo di donne!

Das Festival, das 2017 ins Leben gerufen wurde und 2019 bereits in seiner dritten Auflage stattgefunden hat, wird anlässlich des Internationalen Frauentages, möglichst am 8. März veranstaltet. Ziel des Festivals, das über ein eigenes Logo verfügt, ist es, den Meraner Künstlerinnen Sichtbarkeit zu verschaffen, sie zu fördern und sicherzustellen, dass ihr Talent von einem möglichst großen Publikum wahrgenommen und anerkannt wird. Von Jahr zu Jahr wird der Fokus möglichst wechselweise auf unterschiedliche künstlerische Ausdrucksformen gelegt. Der Rahmen soll so repräsentativ wie möglich sein und sowohl die Konzeption als auch die Organisation und Umsetzung sowie natürlich auch die Interpretation soll dabei Frauen anvertraut werden. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass sich das Referat für Chancengleichheit zwar eine Welt wünscht, in der keine Ausgrenzung notwendig ist, damit sich alle einbezogen fühlen können, es aber zurzeit noch für notwendig erachtet, einige Initiativen, insbesondere das Festival Women in Art, vollständig den Frauen vorzubehalten. Es ist jedoch wichtig, zu betonen, dass es nicht darum geht, die Künstlerinnen zu schützen, sondern ihnen Sichtbarkeit zu verschaffen.

In Zukunft ist es auch wünschenswert, dass das Festival nicht nur hinter Mauern verbannt bleibt, sondern auch über die Organisation kleiner Veranstaltungen in den Stadtvierteln, möglichst auf den Straßen und Plätzen, Einzug hält, um auch jene zu erreichen, die normalerweise keine Theater, Museen oder Konzertsäle besuchen.

Positive Aktion 1

Fortsetzung des Festivals *Women in Art*

Tätigkeit 1

Jährliche Ideenentwicklung, Organisation und Umsetzung des Festivals *Women in Art*

Das Referat für Chancengleichheit wird jedes Jahr die künstlerische Ausdrucksform, der das Festival gewidmet sein wird, sowie die Künstlerinnen, die mit der Umsetzung des Projekts beauftragt werden, auswählen.

Beteiligte Stellen: Meraner Künstlerinnen, etwaige Sponsoren

Zeitplan: jeweils im 1. Halbjahr 2020 - 2024

Budget: 5.000 € sowie Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Organisation kleinerer zum Festival *Women in Art* gehörender Veranstaltungen auf den Straßen und Plätzen der Stadt auch zu anderen Zeitpunkten des Jahres unter Beteiligung der Stadtviertelkomitees

Um auch die Stadtviertel und die abgelegenen Stadtteile miteinzubeziehen sowie die Menschen, die weniger geneigt sind, Theater und Museen zu besuchen, sollen auch zu anderen Zeitpunkten des Jahres kleinere Veranstaltungen im Rahmen des stets an seinem Logo erkennbaren Festivals organisiert werden.

Beteiligte Stellen: Amt für Stadtviertel, Stadtviertelkomitees, Meraner Künstlerinnen, etwaige Sponsoren

Zeitplan: 2. Halbjahr 2023

Budget: 2.500 € (Amt für Stadtviertel)

Zielsetzung 3

Sichtbarmachung und Stärkung der Frauen in den Bereichen Kunst, Kultur, Wissenschaften und Technik

Durch die Umsetzung der Maßnahmen dieser Zielsetzung soll den in der Vergangenheit, vor allem aber auch heute in verschiedenen Bereichen tätigen Frauen, die der Gefahr der Marginalisierung ausgesetzt sind, Sichtbarkeit und Zentralität verschafft bzw. wiedergegeben werden. Insbesondere sollen qualifizierte Fachfrauen dabei unterstützt werden, sich gut auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren.

So sollen zum Beispiel in den Bibliotheken Literaturverzeichnisse erstellt werden, um die literarischen Werke bzw. die wissenschaftlichen und technischen Sachbücher von Autorinnen hervorzuheben. Aber auch auf dem Arbeitsmarkt sollen Maßnahmen ergriffen werden: so zum Beispiel durch die Erstellung einer Datenbank qualifizierter Fachfrauen, auf die zurückgegriffen werden kann, wenn ein Auftrag vergeben werden soll. Auch die Stadtgemeinde Meran selbst wird sich dafür einsetzen, dass bei der Vergabe von Aufträgen für die Teilnahme an Tagungen, Gesprächsrunden, Konferenzen und dergleichen nach Möglichkeit die Anwesenheit von Frauen unter den Referenten/innen garantiert wird. Schließlich sollen die zur Stadtgemeinde gehörenden Kultureinrichtungen und Museen dafür sensibilisiert werden, dass auch Ausstellungen und kulturelle Veranstaltungen von und mit Frauen angeboten werden können.

Ferner ist eine Steigerung der Anwesenheit und Teilnahme von Frauen an öffentlichen Diskussionen oder Bürgerversammlungen zu Themen des öffentlichen Interesses wünschenswert. Zu diesem Zweck sollen die Bürgerinnen ausdrücklich eingeladen bzw. zur Teilnahme aufgefordert werden.

Positive Aktion 1

Verstärkte Beauftragung und Beteiligung am Arbeitsmarkt von Künstlerinnen und Fachfrauen, die im wissenschaftlichen oder kulturellen Bereich tätig sind

Die Datenbank soll den Fachfrauen in den Bereichen Kunst und Kultur Sichtbarkeit verschaffen und es öffentlichen und privaten Auftraggebern ermöglichen, sich gezielt auf dem Markt zu orientieren und, falls sie dies wünschen, auf die Datenbank zurückzugreifen, um Frauen zu beauftragen oder anzustellen.

Tätigkeit 1

Erstellung einer Datenbank mit qualifizierten Fachfrauen sowohl im künstlerischen und geisteswissenschaftlichen als auch im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich

Das Projekt soll den Startup-Unternehmen, die bei den Coworking-Büros „Startbase“ der Stadtgemeinde Meran angesiedelt sind, unterbreitet werden.

(für die anderen Datenbanken siehe auch Interventionsbereich 3, Zielsetzung 3, Positive Aktion 1, Tätigkeit 1 und Interventionsbereich 5, Zielsetzung 1, Positive Aktion 2, Tätigkeit 2: Die einzelnen Datenbanken werden anschließend in eine einzige zusammengefasst)

Beteiligte Stellen: Künstlerinnen, Kulturschaffende, Forscherinnen, Expertinnen in Geisteswissenschaften, Kultur, Naturwissenschaften und Technik, Amt für Kultur, Kulturvereine, Startbase

Zeitplan: 1. Halbjahr 2022

Budget: die Gesamtausgabe wurde bereits im Interventionsbereich 3 angegeben (s. oben)

Positive Aktion 2

Sensibilisierung zur Vermeidung der Veranstaltung rein männlich besetzter Kongresse, Gesprächsrunden und Seminare und Förderung der Präsenz von Expertinnen, Wissenschaftlerinnen und Referentinnen

Es wäre wünschenswert, dass keine rein männlich besetzten Konferenzen veranstaltet werden. Deshalb muss Sensibilisierungsarbeit geleistet werden, damit, soweit möglich, stets die Teilnahme beider Geschlechter gewährleistet ist.

