



Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene:

Handreichung zur Erstellung des zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans

(Kurzfassung)

Inhalt

Wozu verpflichtet die EU-Charta für die Gleichstellung die Unterzeichnenden?	3
Was bedeutet es, die Handlungsbereiche im Einzelnen zu berücksichtigen?	4
Was ist bei der Umsetzung im eigenen Verantwortungsbereich insgesamt zu berücksichtigen?	10
Maßnahmeblatt für den zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta (<i>Erläuterungen</i>)	11

Konzeption:

Dörthe Domzig, Leiterin des Amtes für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg
Heidelberg, 2010

Wozu verpflichtet die EU-Charta für die Gleichstellung die Unterzeichnenden?

Gleichstellung regelmäßig in den Blick nehmen:

- Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen oder positiv formuliert:
- Sicherung der gleichen Teilhabe an den Möglichkeiten, Dienstleistungen und Produkten durch das
- Realisieren systematischer Zielgruppensensibilität.

Zielgruppensensibilität nach Geschlecht differenziert:

Zielgruppen immer nach Lebenslagen/ -formen und Geschlecht differenziert berücksichtigen:

- Kinder und Jugendliche,
- Ältere und alte Menschen,
- Menschen mit Behinderungen und unterschiedlichen gesundheitlichen Einschränkungen,
- Menschen mit Migrationsgeschichte,
- Menschen unterschiedlicher sexueller Identität,
- Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft und Art der Einbindung in Erwerbstätigkeit sowie Ausstattung mit eigenem Einkommen,
- Menschen mit unterschiedlichen Lebensformen wie zum Beispiel: Alleinlebende, Lebensgemeinschaften, Alleinerziehende, Lebensgemeinschaften mit Kindern beziehungsweise mit älteren Menschen.

Worauf muss besonders geachtet werden (Handlungsbereiche)?

- Ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,
- Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben
gleiche Teilhabe an öffentlichen Ressourcen für Frauen und Männer
Beseitigung von Geschlechterstereotypen,
- Bekämpfen von geschlechtsspezifischer Gewalt.

Alle setzen Gleichstellung systematisch um:

- auf allen Hierarchieebenen und
- in allen Rollen, als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber,
 - Dienstleisterin/Dienstleister,
 - Auftraggeberin/Auftraggeber,
 - (gegebenenfalls) politische Instanz.

Gleichstellungsaktionspläne regelmäßig erstellen:

- Regelmäßig Gleichstellungs-Aktionspläne erstellen,
- Überprüfung und Weiterentwicklung des bereits Erarbeiteten,
- sukzessive alle gemäß dieser Charta relevanten Themen aufgreifen,
- Meinungen von Expertinnen und Experten einholen,
- umfassende Einbeziehung von Frauen,
- für die breite Mitwirkung der ganzen Bandbreite lokaler Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung der EU-Charta sorgen,
- Veröffentlichung der Ergebnisse und Berichte an den Gemeinderat und den Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) über die Umsetzung der beschlossenen Pläne,
- alle Beteiligten tragen die erforderlichen Sachstandsdaten bei,
- Mitwirkung an einem europaweiten Evaluationsprozess, um die Fortschritte beurteilen und voneinander lernen zu können.

Was bedeutet es, die Handlungsbereiche im Einzelnen zu berücksichtigen?

Handlungsbereich:

Mitwirkung an **Entscheidungsprozessen**

Auftrag:

Bei Entscheidungsprozessen wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen hingewirkt.

Warum:

Frauen sind bei öffentlichen Entscheidungen vielfach unterrepräsentiert: in der kommunalen Politik, in verantwortlichen Funktionen der öffentlichen Verwaltung und der privaten Wirtschaft, oftmals als Auftragnehmerin, manchmal bei Beteiligungsprozessen. Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht ist eine wesentliche Grundlage für Demokratie. Sie bietet gleiche Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration und Wertschätzung. Darüber hinaus ist sie förderlich für eine größere Zielgruppensensibilität bei der Entwicklung einer Kommune. Sie trägt zur Erhöhung des Nutzwertes und der Alltagstauglichkeit von Entscheidungen bei und damit zu einem effektiven Mitteleinsatz.

