Dokumentation

Fachtagung
„Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“

18. März 2016
riesa efau. Kultur Forum Dresden

Kooperationsveranstaltung des Gleichstellungsbeirates des Freistaates Sachsen mit dem Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Lokale Netzwerke stärken, Verwaltungsstrukturen hinterfragen und Kommunalpolitik aktiv einbinden

Landesfrauenrat Sachsen e.V.
Dachverband von Frauenverbänden, Frauenvereinen, Fraueninitiativen und Frauenvereinigungen sowie Gleichstellungsinitiativen

Impressum

Herausgeber
Landesfrauenrat Sachsen e.V.
Strehlener Str. 12-14
01069 Dresden

Telefon: 0351 4721062
Fax: 0351 4721061

E-Mail: kontakt@landesfrauenrat-sachsen.de
Internet: www.landesfrauenrat-sachsen.de

Redaktion: Andrea Pankau, Anne-T. Bannier
Layout: Michaela Weber
Auflage: 250 Exemplare
Erscheinungsdatum: Mai 2016

Bildnachweis: Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Herausgegeben vom Landesfrauenrat Sachsen e.V.
Gefördert durch das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz,
Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

Inhalt

1. Vorwort Susanne Köhler, Vorsitzende Landesfrauenrat Sachsen e.V. *4*

2. Fachtagung „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ *6*

2.1 „Chemnitz macht mit“ – für gleiche Chancen in der Gesellschaft: politisch – beruflich – privat *7*
von Pia Hamann
2.1.1 Statement *7*
2.1.2 Vortrag *8*

2.2 „Der Gleichstellungsaktionsplan – ein Marathonlauf mit Erfolgsgarantie“ *13*
von Genka Lapön
2.2.1 Statement *13*
2.2.2 Vortrag *14*

2.3 „Die Umsetzung der Europäischen Charta für Gleichstellung in Dresden“ *23*
von Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah
2.3.1 Statement *23*
2.3.2 Vortrag *24*

3. Workshops *35*

1. Vorwort Susanne Köhler, Vorsitzende Landesfrauenrat Sachsen e.V.

Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen, aber wie?
Der Europäische Rat der Gemeinden und Regionen Europa (RGRE) hat im Rahmen eines von der EU-Kommission finanziell unterstützten Projekts die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene“[1] erarbeitet, die im November 2006 vom Präsidium der deutschen RGRE-Sektion beschlossen wurde. In diesem Jahr wird die Charta zehn Jahre alt. Ein Grund für den Landesfrauenrat Sachsen e.V., einen genauen Blick auf Sachsen zu werfen.

Der Teil I. – Grundsätze der Charta – beginnt mit der Überschrift der Ziffer 1:

- 1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht

und setzt mit Ziffer 2 – 4 fort:

- 2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren
- 3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft
- 4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Charta überlässt es jeder einzelnen Kommune, inwiefern bzw. in welchem Umfang sie sich durch Unterzeichnung konkret auf deren Umsetzung verpflichtet. Die Europäische Union (EU) stellt für jede Kommune geförderte Toolkits, bestehend aus drei Paketen, bereit, die eine umfassende Unterstützung des Voranbringens der Gleichstellung bedeuten können. Die EU versteht sich als Impulsgeberin.

Doch ist dieser Impuls in Deutschland, insbesondere in Sachsen, nicht angekommen? Denn nur vier Kommunen aus Sachsen, d. h. die Städte Chemnitz, Dresden und Leipzig sowie die Gemeinde Gersdorf nahe Zwickau, haben die Charta unterzeichnet. Liegt dies daran, dass diese Unterstützungsmöglichkeit durch die Europäische Charta nicht bekannt ist?

Oder sind wir gar in Sachsen in Sachen Gleichstellung schon weiter und müssen den Vergleich mit anderen Ländern etwa unter den Überschriften:

- geschlechtersensible Berufsorientierung und Fachkräfteentwicklung,
- Familienfreundlichkeit,
- politische Teilhabe und zivilgesellschaftliche Partizipation

nicht fürchten, da Frauen und Männer gleichberechtigt bereits gemeinsam die Zukunft der jeweiligen Kommune gestalten und bei politischen Entscheidungsprozessen mitwirken?

Die Fachtagung am 18. März 2016, die dankenswerter Weise in Kooperation mit dem Gleichstellungsbeirat des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz stattfand, machte durch drei Fachvorträge die Vorteile sowie die Schwierigkeiten eines Beitrittes deutlich. Aber sie zeigte auch, dass die einzelne Kommune ihr persönliches „Gleichstellungsprogramm“ anhand der Charta entwickeln und umsetzen muss.

Für Kommunen, die bereits auf einem guten Weg sind, muss eine Diskussion über einen Beitritt nicht zwingend einen Vorteil darstellen.

Wir danken nochmals herzlich den Referentinnen der Städte Chemnitz, Dresden und Leipzig, die Mut machten und selbst den politisch nicht immer einfachen Weg in Richtung Unterzeichnung gegangen sind. Diese Städte haben bereits einen Gleichstellungsaktionsplan, teilweise in der Form eines Fortführungsplanes zum ersten, bereits aufgestellten, Gleichstellungsplan. In dem, an die Vorträge anschließenden, Workshop erhielten alle Teilnehmer_innen die Möglichkeit anhand von kurzen Fragelisten und einer Gesprächsrunde zu prüfen, ob und in welchem Rahmen in ihrer Kommune ein Beitritt sinnvoll sein kann und welcher Schritte es punktuell dorthin bedarf. Denn allein die Vorlage der Charta bei den Räten der Kommune reicht nicht aus.

Bereits in der Einführung zum Fachtag wurden durch den Landesfrauenrat Sachsen e.V. im Hinblick auf die anstehende Reformierung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes die nachfolgenden Indikatoren aus der Indikatorenliste für die Umsetzung der Charta besonders hervorgehoben:

- Indikator 2.1 (Basis)
  Existenz einer Quote oder eines ähnlichen Systems zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in Positionen innerhalb der Gebietskörperschaft, die durch Wahl oder Ernennung besetzt werden
- Indikator 2.3 (Basis)
  Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien der Gebietskörperschaften
- Indikator 2.4 (Basis)
  Anteil von Frauen und Männern in ernannten (politischen) Positionen der Gebietskörperschaft, also Gremienbesetzung

Es wird in Kooperation mit dem Gleichstellungsbeirat des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz geprüft, in welchem Rahmen Fortsetzungsveranstaltungen möglich werden.

1 http://www.rgre.de/hg_charta_gleichstellung.html

2. Fachtagung „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“

Am 18. März 2016 lud der Landesfrauenrat Sachsen e.V. in Kooperation mit dem Gleichstellungsbeirat des Freistaates Sachsen zur Fachtagung „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ in den Dachsaal des riesa efau. Kultur Forum Dresden. Der Fachtag sollte informieren, sensibilisieren und die Städte und Gemeinden dazu ermutigen, die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ auf die Tagesordnung zu setzen.

Bis zum Jahr 2016 haben nur 40 von insgesamt ca. 12.000 Kommunen in Deutschland die „Europäische Charta für Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ unterzeichnet. In Sachsen war die Gemeinde Gersdorf (Landkreis Zwickau) im Jahr 2007 einer der Vorreiter. Nur drei weitere sächsische Städte (Chemnitz, Leipzig und Dresden) traten im Jahr 2012 durch die Unterzeichnung bei.

Nach der Einführung zum Thema durch die Vorsitzende des Landesfrauenrat Sachsen e.V., Susanne Köhler, hielt Frank-Peter Wieth, Referatsleiter für Gleichstellung im Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, ein kurzes Grußwort. Im Anschluss referierten die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Chemnitz, Leipzig und Dresden zu ausgesuchten Artikeln der Charta und beleuchteten anhand praktischer Beispiele die Umsetzung dieser in den jeweiligen Gemeinden.

Danach wurden in drei Arbeitsgruppen unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der Städte die jeweils vorgestellten Artikel diskutiert.

