

GENDER-, DIVERSITÄTS- UND INKLUSIONS- POLICY

VOLKSHILFE ÖSTERREICH
VOLKSHILFE SOLIDARITÄT
VOLSKHILFE FORSCHUNG¹

¹ Die vorliegende Richtlinie gilt für die Vereine „Volkshilfe Österreich“, „Volkshilfe Solidarität“ und „Volkshilfe Forschung für soziale Theorie und Praxis“. Diese werden im Folgenden unter dem Begriff „Volkshilfe Bundesgeschäftsstelle (VH BGST)“ zusammengefasst.

INHALT

1	Einleitung und Zweck der Policy	3
2	Anwendungsbereich.....	3
3	Definitionen	4
4	Policy Statement.....	5
5	Handlungsfelder.....	6
5.1	Organisationsentwicklung und -kultur	6
5.2	Personalwesen.....	6
5.3	Interne und externe Kommunikation, inklusive Spender*innenkommunikation.....	7
5.4	Advocacy	7
5.5	Die Berücksichtigung von Gender, Diversität bzw. Inklusion in Projekten	8
5.6	Die Berücksichtigung von Gender, Diversität bzw. Inklusion bei sozialen Dienstleistungen	9
6	Datenschutz.....	9
7	Verantwortlichkeiten	9
8	Beschwerdestelle.....	10
9	Monitoring und Evaluierung	10
10	Relevante Dokumente.....	11
10.1	Internationale Menschenrechtsverträge und Referenzrahmen	11
10.2	Nationale Gesetze	12

1 Einleitung und Zweck der Policy

Seit ihrer Gründung setzt sich die Volkshilfe aktiv für eine gerechte Welt ein – gegen Armut, soziale Ausgrenzung und Benachteiligung, für Solidarität und Ermächtigung. Sie vertritt die Interessen jener Menschen, die unter Armut leiden, arbeitslos, pflegebedürftig sind, behindert werden oder benachteiligt sind – Menschen, die keine Lobby haben. Die Volkshilfe sucht die Kooperation mit allen engagierten, humanistisch denkenden Menschen und Organisationen, die an der Bewältigung sozialer Probleme arbeiten. Sie steht in der Tradition der Arbeiter*innenbewegung und handelt im Sinne sozialer und emanzipatorischer Grundsätze und des Solidaritätsprinzips. Die Volkshilfe vertritt ein Menschenbild, das die Selbstbestimmung des Einzelnen zum Ziel hat.

In unserer nationalen und internationalen Arbeit unterstützen wir Individuen und Gruppen, die in vulnerablen Situationen, marginalisiert bzw. unterrepräsentiert sind und ihre Bedürfnisse, Interessen und Rechte leiten unsere Aktivitäten, Projekte und Partnerschaften. Gemeinsam mit den betroffenen Menschen werden die Lebenswelten gestaltet und Verhältnisse geschaffen, die es ermöglichen, herausfordernden Situationen gestärkt zu begegnen. Darüber hinaus setzt die Volkshilfe mit ihren neun Landesorganisationen vielfältige Aktivitäten, um die Lebensbedingungen benachteiligter Menschen zu verbessern. Die Gleichstellung und Chancengleichheit aller Menschen sind dabei zentrale Voraussetzungen, um Armut und soziale Ungerechtigkeit zu überwinden.

Die Policy hat den Zweck, Gender Mainstreaming, Diversitäts-Management und Inklusion in den Leitlinien unserer Vereine Volkshilfe Österreich, Volkshilfe Solidarität und Volkshilfe Forschung, im Folgenden unter dem Begriff „Volkshilfe Bundesgeschäftsstelle – VH BGST“ zusammengefasst, zu verankern und weiter umzusetzen. Sie definiert Prinzipien und Grundsätze sowie damit verbundene strategische Ziele und reflektiert die ausdrückliche Absicht der VH BGST diese zu unterstützen. Damit stellt diese Richtlinie die Basis für die alltägliche Arbeit der VH BGST als interdisziplinärer Einrichtung mit Wirkungskraft in Bereichen, die benachteiligte Menschen primär und sekundär betreffen, sowie hinsichtlich ihrer öffentlichen Wirkung dar und sichert die Verwirklichung des Bekenntnisses.