Welche Aspekte spielen eine Rolle?

- Formelle und informelle Beteiligungsprozesse
- Politische Entscheidungsprozesse:
 - In der Stadtverwaltung, im Gemeinderat, in den Fraktionen, in den Parteien,
 - in den Schlüsselinstitutionen der Stadt: Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften, Kirchen.

Daten zur Ausgangslage in der Kommune: werden zentral erhoben

Prüfen:

- Einflussmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich:
 - Im Hinblick auf die Rolle als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische Instanz
 - Im Hinblick auf die jeweiligen Hierarchieebenen
- Handlungsmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich

Handlungsbereich: Teilhabe am **Erwerbsleben**

Auftrag:

Es wird auf den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe für Frauen und Männer aller Lebenslagen und -formen am Erwerbsleben hingewirkt.

Warum:

Frauen haben ihren Zugang zur Erwerbstätigkeit verbessert, doch sind sie noch immer unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert. Sehr gut ausgebildet, stoßen sie in hohem Maße auf Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen, die am Modell der Kleinfamilie mit männlichem Allein- oder Haupternährer ausgerichtet sind. Während Väter deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind. Der Einsatz von Vätern in der Familie nahm in den letzten zehn Jahren kaum zu. Dieses Problem stellt sich nicht nur bei der Frage der Versorgung von Kindern, sondern auch im Hinblick auf die Unterstützung bzw. Pflege älterer Familienangehöriger.

Solange Gleichberechtigung sich hier nicht durchsetzt und auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie nicht ausreichen, sind Frauen nicht entsprechend ihrer Möglichkeiten ins Erwerbsleben integriert. Daraus erwachsen nicht allein Risiken gesellschaftlicher Art, die sich auf die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft auswirken. Es entstehen auch erhebliche persönlich zu tragende Risiken.

Welche Aspekte spielen eine Rolle?

- Erwerbsbeteiligung
(Sozialversicherungspflichtige Arbeit, nach Beschäftigungsstruktur, Arbeitsvolumen, Erwerbsbeteiligung im Lebenslauf, Arbeitslosigkeit)
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen und in allen Bereichen:
 - Horizontal
 - Frauen und Männer in allen Wirtschaftszweigen
 - Frauen in technischen Berufen
 - Männer in Berufen der Pflege, Erziehung und Bildung von Kindern, insbesondere kleineren Kindern
 - Frauen bei Unternehmensgründungen
 - Zugang zu Wirtschaftsförderung
 - Zugang zu Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung
 - Vertikal
 - Frauen in Führungspositionen,
 - Beruflicher Aufstieg
 - Entgeltgefälle im Geschlechterverhältnis,
- Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Kinderbetreuungs- und Pflegeverpflichtungen für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst und in Betrieben
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Mütter und Väter in Führungspositionen
- Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie in der Kommune
- Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit in der Familie:
ausgewogene Verteilung von Hausarbeit und Fürsorge für Kinder und alte Menschen auf Frauen und Männer

Daten zur Ausgangslage in der Kommune bzw. Stadtverwaltung: werden zentral erhoben

Prüfen:

- Einflussmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich:
Im Hinblick auf die Rolle als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische InstanzIm Hinblick auf die jeweiligen Hierarchieebenen

- Handlungsmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich

Handlungsbereich: **Teilhabe an öffentlichen Ressourcen**

Auftrag:

Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Frauen und Männer unabhängig von Lebenslage und -form gleich attraktiv und zugänglich. Es wird auf gerechte Ressourcenverteilung hingewirkt.

Warum:

Die Verausgabung öffentlicher Mittel auch im Sinne der Gleichstellung entspricht nicht nur der Selbstverpflichtung der Stadt Heidelberg im Rahmen der EU-Charta, sondern stärkt ebenso die Legitimation und zielgruppensensible Fachlichkeit ihres Handelns.

Darüber hinaus verpflichtet Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz, den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Welche Aspekte spielen eine Rolle?