2.1 „Chemnitz macht mit“ – für gleiche Chancen in der Gesellschaft: politisch – beruflich – privat

von Pia Hamann

Pia Hamann ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Chemnitz. Neben der persönlichen Beratung vor Ort organisiert sie regelmäßig Informationsveranstaltungen, Aktionen, Fachtagungen, Seminare und Projekte.

2.1.1 Statement

Als der erste Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene im November den Chemnitzer Stadtrat passierte, wurde das Startzeichen gegeben, nun die einzelnen Punkte umzusetzen. Die Chemnitzer_innen aus Politik, Verwaltung und Fachöffentlichkeit hatten sich entschieden, zu insgesamt acht Themen Workshops durchzuführen und jeweils mehrere Punkte dazu zu erarbeiten. Drei davon wurden zur Veranstaltung des Landesfrauenrat Sachsen e. V. am 18. März 2016 vorgetragen und mit Beispielen belegt.

Ein Schwerpunkt ist in Chemnitz in diesem Jahr das Thema „Gewalt gegen Frauen“. So wurde mit der Internationalen Konferenz „Gegen Gewalt an Frauen – Netzwerke, Hilfen, Prävention“ zum diesjährigen Frauentag bereits ein erster Punkt aus dem Aktionsplan umgesetzt. Mit Frauen aus mehreren Chemnitzer Partnerstädten gab es neben Vorträgen und interessanten Foren auch einen ergiebigen Fachaustausch, aus welchem in den nächsten Jahren neue Projekte erwachsen sollen.

Ein weiterer Punkt, der uns Chemnitzer_innen sehr wichtig ist, ist die Chancengleichheit bei der politischen Teilhabe und zivilgesellschaftliche Partizipation. Um Frauen Mut zu machen, sich mehr in politische Prozesse einzubringen, planen wir eine Seminarreihe „Frauen in die Kommunalpolitik“. Darin sollen Frauen Grundkenntnisse über die Zusammenhänge in einer Kommune lernen, sehen, was in Ausschüssen und Ratssitzungen passiert und auch erfahren, welche Möglichkeiten der Beteiligung es für jede Einzelne geben kann. So gelingt es vielleicht, mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern.

Geschlechterreflektierte Jugendarbeit und Erziehung als dritter Punkt bedeutet unter anderem, die Fachfrauen und –männer in Jugendeinrichtungen, Kindertagesstätten und Behörden für Genderaspekte zu sensibilisieren und dahingehend zu schulen, diese Aspekte in die tägliche Arbeit einfließen zu lassen. Zum Erreichen der Zielsetzung „Es wird ein jährliches, offen zugängliches Fachforum für Fachkräfte der Jugendarbeit zum Austausch organisiert“ hat sich bereits im Januar eine Arbeitsgruppe gebildet, die einen Fachtag organisiert, der dieses Jahr unter dem Thema „Lebenswelten und Rollenmuster im Kontext der aktuellen gesellschaftlichen Debatten“ steht.

Das Ziel, den Aktionsplan in den nächsten beiden Jahren umsetzen zu wollen, ist sehr hoch gesteckt. Dennoch ist die Umsetzung jeder einzelnen Zielsetzung ein Schritt hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

2.1.2 Vortrag

„Chemnitz macht mit“

Für gleiche Chancen in der Gesellschaft: politisch – beruflich – privat

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

Eine Charta für die Kommunen und Regionen Europas, mit der sie sich verpflichten, ihren Einfluss und ihre Verbindungen dafür einzusetzen, dass mehr Gleichberechtigung für ihre Bürgerinnen und Bürger hergestellt wird

Ich, der/ die Unterzeichnende....Barbara Ludwig.....[Name]

Inhaber/in folgenden Amtes .....Oberbürgermeisterin.....

in.....Stadt Chemnitz.....[Name der lokalen/ regionalen Gebietskörperschaft]

bestätige mit meiner Unterschrift, dass sich die obengenannte Gebietskörperschaft formell verpflichtet hat, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene umzusetzen und die in ihr enthaltenen Bestimmungen zu befolgen. Ich bestätige, dass ich bevollmächtigt bin im Namen der genannten Gebietskörperschaft zu handeln.

Unterschrift.....

Datum..15. Oktober 2012...

Ich verpflichte mich, eine unterzeichnete und vollständige Kopie dieses Formulars an den Rat der Gemeinden und Regionen Europas als Förderer dieser Charta an folgende Adresse zu schicken:

Generalsekretär
Rat der Gemeinden und Regionen Europas
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris
France

Der erste Gleichstellungsaktionsplan 2016 / 2017 zur Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene: zur Geschichte in Chemnitz

- Beschlussantrag BA-003/2011 zum Beitritt der Stadt Chemnitz zur Europäischen Charta (Eingereicht von der Fraktion B 90/Grüne) am 25. April 2012 – mehrheitlich angenommen
- 15. Oktober 2012 – Unterzeichnung der Beitrittsurkunde durch Oberbürgermeisterin Barbara Ludwig
- 2013 / 1 Halbjahr 2014: Workshops und Foren unter Beteiligung von Kommunalpolitiker_innen, Verwaltung und einer breiten Fachöffentlichkeit zur Erarbeitung des Aktionsplanes für Chemnitz
- Ziel: Fertigstellung im IV Quartal 2014
- Personeller Wechsel in der Gleichstellungsstelle zum Jahreswechsel 2014 – 2015
- damit verbundener Stillstand, mit dem neuen Ziel, den Aktionsplan im Herbst 2015 fertigzustellen
- vorgelegt im Stadtrat am 25.11.2016 -> Umsetzung innerhalb von 2 Jahren

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Chemnitz: Politische Teilhabe und zivilgesellschaftliche Partizipation:

- **Beseitigung struktureller Benachteiligung, z.B.**
  - Bedarfsermittlung zur Organisation kostenfreier Kinderbetreuung während Stadtrats-, Ausschuss- und Beiratssitzungen
- **Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, z. B.**
  - Bereitstellung einer Arbeits- und Formulierungshilfe für die Bediensteten der Verwaltung / für Vereine, Initiativen, Interessierte
- **Gewinnung und Förderung von Frauen und Mädchen für politische Teilhabe, z. B.**
  - Organisation eines fraktionsübergreifenden Netzwerkes zur politischen Arbeit von Frauen
  - Weiterbildungsangebote für politisch interessierte und / oder aktive Frauen wie z. B. eine Reihe „Frauen in die Kommunalpolitik“ mit verschiedenen Modulen:

Die Weiterbildung könnte so aussehen:

1. *Die Kommune und die Verteilung der Macht*
2. *Der kommunale Haushalt – ein Buch mit 7 Siegeln?*
3. *Was macht die Frau auf dem Bau? – Besuch eines Planungs- Bau- und Umweltausschusses, anschließend Gespräch mit einer Planerin aus dem Baudezernat*
4. *Sozial ist nicht egal: Besuch von Einrichtungen der Stadt oder freier Träger (Jugend, Flüchtlinge, Frauen,… nach Interesse)*
5. *Selbst ist die Frau: konkrete Möglichkeiten der politischen Beteiligung und des ehrenamtlichen Engagements*

Mögliche Kooperationspartner_innen: VHS, Friedrich-Ebert-Stiftung,…

➢ Mädchenprojekte zu politischen Themen jährlich durchführen, z. B.