2 Anwendungsbereich

Die Gender-, Diversitäts- und Inklusions-Policy gilt für alle Mitarbeiter*innen der Volkshilfe, Auerspergstraße 4, 1010 Wien

BGST und die Aktivitäten der VH BGST in den Bereichen ihrer Handlungsfelder, sowohl nach innen als auch nach außen.

3 Definitionen

Barrieren	Barrieren sind physische, strukturelle, institutionelle, einstellungsbedingte, kommunikative und/oder wirtschaftliche Hindernisse, die eine gerechte, faire und gleiche (gesellschaftliche) Teilhabe verunmöglichen.
Gender	Gender, als ein Aspekt sozialer Identität umfasst unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, wie Cis-gender (Frauen und Männer), Trans-, Inter-, Non-binär, und genderqueer. Gender ist sozial konstruiert, d.h., dass soziale und gesellschaftliche Erwartungen und Normen von Genderrollen die Position, Macht, Rechte und Zugang zu Ressourcen beeinflussen. Genderrollen variieren stark innerhalb von Gesellschaften und verändern sich im Lauf der Zeit.
Gender Mainstreaming	Gender Mainstreaming ist eine Gleichstellungsstrategie (erstmalig festgelegt bei der 4. Weltfrauenrechtskonferenz in Peking 1995) mit dem Ziel Gender Equality (Geschlechtergleichstellung) zu erreichen. Bei allen Maßnahmen, Aktivitäten und Prozessen soll darauf geachtet werden, welche Auswirkungen sie auf unterschiedliche Geschlechtsidentitäten haben, um Diskriminierung und Benachteiligung einzelner Individuen oder Gruppen zu verhindern, bzw. diese nicht weiter zu verfestigen. Gezielte Förderprogramme und Projekte, sowie positive Maßnahmen (Ungleichbehandlung von Personengruppen, um die Benachteiligung einer Gruppe auszugleichen) sind legitime Mittel zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung.
Gender Equality	Gender Equality bedeutet Geschlechtergleichstellung und ist ein universelles Menschenrecht, das als deklariertes Ziel (Nr. 5) der nachhaltigen Entwicklung der UN-Agenda 2030 (SDGs) inkludiert ist. Alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts sollten gesellschaftliche Rahmenbedingungen vorfinden, in denen sie ihr gesamtes Potential entfalten können. Das bezieht sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche, wie Politik, Wirtschaft, Kunst und Kultur, Bildung, Gesundheit, Sport, Freizeit, etc. Wesentlich dabei ist der gleiche Zugang zu Ressourcen, Teilhabechancen und Gestaltungsmacht. Geschlechtergleichstellung ist die Prämisse für Demokratie, Frieden und nachhaltige Entwicklung.
Diversität	Diversität bedeutet die Anerkennung und Wertschätzung von Gruppen- und individuellen Merkmalen wie Alter, ethnische Herkunft, Nationalität, Gender, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft.
Diversitäts Management	Diversitäts-Management ist eine Strategie und umfasst vielfaltsfördernde Maßnahmen mit dem Ziel, Benachteiligungen und Diskriminierung abzubauen, sowie Chancengleichheit zu erreichen. Unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale werden als Ressource betrachtet, Vielfalt als Wert anerkannt und respektiert. Der Begriff stammt vor allem aus dem Organisationsentwicklungs- und

	Unternehmenskontext. Mittels Diversitäts-Managements soll in weiterer Folge Inklusion erreicht werden.
Inklusion	Inklusion bezieht sich auf die individuelle Zugehörigkeit und die gerechte und gleiche Beteiligung aller Menschen in formellen und informellen Prozessen der Entscheidungsfindung, Ressourcenverteilung, Serviceleistungen, Kommunikation, etc. Der Begriff Inklusion geht insofern weiter als Diversität, da er einen handlungsleitenden und transformativen Charakter besitzt. Inklusion zielt darauf ab, dass sich nicht die Personen an Strukturen, Prozesse und Systeme anpassen müssen, sondern, dass sich die Systeme so verändern, dass alle Beteiligten den gleichen Zugang zu Ressourcen und Macht sowie gleiche Teilhabechancen haben.
Inter-sektionalität	Gruppen und individuelle Merkmale, wie Alter, ethnische Herkunft, Nationalität, Gender, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft wirken meist nicht allein, sondern im Zusammenspiel mit den anderen. Durch ihre Verschränkung und Wechselwirkung können sich Formen der Unterdrückung Benachteiligung und Diskriminierung verstärken. Die intersektionale Perspektive erlaubt die Offenlegung und Beseitigung vielfältiger Ungleichheits- und Unterdrückungsverhältnisse.