Tätigkeit 1

Die Stadtgemeinde Meran wird sich dafür stark machen, dass, soweit möglich, mindestens eine Frau (desselben Niveaus hinsichtlich Erfahrung und Kompetenz) zu den von der Verwaltung organisierten Tagungen, Kongressen, Gesprächsrunden usw. eingeladen wird

Ferner sollen die finanziell von der Stadtgemeinde unterstützten Vereine und Einrichtungen aufgefordert werden, sich ebenfalls an diese Regel zu halten.

Beteiligte Stellen: Gemeindeämter, Vereine und Einrichtungen

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Steigerung der Anwesenheit und Teilnahme von Frauen an öffentlichen Diskussionen oder Bürgerversammlungen zu Themen des öffentlichen Interesses

Zu diesem Zweck sollen Möglichkeiten ermittelt werden, um die Bürgerinnen gezielt und ausdrücklich einzuladen bzw. zur Teilnahme an öffentlichen Diskussionen zu Themen, die die Stadt und die Allgemeinheit betreffen, aufzufordern. Dies gilt insbesondere für Themen, bei denen üblicherweise der Männeranteil dominiert, wie z. B. Städteplanung, Verkehr, Umwelt usw.

Beteiligte Stellen: alle Gemeindeämter, die Treffen mit Bürgerbeteiligung organisieren

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 3

Förderung einer größeren Sichtbarkeit der literarischen Werke bzw. der wissenschaftlichen und technischen Sachbücher von Autorinnen

Anhand von gezielten Recherchen seitens der Stadtbibliothek sollen die Werke von Autorinnen und Schriftstellerinnen aufgewertet und in der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

Tätigkeit 1

Die Stadtbibliothek soll thematische Literaturverzeichnisse mit Werken von Autorinnen zusammenstellen und ihnen durch das Ausstellen in stark besuchten Bereichen besondere Sichtbarkeit verschaffen.

Beteiligte Stellen: Stadtbibliothek

Zeitplan: 1. Halbjahr 2021

Budget: € 2.000

Tätigkeit 2

Auch die Schulbibliotheken im Gemeindegebiet oder die Bibliotheken jener Schulen, die an den Pilotprojekten teilnehmen und die nach dem Interventionsbereich 1 (Zielsetzung 2, Positive Aktion 1) vorgesehenen Vereinbarungen unterzeichnen, sollen solche thematische Literaturverzeichnisse mit Büchern von Autorinnen zusammenstellen.

Die Lehrpersonen sollen an der Förderung dieser Literaturverzeichnisse, die möglichst Gegenstand gemeinsamer Überlegungen und als Anregungen für den Unterricht genutzt werden sollen, beteiligt werden.

Beteiligte Stellen: Schulbibliothekarinnen und -bibliothekare, Lehrpersonen

Zeitplan: 2. Halbjahr 2021

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Aktivitäten beteiligten Personen

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 6 - Kunst und Kreativität, Fachwissen und Qualifikationen, Museen und Geschichte der Frauen												
Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit		2020 1. Halbj. 2. Halbj.	2020 2. Halbj.	2021 1. Halbj. 2. Halbj.	2021 2. Halbj.	2022 1. Halbj. 2. Halbj.	2022 2. Halbj.	2023 1. Halbj. 2. Halbj.	2023 2. Halbj.	2024 1. Halbj. 2. Halbj.
1	1	1	Finanzielle Unterstützung des Frauenmuseums									
		2	Zusammenarbeit Frauenmuseum und Amt für Chancengleichheit									
	2	1	Veranstaltungen mit Schwerpunkt „Frauen in der Geschichte“									
		2	Einbezug der Frauen bei Museumsprojekten									
2	1	1	Weiterführung des Festivals „Women in Art“									
		2	Veranstaltung des Festivals „Women in Art“ in den Stadtvierteln									
	1	1	Erstellung einer Datenbank der Künstlerinnen	s. Interventionsbereich 5, Zielsetzung 1, Positive Aktion 2, Tätigkeit 2								
3	2	1	Teilnahme von Frauen an Tagungen und Kongressen									
		2	Anwesenheit der Frauen bei öffentlichen Diskussionen									
	3	1	Bibliographie von Schriftstellerinnen in der Stadtbibliothek									
		2	Bibliographie von Schriftstellerinnen in den Schulbibliotheken									

Interventionsbereich 7

Die Stadtgemeinde Meran als Arbeitgeberin: Gleichberechtigung, Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Der Artikel 11 der Europäischen Charta beschäftigt sich ausführlich mit den örtlichen Körperschaften in ihrer Rolle als Arbeitgeber, die als solche „das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen“ anerkennen. Dies bedingt, dass der vorliegende Aktionsplan seinen Blickwinkel nicht nur nach außen richtet, mit Aktionen, die sich auf das Gemeindegebiet auswirken, sondern auch nach innen, also auf die interne Organisation der Stadtverwaltung.

Die kürzlich vom Ministerium für öffentliche Verwaltung erlassene Richtlinie Nr. 2/2019, die „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle der Einheitskomitees in den öffentlichen Verwaltungen“ beinhaltet, fasst praktisch alle nationalen Gesetzesbestimmungen seit Beginn der Siebzigerjahre zusammen. Nachdem sich – trotz des bestehenden umfassenden Rechtsrahmens – gezeigt hat, dass sich „das Prinzip des Gender Mainstreamings [...] bisher noch nicht ausreichend durchgesetzt und somit keine erschöpfende, transversale Anerkennung gefunden hat“, unterstreicht die Richtlinie, dass es „notwendig erscheint, den öffentlichen Verwaltungen konkrete Anweisungen für die Umsetzung jener Maßnahmen zu geben, die die Chancengleichheit für alle garantieren, und gleichzeitig Grundprinzipien für die Anwendung der Methoden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu liefern“. Zudem wird darauf hingewiesen, dass die Erreichung der Ziele in Bezug auf die Förderung der Chancengleichheit ein Kriterium zur Messung und Bewertung der organisatorischen Leistung von öffentlichen Verwaltungen darstellt (gesetzesvertretendes Dekret 150/2009).

Die Richtlinie sieht außerdem unter Art. 3.6 die „Stärkung der Einheitskomitees“ vor und bekräftigt deren Aufgaben und Rolle: konstruktiv (besonders in Bezug auf die Ausarbeitung der Aktionspläne), beratend und prüfend (Pflicht zur jährlichen Berichterstattung an das Ministerium in Bezug auf die Umsetzung der positiven Aktionen).

Eine Verwaltung, die auf die Gleichwertigkeit der Geschlechter achtet, ist also beispielsweise darum bemüht, Frauen und Männern **die gleichen Bedingungen im Zugang zu Arbeitsplätzen, die gleiche Entlohnung** (d. h. gleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit) und **die gleichen Karriere-möglichkeiten zu bieten**. Außerdem setzt eine solche Verwaltung interne **Strategien zur Vereinbarung** von beruflichem und privatem bzw. sozialem Leben durch Optimierung der Arbeitszeiten und andere Maßnahmen um. Nicht zuletzt garantiert eine wertschätzende Verwaltung durch Einführung eines Verhaltenskodex zum Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung ein **Arbeitsumfeld, das auf gegenseitigem Respekt beruht**.