Weltmädchentag 2016:

- Gespräch mit Oberbürgermeisterin Barbara Ludwig
- Besuch einer öffentlichen Stadtrats- oder Ausschussitzung mit anschließender Auswertung
- Abchecken weiterführender Interessen bei den Mädchen zur Planung eines Projektes 2017

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Chemnitz: Vermeidung geschlechtsbezogener Gewalt

- **Weiterbildung**
- **Prävention und Öffentlichkeitsarbeit**

➢ Vorstellen des Comics „Familiensache" in den Dienstberatungen der Kitaleiterinnen, Möglichkeiten des Einsatzes in den Kitas prüfen

➢ Mehrsprache Infoflyer zum Thema häusliche Gewalt / Gewalt gegen Frauen werden als spezielles Infomaterial für Migrantinnen entwickelt und „an die Frau gebracht"

➢ Konferenz zum Thema Gewalt gegen Frauen mit Chemnitzer Partnerstädten

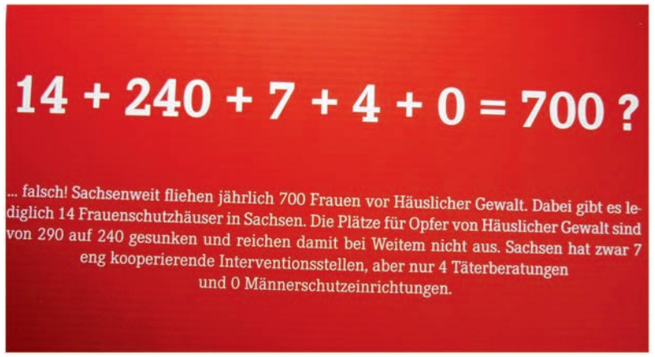
➢ Öffentlichkeitsarbeit in Verwaltungsstandorten zum Thema „Häusliche Gewalt und Stalking" (z. B. Ausstellung)

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

Chemnitz: Geschlechterreflektierte Jugendarbeit und Erziehung…

…bedeutet, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen zu fördern. Dazu ist es nötig, die Fachfrauen und –männer in Jugendeinrichtungen, Kindertagesstätten und Behörden für Genderaspekte zu sensibilisieren und dahingehend zu schulen, diese Aspekte in die tägliche Arbeit einfließen zu lassen.

- **Geschlechterreflektierte Kinder- und Jugendarbeit**
- **Netzwerkbildung**
- **Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte**



➢ Es wird ein jährliches, offen zugängliches Fachforum für Fachkräfte der Jugendarbeit zum Austausch organisiert

Fachaustausch 2016 – am 20.10. in der Jugendherberge Chemnitz „eins"

„Lebenswelten und Rollenmuster im Kontext der aktuellen gesellschaftlichen Debatten"

Impulsreferate:

- „Interkulturelle Kommunikation unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischer Sozialisation"
- „Geschlechterrollen im Islam"

Ideen für Workshops:

- Alltagsprobleme mit Rassismus und Sexismus
- (geschlechtergerechte) Sprache durch die Kulturbrille
- Sexualität, Schwangerschaft, Verhütung in anderen Kulturen
- Lesben, Schwule, Trans* in anderen Kulturen
- …

- **Hilfe und Beratung**

➢ **Sicherung der kommunalen Finanzierung bestehender Hilfeangebote** (Frauenhilfe e. V. – Frauenschutzhaus, IKOS, Wildwasser e. V. , Opferberatungsstelle AWO,…)

➢ **Kinderbeauftragte wird in die Arbeit des Arbeitskreises „Häusliche Gewalt und Stalking" einbezogen**

➢ **Breite Unterstützung der Initiative für frühe Hilfen „Mandala"**

➢ **Bedarfsermittlung und ggf. Konzeption zur Bereitstellung von spezifischen Hilfeangeboten für Männer, die von Gewalt betroffen sind**

Achtung!

- Die Unterzeichnung der Charta ist oft „Symbolpolitik“ z. B. in Portugal, Italien und Griechenland
- Auch in Deutschland passiert in manchen Kommunen nach der Unterzeichnung nichts
- Zuständigkeit für die Umsetzung!!!
- Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Prozess

2.2 „Der Gleichstellungsaktionsplan – ein Marathonlauf mit Erfolgsgarantie“

von Genka Lapön

Genka Lapön ist seit 1995 die Leiterin des Referats für Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Leipzig. Als Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte kämpft sie für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Leipzig.

2.2.1 Statement

Liebe Leserinnen und Leser, sehr geehrte Damen und Herren,
die Verfasserinnen der Dokumentation möchten über wichtige Ergebnisse einer Veranstaltung am 18. März 2016 informieren und Verantwortlichen für Gleichstellung in Kommunen einen Leitfaden zur Umsetzung der EU-Charta in die Hand geben.

Eingeladen als Referentinnen waren die Gleichstellungsbeauftragten der Großstädte Chemnitz, Dresden und Leipzig. In ihren Vorträgen informierten sie über die Unterzeichnung der EU-Charta und den aktuellen Stand der Umsetzung, über Erfolge und Schwierigkeiten. Es wurde deutlich, dass es viele Gemeinsamkeiten, aber auch etliche Unterschiede bei der Auswahl der Schwerpunkte und bei den Verfahrensschritten gibt.

Anhand ausgewählter Artikel aus der Charta und Maßnahmen aus den Gleichstellungsaktionsplänen erläuterten die Referentinnen, wie Gleichstellungsziele festgelegt, umgesetzt und weiterentwickelt werden können. Bei der Erstellung und Umsetzung eines lokalen Planes sollte unbedingt daran gedacht werden, wie:

- Lokale Netzwerke zu stärken,
- Verwaltungsstrukturen bezüglich Chancengerechtigkeit zu hinterfragen und
- Kommunalpolitik im Bereich der Gleichstellung aktiv einzubinden sind.

In der Arbeitsgruppe wurden Antworten auf drei Fragen gesucht und darüber diskutiert:

- Wie und mit wem vernetzen?
- Sind unterstützende Strukturen für das Thema Gleichstellung vorhanden?
- Wie kann die Kommunalpolitik aktiv eingebunden werden?

Aufwand und Ressourcen sollten bei der Suche nach Antworten eine zentrale Rolle spielen.
Die Teilnehmenden sollten befähigt werden, einen Fragebogen über die Zielsetzung mit lokalem Bezug zu entwickeln, einen

Fahrplan für die Umsetzung zu erarbeiten und einzelne Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu definieren.

Mit einer Botschaft beendete die Vorsitzende des Landesfrauenrates, Susanne Köhler, die Tagung: Die Unterzeichnung der EU-Charta ist eine Chance für sächsische Kommunen, Gleichstellung tatsächlich voranzubringen. Das kann ich nur bestätigen und möchte ergänzen: Der Gleichstellungsaktionsplan ist ein Marathonlauf mit hoher Erfolgsgarantie! Machen Sie mit und werden Sie aktiv!

2.2.2 Vortrag

Der Gleichstellungsaktionsplan – ein Marathonlauf mit Erfolgsgarantie
Am 2. Juli 2012 unterschrieb der Oberbürgermeister Burkhard Jung in Leipzig die Europäische Charta für Gleichstellung von Frau und Mann auf lokaler Ebene. Die Charta ist eine Öffentliche Absichtserklärung der Kommune zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern und eine Einladung an die gesamte Stadt, sich gemeinsam dafür stark zu machen. Mit der Unterzeichnung verpflichtete sich die Stadt Leipzig einen Gleichstellungsaktionsplan zu erstellen und diesen fortzuschreiben.

Der Stadtrat hatte die Unterzeichnung am 29. Februar 2012 beschlossen (Stadtratsbeschluss Nr. RBV 1131/12).

Auf Antrag des Beirates für Gleichstellung und auf Beschluss des Stadtrates wurde im Referat für Gleichstellung von Frau und Mann zusätzlich eine halbe Stelle eingerichtet (Stadtratsbeschluss Nr. RBV 1288/12 vom 18.07.2012). Die Besetzung der Stelle erfolgte im Mai 2013.

In Zusammenarbeit mit dem Beirat für Gleichstellung wurden zu Beginn der Arbeit folgende Schwerpunkte für die Umsetzung der Europäischen Charta für Gleichstellung festgelegt: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kommunalpolitik und Stadtplanung, Sicherheit im öffentlichen Raum und häusliche Gewalt, Gendersensibles Berichtswesen.