4 Policy Statement

Wir bekennen uns dazu, international anerkannte Menschenrechte in all unseren Aktivitäten zu achten und zu fördern – Menschenrechte für alle, unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, Gender, sexueller Orientierung, sozio-ökonomischem oder sonstigem Status. Die Einbeziehung und Gleichstellung unterschiedlicher Identitäten und Individuen, das aktive Entgegenwirken jeglicher Form von Diskriminierung und die Förderung einer vielfältigen und inklusiven Gesellschaft sind Kernziele unserer Arbeit.

Dieses Engagement orientiert sich neben dem Menschenrechts-Rahmen an weltweit vereinbarten Grundsätzen wie sie beispielsweise in der UN-Frauenrechts-, UN-Kinderrechts- und UN-Behindertenrechtskonvention verankert sind (vgl. Pkt 10). Mit dieser Policy leisten wir auch einen Beitrag zur Umsetzung der in den UN Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) dargelegten globalen Bemühungen, insbesondere Ziel 1 (Armut reduzieren), Ziel 5 (Geschlechtergleichstellung), Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit), Ziel 10 (Ungleichheiten reduzieren) und Ziel 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen).

Mit diesem Bekenntnis schaffen wir eine inklusive, sichere und menschenrechtskonforme Umgebung für unsere Mitarbeiter*innen und Communities/Gruppen und Individuen, für die wir arbeiten, besonders für die Menschen, die Exklusion am meisten ausgesetzt sind.

5 Handlungsfelder

Die folgenden Handlungsfelder und Zielsetzungen sind dabei für die VH BGST bei der Berücksichtigung von Gender, Diversität und Inklusion relevant:

5.1 Organisationsentwicklung und -kultur

Gender, Diversität und Inklusion sind Teil der gelebten Organisationskultur:

- Gender Mainstreaming, Diversitäts-Management und Inklusion spielen bei der institutionellen Weiterentwicklung der Organisation und inhaltlichen Ausrichtung eine wesentliche Rolle. Bei allen Aktivitäten, Maßnahmen und Projekten (innen und außen) der VH BGST wird darauf Bedacht genommen, wie sich diese auf Personen mit unterschiedlichen Geschlechtern und anderen individuellen und gruppenspezifischen Merkmalen (siehe Diversität) auswirken. Das Ziel ist Gender Equality und Inklusion.
- Die Organisation lebt eine „Null Toleranz“ Haltung gegen sexuelle Belästigung, Mobbing, Diskriminierung und Gewalt und steht für einen respektvollen und fairen Umgang miteinander.
- Alle Mitarbeiter*innen, Kooperationspartner*innen und Nutzer*innen, unabhängig ihres Alters, ihrer ethnischen Herkunft, Nationalität, Geschlechts, Behinderung, Religion, Weltanschauung, sexuellen Orientierung und sozialen Herkunft werden gleichwertig anerkannt und wertgeschätzt.
- Die Sicherstellung, dass Grundsatzdokumente der VH BGST die in dieser Policy verankerten Prinzipien widerspiegeln bzw. in Abstimmung mit der Policy erstellt werden.