Dieser Interventionsbereich ist von entscheidender Bedeutung, da die hier vorgeschlagenen Maßnahmen auch eine **Vorbildfunktion** für private oder andere öffentliche Körperschaften haben.

Was wurde in Meran bereits getan?

Die Stadtgemeinde Meran widmet sich bereits seit Jahren aufmerksam und mit viel Feingefühl dem Thema der Geschlechterrollen und der Chancengleichheit. Wertvolle Aktionen in diesem Bereich wurden sowohl vom Referat für Chancengleichheit als auch vom Komitee für Chancengleichheit umgesetzt, das seit fünfzehn Jahren motiviert und engagiert arbeitet und dank seines Einsatzes und der erfolgreichen Netzwerkarbeit ein gutes Ansehen nach außen genießt.

Das im Juli 2005 eingesetzte Komitee für Chancengleichheit wurde kürzlich aufgelöst, da auf staatlicher Ebene beschlossen wurde (Art. 21 des Gesetzes 183/2010), dass die Komitees für Chancengleichheit von den Einheitlichen Garantiekomitees zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (EGK) abgelöst werden. Diese haben erweiterte Zuständigkeiten und sollen nicht mehr nur gegen geschlechtsspezifische, sondern gegen jegliche Form der Diskriminierung eintreten.

Im früheren Gleichstellungsplan wurden die Maßnahmen im Abschnitt „Die Gemeinde als Arbeitgeber“ in Abstimmung mit den Mitgliedern des Komitees für Chancengleichheit ausgearbeitet. Da das Einheitskomitee für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran noch nicht im Amt ist und das erworbene Know-How sowie die Erfahrung nicht verloren gehen sollten, hat die Arbeitsgruppe eine Fokusgruppe gebildet, die bisher aus den ehemaligen Mitgliedern des Komitees für Chancengleichheit und der Vertrauensrätin, die in enger Zusammenarbeit mit dem Komitee für Chancengleichheit gearbeitet hat, besteht.

Dadurch konnte eine gewisse Kontinuität in Bezug auf die früheren Aktionen und Maßnahmen gewährleistet und eine solide Ausgangslage für die Tätigkeit des zu gründenden EGK geschaffen werden. Gleichzeitig konnten aber auch sämtliche neuen Trends und Ideen im Bereich der Chancengleichheit gebündelt werden, um dem neuen Gleichstellungsplan für die nächsten fünf Jahre einen innovativen Charakter zu verleihen.

Künftige Maßnahmen

Eine Hauptaufgabe des zukünftigen EGK wird die Abfassung des **Fünfjahresplans für Gleichheit** im Sinne von Artikel 113 des Kodex der örtlichen Körperschaften Nr. 2 vom 3. Mai 2018 sein (oder alternativ des **Dreijahresplans der positiven Aktionen** gemäß Art. 48 des GvD 198/2006, dem so genannten „Kodex für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“). Dieser Plan wird für die nächsten fünf Jahre die Grundlage für die Tätigkeiten des EGK und der Verwaltung in den Bereichen Antidiskriminierungs- und Anti-Mobbing-Maßnahmen, Wertschätzung der Unterschiede und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sein. An dieser Stelle muss hervorgehoben werden, dass diese Maßnahmen *verwaltungsintern* für die Gemeindebediensteten gesetzt werden. Im Gegensatz dazu richten sich die Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans, die eine *externe* Wirksamkeit haben, an die Bürgerinnen und Bürger.

Die Fokusgruppe hat zwei vorrangige Ziele definiert, auf die der Gleichstellungsplan aufbauen soll, und zwar die **Flexibilisierung der Arbeit** und das **Wohlbefinden am Arbeitsplatz**, die gleichermaßen verfolgt werden sollen. Insbesondere soll das Hauptaugenmerk auf folgenden Aspekten liegen:

- Begünstigung der **internen Mobilität** zur **Förderung der Fähigkeiten**
- Einführung **generationsübergreifender Lehr- und Betreuungsformen** (ausgehend von den Problematiken der alternden Arbeitskräfte einerseits und der unsicheren Arbeitsverhältnisse der Jugend andererseits)
- Ebenso müssen Möglichkeiten zur Bewältigung **langer Abwesenheiten** (sowohl für die Pflege von Kindern und SeniorInnen als auch aus Krankheitsgründen) eingeführt werden
- Ausarbeitung wirksamer Formen der **Bewältigung der Abwesenheiten im Sinne des Gesetzes 104**
- Einführung von Möglichkeiten zur **Aufwertung der Vaterschaft** und der damit verbundenen Abwesenheiten, vor allem um den Müttern eine leichtere Vereinbarung von Familie und Beruf zu ermöglichen
- Generelle Förderung jeglicher Art von **Flexibilisierung der Arbeitszeit**, die individuelle private und berufliche Bedürfnisse berücksichtigt und gleichzeitig die Effizienz der Verwaltungstätigkeit, die Zeitpolitik der Stadt sowie die Bedürfnisse und Erwartungen der VerbraucherInnen im Auge behält

Außerdem ist es wichtig, die Figur und Funktion der **Vertrauensrätin** zu unterstützen, und die Kontinuität ihrer Arbeit zu gewährleisten. Ihr Fünfjahresvertrag läuft nämlich 2020 aus und muss für denselben Zeitraum verlängert werden. Der Gleichstellungsplan soll Maßnahmen enthalten, die die Rolle und die Figur der Vertrauensrätin stärken und ihre Tätigkeit unterstützen. Dieser Tätigkeit muss auch weiterhin grundlegende Bedeutung zukommen, damit das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und der Schutz aller Bediensteten vor jeglicher Art von Mobbing und Diskriminierung garantiert werden können. Die Rolle der Vertrauensrätin wird in den *Verhaltensrichtlinien zum Schutz der Würde der bei der Stadtgemeinde Meran beschäftigten und tätigen Personen* geregelt, die im Jahr 2013 von der Stadtverwaltung eingeführt wurden. Gleichzeitig bürgt die Vertrauensrätin für die Einhaltung und Anwendung der Verhaltensrichtlinien.

In Zusammenarbeit mit dem EGK setzt die Vertrauensrätin außerdem Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung des Personals in Bezug auf Geschlechterrollen, Bekämpfung jeglicher Art von Diskriminierung, Achtung der Person und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz um.

Von großer Bedeutung ist letztendlich auch die Fortführung der Tätigkeit und der Zusammenarbeit mit dem Netzwerk der EGK der Provinz Bozen (Gemeinden Meran und Bozen, Landesverwaltung, Sanitätsbetrieb sowie Gleichstellungsrätin und Vertrauensrätin), das in den letzten Jahren entstanden ist und sich mehr oder weniger halbjährlich zum Austausch und zur Umsetzung gemeinsamer Maßnahmen trifft.