Entlang dieser Schwerpunkte sprachen wir gezielt Akteur/-innen, Netzwerke und Politik an, eruierten Bedarfslagen und erarbeiteten wichtige Zielstellungen.

In der gemeinsamen Arbeit mit vielen Akteurinnen und Akteuren entstand so ein Maßnahmenkatalog mit 5 Handlungsfeldern und 28 Einzelmaßnahmen. Zum Prozess gehörten auch die regelmäßige Berichterstattung sowie anregende Diskussionen im Beirat für Gleichstellung.

Die entstandenen Maßnahmen des Gleichstellungsaktionsplanes sind zielgruppenorientiert und folgenden Bereichen zugeordnet:

1. Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen
2. Sicherheit im öffentlichen Raum und lokale Initiativen gegen häusliche Gewalt
3. Lokale Wirtschaft
4. Kampf gegen Geschlechterstereotype
5. Kommunalpolitik

Bereits während der Konzeptionsphase begann die Umsetzung einzelner Maßnahmen. Der Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Leipzig ist wie ein Prozess gestaltet und kein dickes Papier für die Schublade.

Und wie ist der aktuelle Stand der Umsetzung in Leipzig?
Nach einer lebhaften Diskussion unter Beteiligung aller Fraktionen wurde am 11. November 2015 der erste Gleichstellungsaktionsplan für Leipzig mit großer Mehrheit in der Ratsversammlung verabschiedet. Das Referat für Gleichstellung von Frau und Mann hat die Federführung bei der Umsetzung. Zuvor diskutierten die Beiratsmitglieder über den Maßnahmenkatalog und fassten einen Beschluss zum Gesamtdokument. Vor der Einbringung in die Dienstberatung des Oberbürgermeisters wurden beteiligte Ämter und Referate der Stadtverwaltung zur Mitzeichnung aufgefordert.

Die Zuständigkeiten für die Umsetzung der 28 Einzelmaßnahmen verteilen sich auf verschiedene Struktureinheiten der Verwaltung, auf externe Akteure und Akteurinnen/Netzwerke/Initiativen sowie auch auf den Beirat für Gleichstellung.

Im Folgenden werden drei ausgewählte Artikel der EU-Charta für Gleichstellung vorgestellt, welche sich im Leipziger Gleichstellungsaktionsplan wiederfinden.

I) Artikel 2 – Politische Vertretung
„(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.[…]"

Der Artikel 2 entspricht dem *5. Handlungsfeld aus dem Gleichstellungsaktionsplan (Kommunalpolitik)*. Die Maßnahmen wurden gemeinsam mit den Stadträtinnen und Stadträten sowie den Vertreterinnen aus den Frauenorganisationen der Fraktionen entwickelt.

Beispiele:
Maßnahme 5.2
Mehr Frauen in den Stadtrat: Berichtswesen und Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahme 5.5
Mehr Frauen in Aufsichtsräte

II) Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
„Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen."

Der Artikel 6 entspricht dem 4. Handlungsfeld aus dem Gleichstellungsaktionsplan (Kampf gegen Geschlechterstereotype und vielfältige Diskriminierung).

Beispiele:
Maßnahme 4.4
Louise-Otto-Peters-Preis
Die Ausschreibung wurde veröffentlicht, Vorschläge für dieses Jahr können bis 30. April 2016 eingereicht werden. Die diesjährige Jury ist bereits gebildet (Vertreter/-innen aus den Fraktionen des Stadtrates sowie aus dem Beirat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin des Referates Protokoll). Die Preisverleihung wird am 21. Oktober 2016 im Neuen Rathaus in Leipzig stattfinden.

Maßnahme 4.5
Positive Role-Models – Vorbilder aus Vergangenheit und Gegenwart

Mit dem Projekt „1000 Jahre Leipzig – 100 Leipzigerinnen“ werden die Lebensleistungen von Frauenpersönlichkeiten in Leipzig öffentlich gemacht. In den letzten Jahrzehnten sind umfangreiche Forschungen zur Frauengeschichte in Leipzig durch Vereine (in Leipzig vorrangig durch die Louise-Otto-Peters-Gesellschaft) und durch Einzelpersonen durchgeführt worden.

Kurzporträts von wichtigen Leipzigerinnen werden auf der Website des Referats für Gleichstellung von Frau und Mann einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Das Projekt hatte eine Laufzeit von drei Jahren (2013 – 2015). Es kooperierten das Referat für Gleichstellung von Frau und Mann und die Louise-Otto-Peters-Gesellschaft. Eine Fortsetzung ist geplant.

III) Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
„(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.[…]“

Der Artikel 22 entspricht dem 2. Handlungsfeld aus dem Gleichstellungsaktionsplan (Geschlechterspezifische Anti-Gewaltarbeit).

Die Maßnahmen 2.1. – 2.6 sind in Zusammenarbeit mit dem Koordinierungsgremium gegen Häusliche Gewalt entstanden. Zum großen Teil verteilen sich die Zuständigkeiten auf verschiedene andere Akteur/-innen und städtische Ämter.

Beispiele:
Maßnahme 2.6
Gewalt in der Pflege
Gewalt im häuslichen Bereich, insbesondere der familiären/privaten Pflege, resultiert häufig aus Gründen der Überforderung. Hier können entsprechende Schulungen für pflegende Angehörige oder/und familienentlastende Dienste helfen. Diese Angebote werden bereits durch die Pflegekassen und verschiedene Träger oder auch Forschungseinrichtungen angeboten. Diese Angebote sind stärker zu kommunizieren und zugänglich zu machen.

Zuständig für die Umsetzung ist das Koordinierungsgremium gegen Häusliche Gewalt in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Senior/-innen.

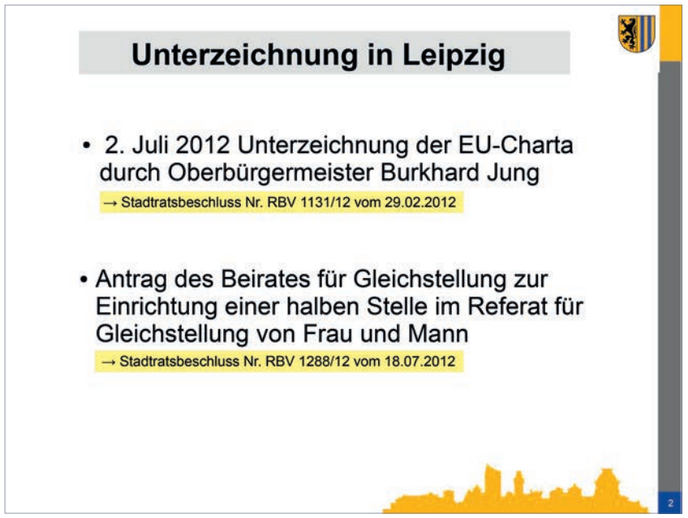
Maßnahme 2.7
Strategien für Mädchen und junge Frauen im Umgang mit Konflikt- und Gewaltsituationen
Für Mädchen werden Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse sowie Kommunikationsseminare angeboten. Für die Zielgruppe sind auch Methodenworkshops zum Thema Konflikte/ Mobbing sowie Soziales Kompetenztraining geplant.

Darüber hinaus werden Fortbildungsangebote und Fachveranstaltungen zum Thema „Geschlechtsspezifische Gewalterfahrungen“ für Multiplikator/-innen angeboten, um Mädchen zum Thema Gewalt zu sensibilisieren und sie zur Selbstreflexion zu befähigen.

Verantwortlich für die Umsetzung ist das Mädchenprojekt Girlz*Space (Mädchenräume: Offene Jugendarbeit für Mädchen und junge Frauen), angesiedelt beim Verein „Frauen für Frauen“ e.V.

Für die Arbeitsgruppe sind drei Fragen vorbereitet:
1. Wie und mit wem vernetzen?
2. Sind unterstützende Strukturen für das Thema Gleichstellung vorhanden?
3. Wie kann die Kommunalpolitik aktiv eingebunden werden?