5.2 Personalwesen

Wir stellen sicher, dass alle Personalrichtlinien, -vorgaben, -prozesse und -praktiken Gender, Diversität bzw. Inklusion berücksichtigen und fördern, insbesondere durch:

- Einstellungsverfahren, die eine diverse und inklusive Belegschaft innerhalb der VH BGST fördern. Bei der Beurteilung der Eignung von Bewerber*innen werden keine Bewertungskriterien herangezogen, die sich an einem stereotypen Verständnis von Geschlecht und anderen Merkmalen, wie Alter, ethnische und soziale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion orientieren.
- Die Realisierung von gleichen Beschäftigungs- und Aufstiegschancen innerhalb der VH BGST durch die Identifizierung und Abbau von formellen und informellen Barrieren, welche diese Chancen verhindern.
- Bei Mitarbeiter*innen-, Feedback- und Orientierungsgesprächen sollen gender- und diversitätsrelevante Aspekte berücksichtigt werden. Dabei wird darauf geachtet, dass Mitarbeiter*innen z.B. über ihre Diskriminierungserfahrungen in einer sicheren Umgebung sprechen können.
- Die gleiche Entlohnung für die gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit.

- Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beispielsweise durch Informationsaustausch während der Karenz, erleichterte Rückkehr aus der Karenz bzw. Unterstützung beim Wiedereinstieg, flexible Arbeitszeiten und Arbeitssettings, Pflege- und Betreuungsfreistellung für nahe Angehörige, Förderung/Unterstützung von Väterkarenz.
- Regelmäßige Fort- und Weiterbildungen für alle Mitarbeiter*innen zu den Themen: Gender (inkl. Feminismus, kritische Männlichkeit, Queer-Theorie), Gender Equality, Anti-Rassismus, Diversität, Inklusion und zu Themen, die von der Belegschaft eingebracht werden. Gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte mit dem Ziel, das Wissen zu den Themen in den einzelnen Teams besser zu verankern.

5.3 Interne und externe Kommunikation, inklusive Spender*innenkommunikation

Wir fördern Gender Equality, Diversität bzw. Inklusion in der Kommunikation und Repräsentation der VH BGST durch:

- Die Verwendung von gender- und diversitätssensibler Sprache in allen internen und externen Dokumenten und Außenauftritten.
- Die Berücksichtigung von Gender und Diversität bei der Ausarbeitung von Positionen und (Presse-) Aussendungen, sowie der Auswahl von Interview-Partner*innen und Testimonials, sowie auch bei der Auswahl von Bildmaterial.

5.4 Advocacy

Wir realisieren und fördern Gender Equality, Diversität bzw. Inklusion in den Advocacy-Aktivitäten der VH BGST durch:

- Die Stärkung und Intensivierung der Bemühungen, auf politische Entscheidungsträger*innen auf allen Ebenen (national, europäisch, international) einzuwirken, damit diese Gender-Equality, Diversität bzw. Inklusion in ihrer politischen Arbeit nachhaltig berücksichtigen.
- Bei der Durchführung von Kampagnen werden die Bilder, Sujets und Texte kritisch reflektiert, ob diese bestehende Rollenzuschreibungen und Stereotypen verfestigen oder aufbrechen.
- Spezifische Advocacy-Tätigkeiten, die sicherstellen, dass die Stimmen von marginalisierten Menschen mit diversen Backgrounds und Identitäten gehört und ihre Bedürfnisse, Interessen und Rechte sichtbar gemacht werden. Dabei wird die Zusammenarbeit mit Expert*innen aus zivilgesellschaftlichen Organisationen und der Forschung zur Sicherstellung des nötigen Know-Hows gesucht.

5.5 Die Berücksichtigung von Gender, Diversität bzw. Inklusion in Projekten

Wir wenden einen Gender-, Diversitäts- bzw. Inklusionsansatz bei der Entwicklung und Umsetzung der Projekte der VH BGST an, dieser wird gewährleistet durch:

- Die Durchführung von Gender-, Diversitäts- bzw. Inklusionsanalysen (je nach Art und Schwerpunkt des Projekts) im Zuge der Konzeption von Projekten und Aktivitäten mit dem Ziel, ein Bild über die Lebenssituation der Zielgruppe inklusive deren gesellschaftliche Benachteiligung und Diskriminierung zu erhalten. Dafür eignen sich gender- und diversitäts-disaggregierte Statistiken, Berichte von NGOs und öffentlicher Verwaltung, Studien, Befragungen etc. Mithilfe der gewonnenen Daten über die Benachteiligungen von einzelnen Gruppen und Individuen sowie die allgemeine themenspezifische Situation können entsprechende Projektziele formuliert und geeignete Maßnahmen entwickelt werden, welche die spezifischen Interessen und Bedarfe der Zielgruppen einschließlich besonders marginalisierter Gruppen und Individuen berücksichtigen.
- Gender-Equality und Inklusion, sowie der Abbau von Ungleichheit und Diskriminierung sind dabei deklarierte Zielsetzungen. Gender-, Diversitäts- bzw. Inklusionsansätze werden zudem im gesamten Projekt-Management-Cycle berücksichtigt, d.h. durch die inhaltliche Ausrichtung, sowie die Partizipation von Nutzer*innen und Betroffenen bei der Planung, Umsetzung, Monitoring und Evaluierung.
- Die Anwendung eines Gender-, Diversitäts- bzw. Inklusions-Ansatzes ermöglicht es, die Auswirkungen des Projekts auf die Zielgruppen kritisch im Hinblick auf die Erreichung von Gender-, Diversitäts- bzw. Inklusionszielen zu beleuchten. Im Falle von unerwünschten Auswirkungen werden Gegenmaßnahmen (einschließlich Sensibilisierungsmaßnahmen) ergriffen. Eine solche Einschätzung sollte bereits in der Projektplanung und im Budget berücksichtigt werden.
- Die gender-, diversitäts-, bzw. inklusionssensible Arbeit mit Nutzer*innen, Betroffenen und Projektpartner*innen und die Akzeptanz/Berücksichtigung ihrer verschiedenen Geschlechtsidentitäten und diversen Backgrounds.
- Die Sicherstellung, dass Präventionsmaßnahmen und Beschwerdemechanismen im Projekt vorhanden sind.
- Die Umsetzung von Empowerment-Ansätzen, um die gesellschaftliche Partizipation und Inklusion von benachteiligten Gruppen zu erhöhen.
- Die Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter*innen Kernkompetenzen im Bereich Gender, Diversität bzw. Inklusion haben.
- Projekt-Mitarbeiter*innen suchen die Zusammenarbeit mit Expert*innen aus zivilgesellschaftlichen Organisationen mit Fokus auf Gendergleichstellung, Frauen-, und Kinderrechte, Rechte von Menschen mit Behinderungen, Inklusion, Anti-Diskriminierung, soziale Benachteiligung, etc., um notwendiges Know-How und Expertise aus den jeweiligen Bereichen sicherzustellen.

5.6 Die Berücksichtigung von Gender, Diversität bzw. Inklusion bei sozialen Dienstleistungen

Wir stellen sicher, dass bei sozialen Dienstleistungen und finanzieller Unterstützung der VH BGST auf Genderparität, Diversität bzw. Inklusion geachtet wird.

6 Datenschutz

Die persönlichen und vertraulichen Daten der Mitarbeiter*innen, Klient*innen und Partner*innen der VH BGST werden im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben behandelt und mit Hilfe von entsprechendem technischem Equipment vor Missbrauch, Diebstahl und unerlaubten Eingriffen geschützt. Informationen werden nur offengelegt, sofern die geltenden Gesetze und die Regulierungsvorschriften das verlangen oder ausdrücklich gestatten [Verweis auf Datenschutzerklärung der VH BGST].

7 Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Policy obliegt der Geschäftsführung der VH BGST. Die Umsetzung der Policy erfolgt durch alle Mitarbeiter*innen.

Es wird eine „Steuerungsgruppe“ eingesetzt, in der Repräsentant*innen aus allen Tätigkeitsbereichen der VH BGST vertreten sind, welche ggf. mit externer Expertise einen konkreten Umsetzungsplan der Policy erarbeitet und dabei Ideen und Bedarf der jeweiligen Mitarbeiter*innen in den Prozess einbringt. Die Steuerungsgruppe wird mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet.

Der Umsetzungsplan enthält Folgendes: Zielsetzungen, Ausgangsdaten und Indikatoren, priorisierte Maßnahmen und konkrete Umsetzungszeiträume.

Dieser Umsetzungsplan unterliegt regelmäßigem Monitoring und Evaluierung (siehe Punkt 9 Monitoring und Evaluierung).