Zielsetzung 1

Einrichtung des EGK im Sinne von Art. 21 des Gesetzes 183/2010 sowie der Richtlinien des Ministerrats vom 4. März 2011 und Abfassung und Genehmigung des Fünfjahresplans für die Gleichstellung im Sinne von Art. 113 des Kodex der örtlichen Körperschaften Nr. 2 vom 3. Mai 2018 oder alternativ des Dreijahresplans der positiven Aktionen laut Art. 48 des GVD 198/2006

- Mit Art. 21 des Gesetzes 183/2010 hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die Komitees für Chancengleichheit durch die Einheitlichen Garantiekomitees zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (EGK) ersetzt werden. Deren Einsetzung, Aufgaben und Funktionsweise wurden darauf mit den „Richtlinien“ des Ministerrats vom 4. März 2011 geregelt. Die Stadtgemeinde Meran muss folglich ein EGK gründen und demnach ein entsprechendes Auswahlverfahren (in Abstimmung mit den Gewerkschaften), sowie Ernennung und Einsetzung des neuen Komitees in die Wege leiten.
- Der Kodex der örtlichen Körperschaften schreibt örtlichen Körperschaften mit einer Bevölkerung über 30.000 Einwohnern/Einwohnerinnen die Ausarbeitung von Fünfjahresplänen für die Gleichstellung der Geschlechter vor. Das gesetzesvertretende Dekret 198/2006 schreibt hingegen die Ausarbeitung von Dreijahresplänen der positiven Aktionen vor, deren Notwendigkeit und Zielsetzungen übrigens von der kürzlich erlassenen Ministerialrichtlinie 2/2019 eingehender erläutert wurden (mit der Pflicht der jährlichen Berichterstattung an das Ministerium). Es bleibt also dem EGK bzw. der Verwaltung überlassen, welche Form dann schlussendlich angewandt werden soll.

Der Plan muss zwei vorrangige Ziele verfolgen und zwar die Flexibilisierung der Arbeit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die gleichermaßen verfolgt werden sollen. Insbesondere richtet sich das Hauptaugenmerk auf die Förderung der internen Mobilität, die Einführung von generationsübergreifenden Lehr- und Betreuungsformen, die Ausarbeitung von Bewältigungsstrategien für längere Abwesenheiten sowie für Abwesenheiten im Sinne des Gesetzes 104, die Bestimmung von Möglichkeiten zur Aufwertung der Vaterschaft und der damit verbundenen Abwesenheiten und im Allgemeinen auf die generelle Förderung jeglicher Art von Flexibilisierung der Arbeitszeit, die individuelle private und berufliche Bedürfnisse berücksichtigt und gleichzeitig die Effizienz der Verwaltungstätigkeit, die Zeitpolitik der Stadt sowie die Bedürfnisse und Erwartungen der VerbraucherInnen nicht beeinträchtigt.

Positive Aktion 1

Ernennung und Einsetzung des EGK und Ausbildung der Mitglieder

Tätigkeit 1

Gründung des EGK im Sinne von Art. 21 des Gesetzes 183/2010 sowie der Richtlinien des Ministerrats vom 4. März 2011 und Ausbildung der Mitglieder

Beteiligte Stellen: Personalamt und Generalsekretariat

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen und zzgl. 3.000 € ca. für die Ausbildung

Positive Aktion 2

Abfassung des Fünfjahresplans für die Gleichstellung oder des Dreijahresplans der positiven Aktionen

Der Plan wird vom neu gegründeten EGK mit Unterstützung der Vertrauensrätin und eventuell unter Anleitung einer externen Beraterin verfasst. Der vorhergehende Dreijahresplan der positiven Aktionen im Bereich Chancengleichheit 2010 - 2012 soll als Grundlage dienen, die Inhalte sollen aktualisiert und an die neuen Themenkreise angepasst werden, die das EGK zusätzlich zu jenen des Komitees für Chancengleichheit behandeln wird.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Pläne im Sinne der oben genannten Richtlinie 2/2019 des Ministeriums für öffentliche Verwaltung innerhalb 2020, im Monat März vorbereitet werden müssen.

Tätigkeit 1

Abfassung und Genehmigung des Plans nach allgemeiner Zustimmung aller beteiligten Seiten

Da es sich um einen Plan der Gemeindeverwaltung handelt, ist der Konsens aller Seiten, die an der Umsetzung des Planes beteiligt sein werden, notwendig.

Beteiligte Stellen: EGK und Vertrauensrätin, zuständige GemeindereferentInnen, Personalamt, Führungsebene, Gewerkschaftsvertretungen

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 2

Schaffung eines Arbeitsumfeldes, das vom Dialog, gegenseitigem Respekt und korrekten zwischenmenschlichen Beziehungen geprägt ist, durch Anwendung der Verhaltensrichtlinien und die Tätigkeit der Vertrauensrätin

Mit Beschluss Nr. 41/2013 hat der Gemeinderat die *Verhaltensrichtlinien zum Schutz der Würde der bei der Stadtgemeinde Meran beschäftigten und tätigen Personen* genehmigt, der das Ziel hat, Diskriminierung und Belästigung zu verhindern und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu steigern. Die Umsetzung der Verhaltensrichtlinien setzt den Einsatz einer Vertrauensrätin voraus.

Positive Aktion 1

Kontinuität im Einsatz einer Vertrauensrätin in der Stadtgemeinde Meran

Die Vertrauensrätin setzt die oben genannten Verhaltensrichtlinien um und ergreift Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Sicherung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, auch in Zusammenarbeit mit dem EGK. In der Stadtgemeinde Meran ist derzeit die Vertrauensrätin tätig, die für die fünfjährige Amtszeit 2015 - 2020 ernannt wurde. Für die nächste Amtszeit 2020 - 2025 muss daher eine neue Rätin ernannt werden.

Tätigkeit 1

Bestätigung der Vertrauensrätin für die Amtszeit 2020 - 2025 oder Bestimmung einer neuen Rätin über ein öffentliches Auswahlverfahren

Beteiligte Stellen: Personalamt, Vizegeneralsekretärin, EGK

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020

Budget: 2.000 € pro Jahr

Tätigkeit 2

Beginn der Zusammenarbeit zwischen Vertrauensrätin und EGK und Planung der Schulungs-, Sensibilisierungs- und Vorbeugungsmaßnahmen sowie Umsetzung guter Praktiken im Bereich der Chancengleichheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

Die Zusammenarbeit zwischen EGK und Vertrauensrätin soll optimiert werden, um die Effizienz der Tätigkeit der Vertrauensrätin im Hinblick auf die Verbesserung des Klimas und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sowie die Konfliktprävention zu garantieren.

Beteiligte Stellen: Vertrauensrätin und EGK

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: Kosten sind je nach Maßnahmen zu bestimmen

Zielsetzung 3

Stärkung der Netzwerkarbeit zwischen den in der Provinz Bozen tätigen EGKs

Im Januar 2016 hat das Komitee für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran ein erstes Treffen der EGKs der Provinz Bozen organisiert, um neue, effiziente Synergien zu schaffen und der gemeinsamen Arbeit mehr Wirksamkeit zu verleihen. Seither haben weitere regelmäßige Treffen stattgefunden, die abwechselnd organisiert wurden und an denen auch – als natürliche Ansprechpartnerinnen – die Gleichstellungsrätin des Landes sowie die Vertrauensrätin (die für die Stadtgemeinden Meran und Bozen sowie für den Sanitätsbetrieb arbeitet) teilgenommen haben.

Positive Aktion 1

Beteiligung des EGK der Stadtgemeinde Meran am landesweiten Netzwerk der EGKs

Tätigkeit 1

Das zukünftige EGK der Stadtgemeinde Meran wird die bestehenden Kontakte zum landesweiten EGK-Netzwerks erneut aufbauen

Die Zusammenarbeit auf Landesebene, die vom ehemaligen Komitee für Chancengleichheit in die Wege geleitet wurde, soll wieder aufgenommen werden.