Bei allen Fragen werden wir auch über die Kategorien Aufwand und Ressourcen diskutieren.



Wozu hat sich Leipzig verpflichtet?

- Die EU-Charta umzusetzen und die enthaltenen Bestimmungen zu befolgen.
- Innerhalb von zwei Jahren einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erstellen

3

Schwerpunkte in Leipzig

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Kommunalpolitik und Stadtplanung
- Sicherheit im öffentlichen Raum und häusliche Gewalt
- Gendersensibles Berichtswesen

4

Aktueller Stand in Leipzig

Aktivitäten sind zielgruppenorientiert und Bereichen zugeordnet:

1) Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen

2) Sicherheit im öffentlichen Raum und lokale Initiativen gegen häusliche Gewalt

3) Lokale Wirtschaft

4) Kampf gegen Geschlechterstereotype

5) Kommunalpolitik

5

Aktueller Stand in Leipzig

Maßnahmenkatalog

– 5 Handlungsfelder und 28 Einzelmaßnahmen

– mit dem Beirat für Gleichstellung erstellt und diskutiert

- Mitzeichnung der beteiligten Ämter

- Gleichstellungsaktionsplan (**Vorlage VI-DS-01650**) am 11. November 2015 von der Ratsversammlung mit großer Mehrheit beschlossen

6

Aktueller Stand in Leipzig

Artikel 2 – Politische Vertretung

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen...

→ **5. Handlungsfeld / Gleichstellungsaktionsplan**

7

Aktueller Stand in Leipzig

5. Handlungsfeld / Gleichstellungsaktionsplan

Beispiel 1: Maßnahme 5.2
Mehr Frauen in den Stadtrat

Beispiel 2: Maßnahme 5.5
Mehr Frauen in Aufsichtsräte

8

Aktueller Stand in Leipzig

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen.

→ **4. Handlungsfeld / Gleichstellungsaktionsplan**

9

Aktueller Stand in Leipzig

4. Handlungsfeld / Gleichstellungsaktionsplan

Beispiel 1: Maßnahme 4.4
Louise-Otto-Peters-Preis

Beispiel 2: Maßnahme 4.5
1000 Jahre Leipzig – 100 Frauenporträts

10

Aktueller Stand in Leipzig

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt...

→ **2. Handlungsfeld / Gleichstellungsaktionsplan**

11

Aktueller Stand in Leipzig

2. Handlungsfeld / Gleichstellungsaktionsplan

Beispiel 1: Maßnahme 2.6
Gewalt in der Pflege

Beispiel 2: Maßnahme 2.7
Strategien für Mädchen und junge Frauen

12

Arbeitsgruppe

Frage 1: NETZWERKE

Wie und mit wem vernetzen?

13

Arbeitsgruppe

Frage 2: STRUKTUREN

Unterstützende Strukturen vorhanden?

14

2.3 „Die Umsetzung der Europäischen Charta für Gleichstellung in Dresden“

von Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah

Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah ist seit Januar 2012 die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dresden. Sie will nicht nur „Frauenbeauftragte“ sein, sondern sich um die Gleichstellung von Frauen und Männern bemühen.

2.3.1 Statement

Europäische Gleichstellungs-Charta – Einführung und Umsetzung in Dresden
Der Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde im Juni 2012 seitens des Dresdner Stadtrates beschlossen und im September 2012 durch die Oberbürgermeisterin ratifiziert.

Die Gleichstellungs-Charta bündelt zum einen (zeitlich) Verantwortung in den Bereichen Gender Mainstreaming, interne Frauenförderung, kommunale Gleichstellungsarbeit sowie Antidiskriminierung. Sie verbindet gesetzliche Standards und fördert im Querschnitt einer differenzierten Kommunalverwaltung die Bemühungen zur Herstellung von Chancengleichheit. Mit diesen Voraussetzungen unterstützt die Charta die Umsetzung nachstehender strategischer Ziele der Landeshauptstadt Dresden.

Die Charta

- intensiviert den Zusammenhalt und den Gemeinsinn der Bürgerschaft sowie die Weiterentwicklung von serviceorientierter Bürgernähe der Verwaltung;
- fördert das Anliegen, die Landeshauptstadt als junge kinderfreundliche Stadt, die Familien und junge Fachkräfte anzieht, weiter zu etablieren und stärkt somit den Wirtschafts- und Forschungsstandort;
- begleitet den Abbau von offenen oder verborgenen Diskriminierungen und befördert somit ein demokratisches, solidarisches und weltoffenes Klima;
- trägt dazu bei, Dresden als bekannte europäische Metropole auch auf dem Gebiet der Gleichstellung besser zu profilieren.

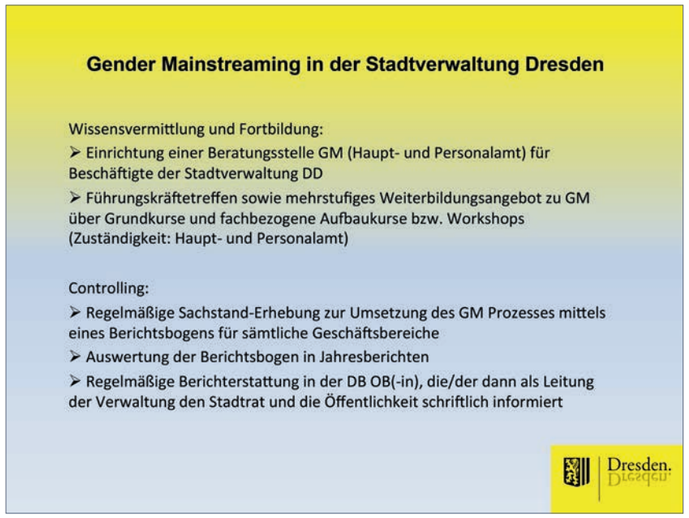
Zweitens eröffnet die Charta der Landeshauptstadt Dresden die Möglichkeit, die vorhandenen vielfältigen gleichstellungspolitischen Aktivitäten besser zu vernetzen und öffentlichkeitswirksamer – unter dem Dach der Charta – zu präsentieren.

Und schließlich drittens bietet die Charta ein geeignetes Instrument, den Umsetzungsprozess weiterer Maßnahmen von Gender Mainstreaming sowohl in der Personalpolitik als auch in den Fachplanungen der einzelnen Fachämter, -bereiche und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Dresden nachhaltig zu vertiefen, ohne zusätzliche Auswirkungen auf den Haushalt haben zu müssen.

Der am 19. März 2015 im Stadtrat beschlossene erste Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan enthält Ziele, Indikatoren, Maßnahmen und Prioritätensetzungen, die sich den Handlungsfeldern „Partizipation/Demokratie", „Bildung/Soziales", „Kultur", „Stadtplanung" und „Erwerbstätigkeit/Wirtschaft" der Charta zuordnen lassen. Im Abstimmungsprozess zur Auswahl entsprechender Charta-Artikel für die Erstellung eines ersten Aktionsplanes stand im Dialog mit den einzelnen Fachbereichen der Landeshauptstadt Dresden stets die Realisierbarkeit der Umsetzung der Maßnahmen innerhalb des vorgegebenen Zweijahreszeitraumes im Vordergrund. Eng verzahnt wurde der Aktionsplan unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten darüber hinaus mit bereits bestehenden Instrumenten (Konzepten, Berichten, Plänen und Planungen) der Landeshauptstadt.

Die Verantwortung und Zuständigkeit für die fachliche Umsetzung der festgeschriebenen Aktivitäten des Aktionsplanes verbleibt bei den einzelnen Geschäftsbereichen; die Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Dresden ist hingegen für den gesamten Steuerungsprozess zuständig.

2.3.2 Vortrag



Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung Dresden

Neu ab 2014: Verleihung der Auszeichnung:

„Chancengleich im Fachbereich - Gender 20xx“
durch die/den Oberbürgermeister/-in

Preisträgerin 2014: Städtische Bibliotheken Dresden
Preisträger 2016: Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen

Dresden.