Als unmittelbare Ansprechperson zu den Themen Gender, Diversität und Inklusion wird ein*e eigene*r Beauftragte*r ernannt. Diese Person ist auch Teil der Steuerungsgruppe und Anlaufstelle bei Verstößen gegen die Policy (etwa bei Diskriminierungsfällen, siehe Punkt 8 Beschwerdestelle). Zur Umsetzung dieser Aufgaben erhält sie entsprechende Ressourcen.

8 Beschwerdestelle

Bei Verdachtsfällen des Verstoßes gegen diese Policy wird der*die Gender-, Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte*r tätig. Diese*r ist dafür zuständig, Beschwerden entgegen zu nehmen, die Beschwerdeführer*innen zu beraten und zu unterstützen, und gemeinsam auf eine Lösung hinzuarbeiten.

Je nach Art und Dringlichkeit der Beschwerde kann die Angelegenheit in einem oder mehreren vertraulichen Gesprächen mit dem*der Gender-, Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte*n gelöst werden, oder es muss der*die Vorgesetzte bzw. die Geschäftsführung hinzugezogen werden (beispielsweise bei Beschwerden zu sexueller Belästigung oder Mobbing).

Der*die Beauftragte*r ist unabhängig (weisungsfrei) und darf in der Ausübung seiner*ihrer Tätigkeit nicht behindert und nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Weiterentwicklung (siehe auch Pkt. 5b)

Der*die Beauftragte*r ist verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Mitarbeiter*innen, die ihm*ihr auf Grund seiner*ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach eine vertrauliche Behandlung erfordern, Stillschweigen zu bewahren.

9 Monitoring und Evaluierung

Die Umsetzung der Gender-, Diversitäts- und Inklusions-Policy wird in einem laufenden Monitoring begleitet und alle zwei Jahre evaluiert. Für das Monitoring ist der*die Gender-, Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte*r verantwortlich. Bei der Evaluierung, für die sich die Steuerungsgruppe verantwortlich zeigt, ist das Hinzuziehen von externer Expertise empfehlenswert. Dafür werden quantitative und qualitative Daten erhoben, auf deren Grundlage der Umsetzungsplan analysiert wird. Der Umsetzungsstand wird allen Mitarbeiter*innen einmal im Jahr in transparenter Weise zugänglich gemacht. Die Erkenntnisse und Ergebnisse des laufenden Monitorings und der Evaluation dienen als Basis für strukturelle und organisatorische Anpassungen bzw. Weiterentwicklungen mit dem Ziel, Gender-Equality, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen innerhalb der Organisation und in den einzelnen Handlungsfeldern zu erreichen.

10 Relevante Dokumente

10.1 Internationale Menschenrechtsverträge und Referenzrahmen

- UN Pakt zu Bürgerlichen und Politischen Rechten
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000627> und
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsschutz/deutschland-im-menschenrechtssystem/vereinte-nationen/vereinte-nationen-menschenrechtsabkommen/zivilpakt-iccpr>
- UN Pakt zu Wirtschaftlichen, Sozialen und Kulturellen Rechten
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000629> und
<https://www.sozialpakt.info/>
- UN-Frauenrechtskonvention
[https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:affbad98-71e1-4787-9d1e-aea27bc82234/cedaw_konvention%20\(1\).pdf](https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:affbad98-71e1-4787-9d1e-aea27bc82234/cedaw_konvention%20(1).pdf) und
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000741>
- Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt
https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:8892650c-2aee-4195-b4b0-8ebfb66bcfd/EuR-Konvention_Gewalt_gegen_Frauen.pdf
- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19> und in Leichter Sprache
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=214>
- UN-Kinderrechtskonvention
<https://www.unicef.de/informieren/ueber-uns/fuer-kinderrechte/un-kinderrechtskonvention>
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation: Vereinigungsfreiheit, Kollektivvertragsfreiheit, Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit, Gleichheit des Entgelts, Nicht-Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
<https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>
- UN Ziele für Nachhaltige Entwicklung
<https://sdgs.un.org/goals>

10.2 Nationale Gesetze

- **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)**
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>
- **Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)**
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>
- **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)**
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>