Beteiligte Stellen: EGK der Stadtgemeinden Meran und Bozen, der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol und des Sanitätsbetriebs, Vertrauensrätin und Gleichstellungsrätin des Landes

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 7 - Die Stadtgemeinde Meran als Arbeitgeberin: Gleichberechtigung, Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz													
Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit		2020 1. Halbj. 2. Halbj.	2020 2. Halbj.	2021 1. Halbj.	2021 2. Halbj.	2022 1. Halbj.	2022 2. Halbj.	2023 1. Halbj.	2023 2. Halbj.	2024 1. Halbj.	2024 2. Halbj.
1	1	1	Einrichtung des EGK										
	2	1	Genehmigung des Gleichstellungsplan des EGK										
2	1	1	Neu- oder Wiederernennung der Vertrauensrätin										
	2	2	Förderung der Zusammenarbeit zwischen Vertrauensrätin und EGK										
3	1	1	Förderung des EGK-Netzwerks (auf Landesebene)										

Interventionsbereich 8

Gender Budgeting der Stadtgemeinde Meran und Förderung der Frauenvereine

Last but not least: Der Bereich des Gender Budgetings ist zwar der letzte, aber keinesfalls der unwichtigste Interventionsbereich. Ganz im Gegenteil: Man könnte ihn sogar als den wichtigsten Bereich definieren, da er strategisch und innovativ ist. Warum das so ist, versuchen wir an dieser Stelle anhand der jüngsten (auch rechtlichen) Entwicklungen und der Rekonstruktion der bisherigen Erfahrungen der Stadtgemeinde Meran im Bezug auf das Gender Budgeting zu erklären. Das Thema ist komplex, daher wollen wir versuchen, nur auf das Wesentliche einzugehen.

Die kürzlich vom Ministerium für öffentliche Verwaltung erlassene Richtlinie Nr. 2/2019 „Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle der Einheitskomitees in den öffentlichen Verwaltungen“ kann, wie bereits erwähnt, als Summe aller nationalen Gesetzesbestimmungen im Bereich der Chancengleichheit seit Beginn der Siebzigerjahre angesehen werden. Artikel 3, Absatz 5, Buchstabe f) besagt, dass *„die öffentlichen Verwaltungen im Rahmen der verfügbaren Mittel unter anderem [...] Haushaltsanalysen fördern müssen, aus denen hervorgeht, welcher Anteil und welche Posten der Bilanz einer Verwaltung (direkt oder indirekt) an Frauen gerichtet sind, welche an Männer und welche an beide Geschlechter. Um die Ressourcen optimal auf die verschiedenen Dienste zugunsten der Bedürfnisse von Frauen und Männern in einem betreffenden Gebiet zu verteilen, ist es daher wünschenswert, dass die Vorbereitung der Genderhaushalte gemäß Art. 38/ter des Gesetzes Nr. 196 von 2009 und gemäß Rundschreiben des zentralen staatlichen Rechnungsamtes Nr. 9 vom 29. März, zur bewährten Praxis bei der Erstellung des Rechenschaftsberichts der Verwaltungen wird.“*

Das Ministerium unterstreicht also ausdrücklich, dass es für öffentliche Verwaltungen wichtig und notwendig ist, über ein Instrument – das Gender Budgeting – zu verfügen, das eine Bewertung der unterschiedlichen Auswirkungen der Bilanzpolitik auf Männer und Frauen hinsichtlich Geld, Dienstleistungen, Zeit und nicht entlohnter Arbeit ermöglicht. Dies dient auch dem Zweck, die Gleichstellung der Geschlechter über staatliche Maßnahmen voranzutreiben und folglich die Ressourcen neu zu definieren bzw. zuzuweisen.

Im Folgenden sollen einige kurze aber aufschlussreiche Auszüge aus dem Bericht von 2002 zum Gender Budgeting der Kommission für Chancengleichheit des Europäischen Parlaments zitiert werden (aus dem Abschnitt Definition und Ziele):

Gender Budgeting ist die Anwendung des Grundsatzes des Gender Mainstreamings im Rahmen des Haushaltsverfahrens. Der Haushalt ist kein neutrales Instrument, sondern spiegelt die in der Gesellschaft bestehende Machtverteilung wider. Bei der Festlegung der Einnahmen- und Ausgabenpolitik treffen die öffentlichen Haushaltsbehörden auf allen Ebenen politische Entscheidungen; der Haushalt ist nicht einfach nur ein wirtschaftliches Instrument, sondern ein grundlegendes Instrument, mit dem die politische Behörde das sozioökonomische Entwicklungsmodell und die Umverteilungskriterien innerhalb der Gesellschaft bestimmt, die Prioritäten der Tätigkeit in den einzelnen Politikfeldern und in Bezug auf die Erfordernisse der Bürger festlegt – und damit unterschiedliche Auswirkungen und Effekte für diese erzeugt, je nach dem, ob es sich um Männer oder Frauen handelt.

Die Art und Weise, in der die öffentlichen Haushalte normalerweise aufgestellt werden, lässt die Unterschiede – nach Rolle, Verantwortungsbereich und Fähigkeiten –, die zwischen Männern und Frauen bestehen, außer Acht, und in den meisten Fällen wird bei den verwendeten Indikatoren und Daten nicht nach Geschlecht unterschieden; der öffentliche Haushalt, der sich als ein neutrales wirtschaftliches Instrument präsentiert, ist somit in Wirklichkeit Spiegel und Ausdruck der bereits in der Gemeinschaft bestehenden Ungleichheiten. Die Analyse der Haushaltspolitik nach den unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer dient dazu, aufzuklären, wie es um die so genannte Neutralität der öffentlichen Haushalte tatsächlich bestellt ist, und vor allem dazu, darauf hinzuwirken, dass diese den Erfordernissen der Gerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Effizienz entsprechen – öffentliche Ausgaben sind effizient und gleichzeitig gerecht, wenn sie in der Lage sind, die Entwicklung zu fördern und die Möglichkeiten aller Komponenten der Gesellschaft vollständig auszuschöpfen.

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind also Strategien zur Einführung von Gerechtigkeit, Effizienz und Transparenz in die öffentliche Politik.