Vorteile der Charta für die LH Dresden

- Die Charta bündelt Verantwortung in den Bereichen Gender Mainstreaming, interne Frauenförderung, kommunale Gleichstellungsarbeit sowie Antidiskriminierung.
- Sie verbindet gesetzliche Standards und fördert im Querschnitt einer differenzierten Kommunalverwaltung die Bemühungen zur Herstellung von Chancengleichheit.
- Sie unterstützt mit diesen Voraussetzungen die Umsetzung der strategischen Ziele der Oberbürgermeisterin (Intensivierung des bürgerschaftlichen Gemeinsinns, DD als familienfreundliche Stadt sowie als Wirtschafts- und Forschungsstandort, Abbau von Diskriminierungen, Beförderung von Weltoffenheit und Demokratie)
- Sie eröffnet die Möglichkeit, die vorhandenen vielfältigen gleichstellungspolitischen Aktivitäten besser zu vernetzen und öffentlichkeitswirksamer – unter dem Dach der Charta – zu präsentieren.
- Sie bietet ein geeignetes Instrument, den Umsetzungsprozess weiterer Maßnahmen von Gender Mainstreaming sowohl in der Personalpolitik als auch in den Fachplanungen der einzelnen Fachämter, -bereiche und Eigenbetriebe der LH Dresden nachhaltig zu vertiefen, ohne zusätzliche Auswirkungen auf den Haushalt zu haben.

Dresden.

Zum Abwägungsprozess des Charta-Beitritts innerhalb der LH Dresden

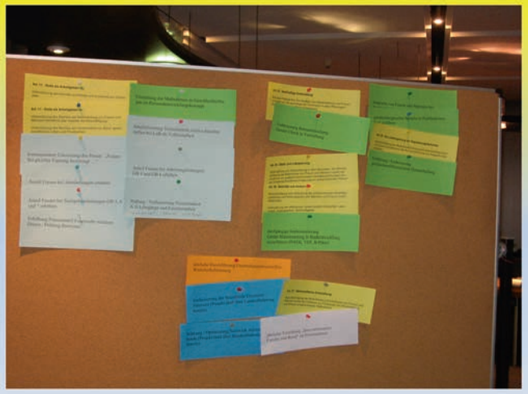
- Im Verlauf des Jahres 2011 behandelte die interne geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (AG Gender) unter Leitung des Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung einen möglichen Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Gremiums.
- Im Ergebnis des Abwägungsprozesses der AG Gender (Erarbeitung in Unterarbeitsgruppen) zeigte sich, dass in der Breite der kommunalen Aufgabenfelder bereits heute nahezu alle 30 Artikel der Europäischen Charta im Wesentlichen mit entsprechenden regelmäßig aktualisierten gleichstellungsrelevanten Maßnahmen untersetzt sind.
- Jedoch erfolgt die allgemeine Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Geschäftsbereichen mit unterschiedlicher Intensität. Daher konstatierte die AG Gender nach intensiver Prüfung des gegenwärtigen Sachstandes, der gegenwärtig vorhandenen gleichstellungsrelevanten Aktivitäten, der Vorteile und Synergien eines Beitritts, der Verantwortlichkeiten in der Steuerung und Umsetzung des Prozesses und der notwendigen Ressourcen, dass ein Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zu begrüßen ist.

Dresden.

Verfahren

- Der Beitritt der LHD zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene erfolgte per Stadtratsbeschluss in der Sitzung vom 21./22. Juni 2012.
- Der Beitritt wurde durch Unterschrift der Oberbürgermeisterin am 12. September 2012 ratifiziert.

Dresden.



Dresden.

Zur Praktischen Umsetzung der Erarbeitung des 1. Dresdner Gleichstellungs- Aktionsplanes

- Die Federführung des Einführungs- und Steuerungsprozesses der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Verantwortung und Zuständigkeit für die fachliche Umsetzung der vorgesehenen Aktivitäten verbleibt – wie bisher – bei den einzelnen Geschäftsbereichen und Fachämtern und wird aus deren regulären Budgets bestritten.
- Neben der Zusammenführung vorhandener Aktivitäten, einer zentralen Steuerung, besseren Verzahnung sowie zusätzlicher öffentlicher Bekanntheit des gleichstellungspolitischen Engagements der Landeshauptstadt Dresden verweist die AG Gender auf die Chance, das momentan vorhandene unterschiedliche Berichtswesen (jeweils einzeln zum Frauenförderplan, zu Gender Mainstreaming und auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten) zeitlich zu bündeln.
- Zur Begleitung des Umsetzungsprozesses des Aktionsplanes und zur besseren Evaluierung von dessen Fortschritt werden die Sitzungen der AG Gender jeweils ca. vierteljährlich abgehalten.

Dresden.

Handlungsbereiche für den 1. Aktionsplan

- Partizipation/Demokratie:
  - Artikel 6 „Kampf gegen Stereotype“
  - Artikel 10 „Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen“
  - Artikel 11 „Rolle als Arbeitgeber“
  - Artikel 22 „Geschlechterspezifische Gewalt“
- Bildung/Soziales:
  - Artikel 13 „Bildung und lebenslanges Lernen“
  - Artikel 14 „Gesundheit“
  - Artikel 16 „Kinderbetreuung“
- Kultur:
  - Artikel 20 „Kultur, Sport und Freizeit“
- Stadtplanung:
  - Artikel 26 „Mobilität und Verkehr“
- Erwerbstätigkeit/Wirtschaft:
  - Artikel 27 „Wirtschaftliche Entwicklung“

Dresden.

Handlungsbereiche für den 1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan: Bestandsaufnahme

Resultat der Bestandsaufnahme:

Eine genaue Untersetzung dessen, was in der LH Dresden bereits an gleichstellungspolitischen und Gender-Maßnahmen vorhanden ist, bildet die Grundlage zu Zielstellungen und Maßnahmen für den Aktionsplan in sämtlichen Handlungsfeldern.

Dresden.

Konzeption für den 1. Aktionsplan

- Gesamtdarstellung: Eher „schlanker“ Aufbau, nicht mehr als max. 30 Seiten
- Formulierung von Zielen, Indikatoren, Maßnahmen und Prioritäten zu diesen Handlungsfeldern und Artikeln
- Im Vordergrund stand stets die Realisierbarkeit der Umsetzung der Maßnahmen innerhalb des Zwei-Jahres-Zeitraumes der Umsetzung
- Priorisierung nach „sehr hoch“, „hoch“, „mittel“ meint keine Hierarchisierung, sondern die entsprechende Einstufung des Realisierungsgrades (Machbarkeit)
- Verantwortung und Zuständigkeit für die fachliche Umsetzung der vorgesehenen Aktivitäten verbleibt bei den einzelnen Geschäftsbereichen/Fachämtern und wird aus deren regulären finanziellen und personellen Budgets bestritten

Dresden.

Erarbeitungsprozess des 1. Aktionsplanes

- Erster Entwurf seitens der Gleichstellungsbeauftragten auf der Basis der Bestandsaufnahme; Vorstellung in der AG Gender
- Nach diesen jeweiligen Vorbesprechungen über die AG Gender anschließende Diskussion des Entwurfes in den einzelnen Geschäftsbereichen; entsprechende Zeitschienen
- Einarbeitung der jeweiligen Vorschläge/Ergänzungen/ Korrekturen seitens der Gleichstellungsbeauftragten
- Insgesamt 3 verwaltungsinterne Diskussionsrunden über die AG Gender

Dresden.

Erarbeitungsprozess des 1. Aktionsplanes

- Nach Bestandsaufnahme zu den verwaltungsintern ausgewählten Handlungsfeldern/Artikeln der Charta und parallel zum verwaltungsinternen Erstellungsprozess: Einbeziehung der (Fach-)Öffentlichkeit (incl. Stadtrats-fraktionen)
- Über 2 Runden: Juli 2013 und Juni 2014
- Über Homepage GLB mit Möglichkeit zur Abgabe von Stellungnahmen

Dresden.

