Die Wirkungslogik der GAW

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gesetzliche Grundlage: **Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)** ist eine nationale Gleichbehandlungsstelle, die nach EU Recht (Art 13 RL 2000/43/EG und Art 12 RL 2004/113/EG) zur unabhängigen **Beratung, Unterstützung** und **Vertretung** bei Diskriminierung sowie **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit** zu Gleichbehandlung und Gleichstellung einzurichten ist. Die GAW ist gemäß Art 20 Abs 2 Z 8 B-VG eine unabhängige Dienststelle des

Bundeskanzleramtes und übt ihr Mandat unabhängig und weisungsfrei aus. Dieses ist im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-G) geregelt und beruht materiell-rechtlich auf dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG).

Anti-Diskriminierung

Verbesserte Zusammenarbeit mit und Stärkung

der Zivilgesellschaft im Be-

reich Anti-Diskriminierung

				Ausgleich für Diskriminie-		
		(Rechts-)Auskunft geben,		rung: Verbesserte Situ- ation für Individuen mit Diskriminierungserfahrung	Menschen berichten in erhöhtem Ausmaß von Diskriminierung	
u	Regionale Anlauf- und Beratungsstellen Regionalbüros)	beraten, unterstützen, verhandeln und vertreten Informations-, Bewusst-	Fallergebnisse	Mehr Wissen über das Recht auf Gleichbehand- lung und Zugang zum Recht	Erweitertes Rechts- und Unrechtsbewusstsein	Diskriminierung ist kein Tabuthema
Diskriminierung bekämpfen	Personal	seins- und Bildungs- arbeit (z.B. Schulungen, Veranstaltungen)	Bildungsmaterialien Einschlägige Wissens-	Mehr Wissen über bzw. Bewusstsein für die Not-	Empowerment: Individuen, Institutionen, Organisa- tionen und Unternehmen	Einstellungswandel Abbau von Stereotypen und
Diskriminierung sichtbarmachen		Einschlägiger Wissens- aufbau	doku (z.B. Studien und Umfragen, Rechtsaus- legungen und -gutachten)	wendigkeit der Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Unternehmen und Organisationen Mehr Wissen über bzw. Bewusstsein für das Verankern von Gleichbehandlung und Gleichstellung in Institutionen /	erweitern ihre Handlungs- kompetenzen	Vorurteilen Menschen erleben weniger Diskriminierung
The state of the s	Interne und externe Expertise Informations- und Öffentlichkeitsarbeits- budget	Öffentlichkeits- und Medienarbeit	Ergebnisse der Öffentlichkeits- und Medienarbeitsarbeit (z.B. Interviews, Statements, Inserate)		Zunahme von Implementierungen von Gleichbehandlungs- und Gleichstellungs-Maßnahmen in Unternehmen, Organisationen und Institutionen	in der Arbeitswelt und beim Zugang zu bzw. der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen einschließlich Wohnraum, sowie beim Sozialschutz, bei sozialen Vergünstigun- gen und bei der Bildung
II C		Koordinieren, vernetzen und kooperieren				
Gleichbehandlung und Gleichstellung fördern		Überprüfen, berichten, konsultieren, (ein)fordern und empfehlen (z. B. Verfassen von- bzw. Beiträge zu Berichten und Stellungnahmen) Daten-Dokumentation, Monitoring und Evaluierung (M&E), Strategieplanung	Empfehlungen und Stellungnahmen	institutionellen Strukturen Mehr Rechtsklarheit und -sicherheit im Umgang mit dem GIBG Mehr Öffentlichkeit/en, die über Gleichbehand- lung und Gleichstellung informiert sind	Verbesserter Zugang zum Recht	Annäherung an eine diverse und inklusive
l	nfrastruktur		Datenbankeinträge, M&E-Tools und -Daten, Strategie- und Planungs- dokumente		Erweiterung des gesetz- lichen Rahmens zum Schutz vor Diskriminierung	Arbeits- und Lebenswelt
	Monitor Evaluier				Stärkung der Zivil-	

Das Ausmaß der Unabhängigkeit, des Mandats, der Ressourcenausstattung und Kompetenzen hinsichtlich Effektivität sowie der Zugänglichkeit (Standards für Gleichbehandlungsstellen) beeinflussen die Wirkungsmöglichkeiten der GAW