Die Schritte, die zum ersten Gender Budgeting in Meran geführt haben

- Im Jahr 2008 strengt die Stadtgemeinde Meran – anhand einer Reihe spezifischer Fortbildungen und durch die Analyse von Musterbeispielen für das Gender Budgeting anderer öffentlicher Verwaltungen in Italien sowie im deutschsprachigen Ausland – erste Überlegungen zum Gender Budgeting an.
- Im ersten Gleichstellungsplan 2013 - 2017 wird das Gender Budgeting als eines der Ziele der Verwaltung genannt.
- Zugleich beginnt die Vorbereitungsphase, in der Expertinnen aus den Bereichen Chancengleichheit und Rechnungswesen zusammenarbeiten, um sowohl Inhalte und Zielsetzungen als auch technische und buchhalterische Aspekte zu vertiefen.
- Eine Soziologin und Methodologin führt die so genannte „**Kontextanalyse**“ durch, die den Ausgangspunkt des Gender Budgetings darstellt: Es handelt sich im Wesentlichen um eine „Fotografie“ der Bevölkerung auf der Grundlage verschiedener Indikatoren, die es ermöglichen, Anforderungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Personenkategorien, die unter anderem nach Altersgruppen, Nationalität, Personenstand und natürlich Geschlecht aufgeteilt werden, zu ermitteln. Zum Beispiel wurden die Unterschiede bezüglich Betreuungsbedürfnisse, Notwendigkeit Familie und Beruf zu vereinbaren sowie Bedarf an Unterstützung und Beistand auf verschiedenen Ebenen erfasst.
- Dann wird zur Überarbeitung des Haushaltsabschlusses unter der Geschlechterperspektive übergegangen: Dies impliziert eine neue Klassifikation der Ausgabenposten nach ihrer Geschlechterrelevanz mit Neuaggregation der verschiedenen Kostenstellen nach einem Zuordnungskriterium auf der Grundlage eines größeren oder geringeren Nutzens der Dienste für die Förderung der Chancengleichheit.
- Zum Zwecke der neuen Klassifikation werden **vier Bereiche** mit abnehmender Bedeutung in Bezug auf ihre Genderrelevanz ermittelt:
 - 1. Direkt geschlechtsspezifischer Bereich:** Ausgaben für Initiativen und Aktivitäten, die ausdrücklich der Förderung der Chancengleichheit gewidmet oder direkt an Frauen gerichtet sind (zum Beispiel Frauentaxi, Frauenmuseum, Komitee für Chancengleichheit)
 - 2. Indirekt geschlechtsspezifischer Bereich:** Ausgaben für Dienstleistungen und Initiativen, die auf die Person und die Familie ausgerichtet sind und häufig indirekt mit Frauen zusammenhängen, die weiterhin Hauptakteurinnen der Vereinbarung von Familie und Beruf und daher häufig direkte oder indirekte Empfängerinnen bestimmter Leistungen sind (zum Beispiel Dienste für Kinder, Jugendliche, Senioren/innen, Menschen mit Behinderung)
 - 3. Bereich der Kontextausgaben:** Ausgaben für Dienste, die sich auf die Lebensqualität der Frauen auswirken, aber im Gegensatz zum vorhergehenden Bereich nicht direkt mit der Familie und der Vereinbarung von Familie und Beruf zusammenhängen (zum Beispiel Bibliotheken und Museen, Sportanlagen, öffentliche Grünanlagen)

- 4. Bereich der geschlechtsneutralen Ausgaben:** Alle anderen Ausgaben der Stadtverwaltung, die in erster Linie die Funktionsfähigkeit der Körperschaft und der Verwaltungsdienste gewährleisten.
- Auf der Grundlage der Kontextanalyse und der neuen Klassifikation der Ausgaben wurde im Oktober 2014 das erste Gender Budgeting der laufenden Ausgaben sowie der Investitionen für die Jahre 2011 - 2013 vorbereitet. Genauer gesagt handelt es sich dabei um eine **Ex-post-Bilanz**: Im Folgenden soll veranschaulicht werden, was das ist und welche Entwicklung nun wünschenswert wäre, nämlich eine **Ex-ante-Bilanz**.

Die Erfahrung: Die Ex-post-Bilanz

Die Überarbeitung ex post der Haushaltsposten aus der Geschlechterperspektive

Die Ex-post-Bilanz ist ein **Instrument zur Analyse und Messung des Haushaltsabschlusses**. Es handelt sich also um eine Analyse der bereits geplanten, genehmigten und getätigten Ausgaben mit dem Ziel, den Verwaltungen durch die Berichterstattung Denkanstöße für die Entwicklung von Strategien zur Förderung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern zu bieten.

Das Ziel: Die Ex-ante-Bilanz

Die Umschichtung ex ante der Einnahmen und Ausgaben des Gemeindehaushalts

Die inzwischen zahlreichen Erfahrungen, die bisher auf nationaler und internationaler Ebene im Bereich des Gender Budgetings gemacht wurden, konzentrieren sich auf die erste Prozessphase – nämlich auf die Analyse der Rechnungslegung im Rahmen des Haushaltsabschlusses. Versuche die Geschlechterperspektive auch in der Planungsphase zu berücksichtigen, z. B. durch eine Ex-ante-Maßnahme oder besser gesagt ein gezieltes und bewusstes Einwirken auf das wirtschaftliche Planungsinstrument bzw. den Haushaltsvoranschlag, gab es bisher kaum.

Der Gleichstellungsplan als Ex-ante-Gender-Budgeting

Die Gegenüberstellung des Gleichstellungsplans und des Gender Budgetings haben zur Erkenntnis geführt, dass beide eng miteinander verbunden sind. Der Gleichstellungsplan setzt nämlich voraus, dass Ziele, Maßnahmen und Aktivitäten umgesetzt werden, die das Leben der Frauen grundlegend verbessern und versuchen das Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau zu reduzieren. Diese Ziele sind natürlich nicht nur an eine präzise zeitliche und inhaltliche Planung gebunden, sondern auch an die Veranschlagung der notwendigen finanziellen Mittel. In diesem Sinne wird der Gleichstellungsplan zu dem Instrument schlechthin, um gezielte Maßnahmen zur Förderung des Gleichgewichts zwischen Mann und Frau zu setzen und gleichzeitig die notwendigen Investitionen einzuplanen. Im Hinblick auf die oben genannte neue Klassifikation der Ausgaben versteht sich von selbst, dass die im vorliegenden Gleichstellungsplan vorgesehenen Ausgaben zum allergrößten Teil in den direkt und zu einem kleinen Teil in den indirekt geschlechtsspezifischen Bereich fallen, während es praktisch kaum Ausgaben geben wird, die unter die anderen beiden Kategorien fallen.

Außerdem müssen die Ausgabenposten, die im vorliegenden Gleichstellungsplan für die folgenden fünf Jahre vorgesehen sind, sichtbar bzw. rückverfolgbar auf den Haushaltsvoranschlag übertragen werden.

Zielsetzung 1

Abfassung eines Haushaltsvoranschlags (ex ante) und eines Haushaltsabschlusses (ex post) im Sinne des Gender Budgetings

Nachdem das Gender Budgeting bisher auf den Haushaltsabschlüssen der Stadtgemeinde beruhte (ex post) und ausschließlich der Ermittlung der Ausgabentrends in Bezug auf Haushaltsposten mit unterschiedlicher Genderrelevanz diente, soll nun ein geschlechtsspezifischer Haushaltsvoranschlag (ex ante) verfasst werden, wie übrigens in der kürzlich vom Ministerium für öffentliche Verwaltung erlassenen Richtlinie Nr. 2/2019 "Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle der Einheitskomitees in den öffentlichen Verwaltungen" unter Artikel 3, Absatz 5, Buchstabe f) vorgesehen. Bei einer Beibehaltung der für das bisherige Gender Budgeting angewandten neuen Klassifikation der Ausgabenposten auf Grundlage ihrer Geschlechterrelevanz (ex post) und unter Anwendung des vorliegenden Gleichstellungsplans in Bezug auf geplante Tätigkeiten, Umsetzungsfristen und geschätzte Kosten, ergibt sich ein überaus detaillierter geschlechtsspezifischer Haushaltsvoranschlag (ex ante). Dieser wird zu einem echten wirtschaftlichen Planungsdokument und dient im Zuge des Haushaltsabschlusses auch als Überprüfungsinstrument für die effektive Umsetzung des Gleichstellungsplans mit entsprechender Messung der prozentualen Auswirkung auf die verschiedenen Posten.