Beteiligungsprozess der Öffentlichkeit über die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten

Aktuelle Infos der Gleichstellungsbeauftragten

Bitte beachten Sie: Beteiligung am Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan

9. September 2014

Die Veröffentlichung des 1. Gleichstellungs-Aktionsplanes ermöglicht Ihnen die Beteiligung an der Entstehung des "1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplanes in Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene".

Im Anschluss werden sich die Ausschüsse der Stadtverwaltung und der Stadtrat mit dem Gleichstellungs-Aktionsplan befassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erbittet Ihre schriftlichen Stellungnahmen **bis spätestens 30. September 2014** per E-Mail oder über den Postweg (Stichwort: "Gleichstellungs-Aktionsplan").

Ich danke Ihnen für Ihr Engagement!

Begründung (*.pdf, 17 KB)

Aktionsplan (*.pdf, 82 KB)

Landeshauptstadt Dresden
Gleichstellungsbeauftragte
Stichwort: Gleichstellungs-Aktionsplan

Postfach 12 00 20
01001 Dresden
E-Mail

Dresden.

1. Dresdner Aktionsplan

Prozess:

- Abwägung und Einarbeitung der eingegangenen Stellungnahmen
- Vorbereitung der Vorlage für den Geschäftsbereichsumlauf
- Beratung in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin
- Verweis in die Ausschüsse
- Stadtrat
- Beschluss am 19. März 2015

Dresden.

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.

(2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/-in, dass viele Frauen und Männer trotz dieses Verbots vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind, wozu auch sozioökonomische Benachteiligungen zählen, welche ihre Fähigkeit, die anderen in dieser Charta dargelegten und erwähnten Rechte wahrzunehmen, unmittelbar beeinträchtigen.

(3) Die/der Unterzeichner/-in verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:
- Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und Gender Assessments aufgegriffen werden;
- Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden;
- Durchführung öffentlicher Informationskampagnen zur Bekämpfung von Stereotypen und Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind;
- Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen.

Dresden.

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Ziel 1

Die grundlegenden Analysen der Stadt Dresden werden unter Einbeziehung von Genderaspekten durchgeführt. Die Ergebnisse bezüglich der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenssituationen werden in den Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie in den Leitbildern für städtische Dienstleistungen berücksichtigt.

Indikator

– Dokumentationen und Studien mit ausdrücklicher Berücksichtigung des Genderthemas (z. B. Frauengeschichte)

Maßnahmen

– Entwicklung von Projekten unter dezidierter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit
Priorität hoch **Verantwortung** alle GBs

– Aufnahme und Erweiterung aussagefähiger Genderdaten in sämtliche(n) Publikationen der Stadt
Priorität hoch **Verantwortung** alle GBs

Dresden.

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Ziel 2

Die öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Dresden sind für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv. Die Stadt ist bestrebt, unabhängig vom Geschlecht bzw. sonstiger Diskriminierungsfaktoren (Herkunft, Alter, Behinderung etc.) gleichen Zugang und eine gerechte Ressourcenverteilung zu ermöglichen.

Indikatoren

– geschlechter differenzierte Daten;

– Erhöhung des Anteils von Männern in kommunalen Kindertageseinrichtungen

Maßnahmen

– Umsetzung des Aktionsplanes zur UN-BRK **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 5 / Amt 50 (federführend); Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, alle GBs

– Umsetzung des Lokalen Handlungsprogramms sowie des Integrationskonzeptes der LH Dresden und einschlägiger Maßnahmen der Sportentwicklungsplanung **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 0 / Amt 15 (federführend) Integrations- und Ausländerbeauftragte (INAUSLB), alle GBs GB 1 / EB Sportstätten Dresden

– Intensivierung der verwaltungsinternen Anwendung des „Gender Checks" **Priorität** sehr hoch **Verantwortung** alle GBs

– Fortführung einschlägiger Veranstaltungen wie der „interkulturellen Tage" oder des Christopher-Street-Days, **Priorität** sehr hoch; **Verantwortung** INAUSLB, GLB

– Entwicklung bzw. Fortführung konkreter Maßnahmen zur verstärkten Einbeziehung und Unterstützung bestimmter Zielgruppen, bspw. in öffentlichen Bibliotheken, der Stadtplanung, im Jobcenter **Priorität** hoch **Verantwortung** alle GBs

– Fortsetzung und Intensivierung des Gender-Budgeting-Prozesses **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 5 / EB Kita (federführend)

– Strategie, um mehr Männer in Ausbildung zum Erzieher zu bringen sowie gezielte Werbung und Einstellung von Männern als Erzieher **Priorität** sehr hoch **Verantwortung** GB 5 / EB Kita (federführend)

Dresden.

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Ziel 3

Die Stadt Dresden gewährleistet den gleichberechtigten Zugang zu Informationen über das Dienstleistungsangebot. Bei der Gestaltung von Publikationen, Infomaterialien, Webseiten etc. wird neben der Verständlichkeit auch auf eine geschlechtergerechte Sprache und Bildauswahl geachtet.

Indikator

– geschlechterdifferenzierte Daten, u. a. zur Nutzung des Angebotes

Maßnahmen

– geschlechtergerechter, mehrsprachiger und barrierefreier Zugang zu Informationen und Beratungsleistungen
Priorität sehr hoch **Verantwortung** alle GBs

– weitere Durchführung geschlechterdifferenzierter Veranstaltungen und Ausstellungen, ggf. „Themenjahre"
Priorität hoch **Verantwortung** GLB

– Entwicklung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität gegenüber bestimmten Themen (z. B. Männer für Kinderbetreuung oder Gesundheitsbewusstsein; Themenjahr „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!" 2014)
Priorität hoch **Verantwortung** GLB (federführend); alle GBs

Dresden.

Artikel 11 - Rolle als Arbeitgeber

(1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die/der Unterzeichner/-in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.

(4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:
a. Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:
- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit,
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen,
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene,
- Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditonelle Berufe entscheiden,
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren,
- Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen,
- Verfahren zur Konsultation von Mitarbeite/-rinnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll,

b. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins,

c. Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt,

d. Unterstützung der Mitarbeiter/-innen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:
- Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von Mitarbeiter/-innen vorsehen,
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

Dresden.

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Ziel 1

Die Stadt Dresden achtet auf ein geschlechtergerechtes Personalmanagement.

Indikatoren

- jährliche Berichterstattung zum Frauenförderplan
- Anzahl der Beratungen durch die Frauenbeauftragte / Frauenkommission
- geschlechterdifferenzierte Beschäftigungszahlen im Verhältnis zur entsprechenden Teilnahme an Fortbildungen

Maßnahmen

- Umsetzung, Evaluierung und regelmäßige Fortschreibung des Frauenförderplans
  Priorität hoch **Verantwortung** Frauenbeauftragte (FB); örtliche Personalräte; Gesamtpersonalrat (GPR); alle GBs
- Teilnahme an Fortbildungen durch die Mitglieder der Frauenkommission **Priorität** mittel **Verantwortung** FB, alle GBs

Ziel 2

Die Stadt Dresden setzt die Sensibilisierung von Personal- und Organisationsverantwortlichen hinsichtlich der Bedeutung von Gender Mainstreaming für die tägliche Arbeit fort.

Indikator

- Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen

Maßnahmen

- weitere Förderung des Interesses der genannten Zielgruppe für das Thema Gender Mainstreaming und Angebot spezieller Fortbildungen im Rahmen der zentralen Fortbildung zur Genderdimension **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10
- weitere, regelmäßig jährliche Durchführung von Mitarbeitergesprächen
  Priorität sehr hoch **Verantwortung** alle GLB´s

Dresden.

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Ziel 3

Die Stadt Dresden stellt einen durchgängigen Informationsfluss für sämtliche Beschäftigte durch das Mitarbeiterinformationssystem sicher.