Positive Aktion 1

Quantifizierung der vom Gleichstellungsplan vorgesehenen jährlichen Ausgaben für das Folgejahr und entsprechende Ausweisung im Haushaltsvoranschlag (Ex-ante-Gender-Budgeting)

Tätigkeit 1

Analyse des Gleichstellungsplans mit Planung der verschiedenen Aktivitäten für die fünfjährige Laufzeit des Plans und Quantifizierung des notwendigen Jahresbudgets

Beteiligte Stellen: Rechnungsamt der Stadtgemeinde Meran, Amt für Chancengleichheit

Zeitplan: 2. Halbjahr 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Tätigkeit 2

Ausarbeitung der Excel-Datei, die die neue Klassifikation der Ausgabenposten auf der Grundlage der unterschiedlichen Geschlechterrelevanz hervorhebt (direkt geschlechtsspezifischer Bereich, indirekt geschlechtsspezifischer Bereich, Bereich der Kontextausgaben, Bereich der geschlechtsneutralen Ausgaben)

Das Dokument soll eine Spalte mit dem Voranschlag der Ausgaben für verschiedene vom Gleichstellungsplan im entsprechenden Jahr vorgesehene Projekte und für die einzelnen Haushaltskapitel (Ex-ante-Gender-Budgeting) enthalten.

Beteiligte Stellen: Rechnungsamt

Zeitplan: 2. Halbjahr 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Positive Aktion 2

Analyse der Ausgaben im Zuge des neuen Haushaltsabschlusses auf Grundlage der neuen Klassifikation der Ausgabenposten mit unterschiedlicher Geschlechterrelevanz und Abfassung des Ex-post-Gender-Budgetings

Tätigkeit 1

Ausarbeitung der Excel-Datei, die die neue Klassifikation der Ausgabenposten auf Grundlage der unterschiedlichen Geschlechterrelevanz hervorhebt (direkt geschlechtsspezifischer Bereich, indirekt geschlechtsspezifischer Bereich, Bereich der Kontextausgaben, Bereich der geschlechtsneutralen Ausgaben) und auf dem Haushaltsabschluss des Vorjahres beruht (Ex-post-Gender-Budgeting)

Beteiligte Stellen: Rechnungsamt

Zeitplan: 1. Halbjahr 2020 - 2024

Budget: Stundenkosten der im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit involvierten Personen

Zielsetzung 2

Unterstützung der einschlägigen Vereinigungen bei der Förderung der Chancengleichheit

Zu den institutionellen Zielen der Stadtgemeinde Meran zählen die verschiedenen Formen der Unterstützung der Vereinigungen, die im Gemeindegebiet tätig sind. Eine Gemeindeverordnung sieht die Möglichkeit vor, Zuschüsse für die ordentliche Tätigkeit, für außerordentliche Tätigkeiten und für Investitionen sowie Zuschüsse in Form von Sachleistungen zu gewähren. Dies geschieht in allen Bereichen, von der Kultur bis hin zum Sport, und gilt ebenso für jene Vereinigungen, die sich mit Frauenfragen beschäftigen und die Chancengleichheit fördern. Jährlich wird ein Budget bereitgestellt, das jenen Vereinen gewidmet ist, die beispielsweise satzungsmäßig den Zweck der Gewaltbekämpfung verfolgen, psychologische oder rechtliche Unterstützung für Frauen in Not anbieten oder auch spezielle Sensibilisierungskampagnen zur Förderung der Chancengleichheit organisieren. Neben der Gewährung von Zuschüssen unterstützt die Stadtgemeinde die Vereine auch mit anderen Mitteln, indem sie organisatorische Hilfe bei verschiedenen Aktivitäten leistet oder gewisse Kosten direkt übernimmt.

Positive Aktion 1

Unterstützung in verschiedenster Art von Vereinen, die sich mit dem Thema der Chancengleichheit beschäftigen

Tätigkeit 1

Gewährung finanzieller Zuschüsse an Vereine (Jahreszuschüsse oder projektbezogene Zuschüsse) oder Unterstützung in Form von Sachleistungen (kostenlose Nutzung der Gemeindegalerie, Unterstützung durch den Bauhof oder die Stadtgärtnerei usw.) oder Investitionszuschüssen

Beteiligte Stellen: Vereine, verschiedene in die Tätigkeit eingebundene Gemeindedienste

Zeitplan: jeweils im 1. Halbjahr 2020 - 2024

Budget: Jahresbudget für Zuschüsse (23.000 € im Jahr 2019), Quantifizierung der Unterstützung durch Sachleistungen, Stundenkosten der im Rahmen ihrer Tätigkeit involvierten Personen. Dazu kommt noch der Jahresbetrag für den Mietzins des Frauenmuseums, den die Gemeinde als Zuschuss gewährt, der im Interventionsbereich 6, Zielsetzung 1, Positive Aktion 1, Tätigkeit 1 vermerkt ist.

Tätigkeit 2

Unterstützung der einschlägigen Vereinigungen durch direkte Kostenübernahme (Logistik oder Mithilfe bei Kommunikation)

Beteiligte Stellen: Vereine

Zeitplan: 2020 - 2024

Budget: auf der Grundlage der Anfragen zu quantifizieren

Hinweis: Alle geplanten Aktivitäten werden vom Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran gefördert und/oder koordiniert und mitorganisiert.

Interventionsbereich 8 - Gender Budgeting der Stadtgemeinde Meran und Förderung der Frauenvereine												
Zielsetzung	Positive Aktion	Tätigkeit	2020 1. Halbj.	2020 2. Halbj.	2021 1. Halbj.	2021 2. Halbj.	2022 1. Halbj.	2022 2. Halbj.	2023 1. Halbj.	2023 2. Halbj.	2024 1. Halbj.	2024 2. Halbj.
1	1	1										
		2										
		3										
2	1	1										
		2										

Die Fokusgruppen und die Steuerungsgruppe



Expertinnenrat: bereichsübergreifend für alle Interventionsbereiche

v. links oben: Sigrid Pisanu, Verein Frauen gegen Gewalt und Frauenhaus - Ana Agolli, Verein Kaleidoscopio - Petra Fischnaller, Verein Frauen gegen Gewalt und Frauenhaus - Monica Agostinetto, Familienberatungsstelle Kolbe - Tiziana Negri, Soroptimist Club Merania - Gabriela Strohmer, Referentin für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Rita Chiaramonte, Soroptimist Club Merania

v. links unten: Mari Jensen, Verein Kaleidoscopio - Sissi Prader, Frauenmuseum Meran - Cinzia Cappelletti, Familienberatungsstelle Lilith



Fokusgruppe Interventionsbereich 1: Abbau der stereotypen Geschlechterrollen (Oberschulen)

v. links oben: Marcella Pirrone, Rechtsanwältin und Expertin im Bereich Chancengleichheit - Heidemarie Unterholzner, Lehrerin - Hildegard Pircher, Lehrerin - Rosanna Pruccoli, Lehrerin - Sandra Durnwalder, Streetworkerin des Jugenddienstes - Valentina Vizzi, Kulturarbeiterin in Jugendzentrum Tilt - Petra Fischnaller, Verein Frauen gegen Gewalt und Frauenhaus

v. links unten: Daniela Rossi, Lehrerin - Edith Benischek, Lehrerin - Alessandra Sambin, Lehrerin - Sissi Prader, Jugenddienst Meran - Rita Chiaramonte, Soroptimist Club Merania - Patrizia Ferrari, Lehrerin