Maßnahmen

- schrittweise Einrichtung eines entsprechenden Zugriffs auf das Mitarbeiterinformationssystem (MIS) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LH Dresden inkl. Eigenbetriebe **Priorität** sehr hoch **Verantwortung** GB 1 / EB IT- Dienstleistungen

Ziel 4

Die Stadt Dresden ist bestrebt, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern, vor allem in Führungsebenen und in der Nachwuchsgewinnung und -förderung zu gewährleisten.

Maßnahmen

- Weiterbildungen im Rahmen der zentralen Fortbildung **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10
- weitere Bereitstellung von Informationen / Veröffentlichungen **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10

Ziel 5

Die Stadt Dresden fördert die Erhöhung des Anteils von Mädchen und Jungen in „geschlechtsuntypischen" Ausbildungsberufen.

Indikator

- Evaluierung / Feedbacks zu den Veranstaltungen

Maßnahmen

- weitere Teilnahme an Messen, wie „KarriereStart" und den Aktionstagen „Bildung" der Industrie- und Handelskammer sowie „genial sozial" **Priorität** sehr hoch **Verantwortung** GB 1 /Amt 10; GB 7 / Amt 80
- Beibehaltung bzw. Intensivierung der Durchführung von Sonderveranstaltungen, z. B. in Schulen / bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Dresden **Priorität** sehr hoch **Verantwortung** GLB über Netzwerke; GB 5; GB 7 / Amt 80
- vorausschauende Personal- und Qualifizierungsplanung sowie gezielte Werbung für Nachwuchskräfte
  Priorität sehr hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10; GB 7 / Amt 80; EB IT- Dienstleistungen
- Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Stellenausschreibungen **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10
- Beteiligung der LH Dresden am Girls´ Day und Boys´ Day als Arbeitgeberin
  Priorität mittel **Verantwortung** GLB (federführend, über Netzwerke); alle GBs

Dresden.

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Ziel 6

Die Stadt Dresden fördert die Gesundheit am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Ansätze.

Indikatoren

- Feedbacks sowie Teilnahme an den Veranstaltungen, z. B. Gesundheitstag
- daraus abgeleitet: Erstellung von geschlechterdifferenzierten Maßnahmen und Projekten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Maßnahmen

- Bereitstellung von verwaltungsinternen Schulungsangeboten zum Thema „Gesundheit"
  Priorität hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10; GB 5 / Amt 53
- Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, auch unter geschlechterdifferenzierten Aspekten mit entsprechenden Angeboten **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 1 / Amt 10

Ziel 7

Die Stadt Dresden schafft Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie / Privatleben und Beruf optimieren und fördern.

Indikatoren

- Daten zu weiblichen und männlichen Beschäftigten hinsichtlich der Nutzung von „Eltern- und Pflegezeit"

Maßnahmen

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege (Informationen / Beratungen) sowie Erarbeitung von Veranstaltungsangeboten mit dem Ziel der Sensibilisierung, insbesondere der Führungskräfte und Personalverantwortlichen
  Priorität sehr hoch **Verantwortung** FB; GB 1 / Amt 10
- Unterstützung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, ihren Jahresurlaub in den Schulferien zu nehmen
  Priorität hoch **Verantwortung** alle GB´s

Dresden.

Artikel 14 - Gesundheit

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

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Sicherstellung gleicher Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und gute medizinische und Gesundheitsdienste für Frauen und Männer die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigen muss.
Darüber hinaus anerkennt sie/er, dass diese Bedürfnisse sich nicht nur aus biologischen Unterschieden ergeben, sondern auch aus unter- schiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner erklärt, im eigenen Verantwortungsbereich alle zumutbaren Handlungen setzen zu wollen, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau der Bürger/-innen zu fördern und sicherzustellen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

- Einbeziehen eines Genderansatzes in die Planung, Finanzierung und Erbringung von Gesundheits- und medizinischen Diensten,
- Sicherstellen, dass gesundheitsfördernde Aktivitäten wie etwa die Anregung gesunder Ernährungsweisen und körperlicher Bewegung auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern berücksichtigen,
- Sicherstellen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen sowie in der Gesundheitsförderung verstehen, wie das Geschlecht medizinische und Gesundheitsdienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit Gesundheitsdiensten berücksichtigen,
- Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten.

Dresden.

Artikel 14 - Gesundheit

Ziel 1

Die Stadt Dresden achtet auf eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung sowie auf geschlechtergerechte Angebote im Gesundheitswesen. Spezifische Beratungseinrichtungen für Frauen und Männer werden sichergestellt.

Die Stadt Dresden berücksichtigt dabei besonders die Belange Alleinerziehender.

Indikatoren

- geschlechterdifferenzierte Daten zu Frauen und Männern, die an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen
- daraus abgeleitet: Erstellung von genderdifferenzierenden Maßnahmen und Projekten der Gesundheitsförderung

Maßnahmen

- Sicherung und Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Gesundheitsmaßnahmen mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen und -partnern **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 5 / Amt 53 und über Netzwerke
- (weitere) Entwicklung von Modellprojekten (ähnlich „walking people") **Priorität** mittel **Verantwortung** GB 5 / Amt 53
- Bereitstellung und Weiterentwicklung von einschlägigem, auch mehrsprachigem Infomaterial, Bedarfsplanungen und entsprechenden Maßnahmen, auch im Bereich der Prävention **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 5 / Amt 53
- Ausweitung der Einbeziehung des Genderaspekts in sämtliche Analysen und Pläne der Stadtverwaltung
  Priorität hoch **Verantwortung** alle GB´s
- Veranstaltungen im Rahmen der Angebote von Frauen- und Männereinrichtungen sowie medizinischen Institutionen (z. B. Fachtage) **Priorität** hoch **Verantwortung** GB 5; GLB und über Netzwerke

Dresden.

Dresden.

Themenjahr „Sucht“ 2016

Die LH Dresden stellt im Jahr 2016 die vielen Facetten unserer aller Süchte und Sehnsüchte in den Mittelpunkt. Dazu wurde durch die Suchtbeauftragte, Dr. Kristin Ferse, und die GLB erstmals ein Themenjahr inittiert. Unterstützt wird das Themenjahr durch die Sächsische Landesärztekammer und viele Partner und Partnerinnen aus Suchthilfe und Suchtprävention, aber z. B. auch Wirtschaft, Medizin und Kunst.

Auf der Basis der Umsetzung des Strategiepapieres zur Suchtprävention in Dresden geht es bei diesem Themenjahr insbesondere um die Sensibilisierung der Dresdner Einwohner/-innen für das Thema Sucht und die Ermutigung, sich mit Sucht, Genuss und Suchtmittelmissbrauch aktiv und öffentlich auseinanderzusetzen.

Dresden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

weitere Informationen unter: www.dresden.de/frau-mann

Dresden.

3. Workshops

Im Anschluss an die Vorträge fanden drei Workshops zu den jeweils vorgestellten Artikeln unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Arbeitsgruppe – Moderation
Fragen zu den Vorträgen als Einstieg

THEMA 1: Vernetzen
Frage: Wie und mit wem vernetzen?
Ziel: lokale Netzwerke stärken
Vernetzt

- Mit wem bin ich?
- Mit wem war ich?
- Mit wem wieder … aktivieren?
- Aufwand und Ressourcen?

THEMA 2: Strukturen
Frage: Sind unterstützende Strukturen für das Thema Gleichstellung vorhanden?
Ziel: Verwaltungsstrukturen hinterfragen
Strukturen

- Welche sind vorhanden?
- Welche wurden abgeschafft?
- Welche können aktiviert werden?
- Aufwand und Ressourcen?

THEMA 3: Politik
Frage: Wie kann die Kommunalpolitik aktiv eingebunden werden?
Ziel: aktive Einbindung
Kommunalpolitik / Verwaltung

- Mit wem arbeite ich gut?
- Gibt es (und welche) Beschlüsse, die das Thema Gleichstellung befördern?
- Welche Beschlüsse hindern die Umsetzung?
- Aufwand und Ressourcen?