Fokusgruppe Interventionsbereich 1: Abbau der stereotypen Geschlechterrollen (Kleinkinder und Grundschule)

v. links oben: Stephanie Rainer, Sozialgenossenschaft Tagesmütter - Kathrin Kuppelwieser, Familienberatungsstelle Lilith - Michael Bockhorni, Vereinigung Väter aktiv - Laura Borgatello, Kinderhort Maddalena di Canossa - Evelyn Matscher, Pädagogisches Beratungszentrum Meran

v. links unten: Sabine Gruber, Sozialgenossenschaft Casabimbo - Elisabeth Wittmer, Kinderhort Yosyag - Ivo Passler, Schulsozialpädagoge



Fokusgruppe Interventionsbereich 2: Männer-Gewalt gegen Frauen

v. links oben: Corrado Palmarin, Postpolizei - Franco Calliari, Jugendgericht Bozen - Monica Agostinetto, Familienberatungsstelle Kolbe - Evelyn Matscher, Pädagogisches Beratungszentrum Meran - Franca Colonna, Hausärztin - Sigrid Pisanu, Verein Frauen gegen Gewalt und Frauenhaus - Petra Fischnaller, Verein Frauen gegen Gewalt und Frauenhaus - Guido Osthoff, Antigewalttraining für Männer der Caritas

v. links unten: Paola Graziano, Postpolizei - Rita Chiaramonte, Soroptimist Club Merania - Anna Di Egidio, Polizeikommissariat Meran - Gabriela Strohmer, Referentin für Chancengleichheit Gemeinde Meran - Tiziana Negri, Soroptimist Club Merania

Es haben auch teilgenommen: Heidi Gufler, Pflegedienstleitung Sanitätsbetrieb Meran - Paola Santoro, Sozialsprengel Burggrafenamt - Federica Marchese, Sozialsprengel Burggrafenamt



Fokusgruppe Interventionsbereich 3: Frauen in der Arbeitswelt

v. links: Mari Jensen, Verein Kaleidoscopio - Ana Agolli, Verein Kaleidoscopio - Ulrike Egger, SGB - Rita Chiamonte, Soroptimist Club Merania – Gabriela Strohmer, Referentin für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Silvia Vogliotti, Arbeitsförderungsinstitut (AFI) - Rosanna Pruccoli, Lehrerin und Kunsthistorikerin



Fokusgruppe Interventionsbereich 4: Soziale Inklusion der Frauen, Frauenarmut und Frauen mit Migrationshintergrund

v. links oben: Ivo Passler, Verein Human Rights International - Linda Sulzenbach, Projekt Caritas „Lasagne, Cous cous und Knödel“ - Sabine Raffener, Amt für Sozialwesen der Stadtgemeinde Meran - Mari Jensen, Verein Kaleidoscopio - Nadja Schuster, Landesamt für Senioren und Sozialsprengel - Ana Agolli, Verein Kaleidoscopio - Khoudia Mbengue, Meranerin mit Migrationshintergrund - Audrey Lobo, Meranerin mit Migrationshintergrund - Gabriela Mammero, Gaslampe und Bröseljäger Volontarius - Sarah Susana, Moca Migrant(innen)enberatung - Monica Attanasio, Haus Arnika / Caritas - Ricciarda Cavosi, Verein Trait d'union

v. links unten: Cecilia Muñoz, Meranerin mit Migrationshintergrund - Sissi Prader, Frauenmuseum Meran - Roberta Ciola, Interkulturelles Café Urania Meran - Gabriela Stöhmer, Referentin für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Marcella Pirrone, Rechtsanwältin und Expertin im Bereich Chancengleichheit - Karin Tolpeit, Projekt Caritas „Lasagne, Cous cous und Knödel“

Es hat auch teilgenommen: Absa Lo Kandji, Meranerin mit Migrationshintergrund



Fokusgruppe Interventionsbereich 5: Der städtische Raum, die frauenfreundliche Stadt

v. links oben: Rosanna Pruccoli, Kunsthistorikerin - Magdalene Schmidt, Architektin - Christina Kury, Gemeinderätin und Mitglied des Beirats für Chancengleichheit - Nicola De Bertoldi, Amt für Urbanistik der Stadtgemeinde Meran - Angelika Margesin, Architektin - Anntraud Torggler, Architektin - Brigitte Kauntz, Architektin

v. links unten: Rita Stenico, Architektin - Gabriela Strohmer, Referentin für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Anni Schwarz, Amt für Grünflächen der Stadtgemeinde Meran - Lia Nadalet, Architektin - Madeleine Rohrer, Referentin für Urbanistik der Stadtgemeinde Meran



Fokusgruppe Interventionsbereich 6: Kunst und Kreativität, Museen und Geschichte der Frauen

v. links: Giada Bucci, Musikerin - Laura Mautone, Dichterin - Johanna Porcheddu, Schauspielerin - Sonja Steger, Kulturarbeiterin - Sissi Prader, Direktorin des Frauenmuseums

Auch Sara Martinello, Journalistin, hat sich an der Fokusgruppe beteiligt.



Fokusgruppe Interventionsbereich 7: Die Stadtgemeinde Meran als Arbeitgeberin

v. links : Barbara Nesticò, Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran und ehemaliges Mitglied des Komitees für Chancengleichheit - Marcella Pirrone, Vertrauensrätin der Stadtgemeinde Meran - Brigitta Dunkl, ehemaliges Mitglied des Komitees für Chancengleichheit - Claudia Tomio, Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran und ehemaliges Mitglied des Komitees für Chancengleichheit



Steuerungsgruppe

v. links: Sarah Freimuth, Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Claudia Tomio, Amt für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Gabriela Strohmmer, Referentin für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran - Barbara Nesticò, Abteilungsdirektorin der 5. Abteilung - Bildung, Kultur und Soziales der Gemeinde Meran - Heidi Flarer, Moderatorin der Fokusgruppen

Danksagung an:

Alle TeilnehmerInnen der Fokusgruppen für ihr Engagement, die Denkanstöße und die Vorschläge

Marcella Pirrone, Lia Nadalet, Rita Stenico und **Silvia Vogliotti** für die Einführungsreferate in einigen Fokusgruppen

Alle Institutionen und Vereine, die mit Enthusiasmus und Interesse an der Gestaltung des Aktionsplans mitgewirkt haben

Laura Andrian vom Rechnungsamt der Stadtgemeinde Meran für die Beratung zum Thema Gender Budgeting

Selina Reichegger für das Korrekturlesen und die technische Unterstützung

Den Beirat für Chancengleichheit der Stadtgemeinde Meran für die wertvollen Anregungen und die Unterstützung in der Planungsphase:

**Emanuela Albieri, Josefa Brugger, Alexandra Ganner,
Lucia Giampieretti, Christina Kury, Madeleine Rohrer,
Francesca Schir, Gabriela Strohmer, Adriana Valle**

Michele Febbraio und **Júlia Ventura Bruguera** für die Gestaltung des Titelbilds