- Alle Dienstleistungen, Produkte und Optionen der Kommune
- Zu beachten sind folgende Fragen:
 - Trägt die jeweilige Ressourcenverteilung dazu bei, bestehende Teilhabe-Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu vergrößern oder zu verkleinern?
 - Wer sind die Nutzerinnen und Nutzer der Mittel und Leistungen?
 - Wem kommen die Mittel und Leistungen zugute?

Daten zur Ausgangslage in der Stadtverwaltung: werden zentral erhoben

Prüfen:

- Einflussmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich:
 - Im Hinblick auf die Rolle als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische Instanz
 - Im Hinblick auf die jeweiligen Hierarchieebenen
- Handlungsmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich

Handlungsbereich:
Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen

Auftrag:

Geschlechtsrollenklichs werden aktiv außer Kraft gesetzt.

Warum:

Stereotype Geschlechtsrollenkonzepte unterstützen die Vorstellung getrennter weiblicher und männlicher Wertehimmel. Diese Konzepte gehen von der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts aus und der mit diesem Geschlecht verbundenen Werte. Geschlechterklichs tragen dazu bei, Verantwortungen im öffentlichen und privaten Leben aufgrund des Geschlechts zuzuordnen.

Eine prosperierende Gesellschaft schafft positive Menschenbilder, sie trägt dazu bei, Handlungsmöglichkeiten und -perspektiven für die Einzelnen zu verbessern. Sie setzt sich für die Abschaffung aller Formen direkter und indirekter Diskriminierung ein und wirkt Herabsetzungen und Ausgrenzungen von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen jeder Art entgegen.

Welche Aspekte spielen eine Rolle?

- Stereotype Einstellungen zur Bedeutung von Weiblichkeit und Männlichkeit
- Benachteiligende Gewohnheiten, Verantwortlichkeiten aufgrund des Geschlechtes zuzuordnen

Daten zur Ausgangslage in der Kommune bzw. Stadtverwaltung: werden zentral erhoben

Prüfen:

- Einflussmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich:
 - Im Hinblick auf die Rolle als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische Instanz
 - Im Hinblick auf die jeweiligen Hierarchieebenen
- Handlungsmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich

Handlungsbereich:
Gewalt im Geschlechterverhältnis

Auftrag:

Es wird auf Gewaltfreiheit im Geschlechterverhältnis hingewirkt.

Warum:

Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden und die Wohnortwahl. Sicherheit spielt außerdem eine Rolle bei der Wahl des Wirtschaftsstandortes. Es geht um den erlebten Schutz der psychischen und physischen Integrität von Frauen und Männern im öffentlichen und im privaten Raum.

Die Prävention von jeder Art von Gewalt im privaten und im öffentlichen Raum zu optimieren bleibt die kontinuierliche Herausforderung. Genauso die Sicherung des benötigten Schutzes und der Unterstützung für die Opfer jeder Art von Gewalt, wie auch eine angemessene Inverantwortungnahme von Tätern und Täterinnen. Ebenso wichtig ist die Unterstützung der Tatverantwortlichen, in Zukunft keine Gewalt mehr einzusetzen.

Welche Aspekte spielen eine Rolle?

- Alle Formen der Gewalt im Geschlechterverhältnis
- ... in allen Lebenszusammenhängen
 - im privaten Raum
 - im öffentlichen Raum
 - am Arbeitsplatz

Daten zur Ausgangslage in der Kommune bzw. Stadtverwaltung: werden zentral erhoben

Prüfen:

- Einflussmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich:
 - Im Hinblick auf die Rolle als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische Instanz
 - Im Hinblick auf die jeweiligen Hierarchieebenen
- Handlungsmöglichkeiten im eigenen Verantwortungsbereich

Was ist bei der Umsetzung im eigenen Verantwortungsbereich insgesamt zu berücksichtigen?

Prüfung der Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten

- Wo sind Beiträge zum zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der Charta im eigenen Verantwortungsbereich möglich?
- Welche Beiträge der Stadtverwaltung zum zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan sind besonders wichtig?

Aus verschiedenen Perspektiven prüfen:

- Im Hinblick auf die fünf wesentlichen Handlungsbereiche der Charta:
 - ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an **Entscheidungsprozessen**,
 - gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer im **Erwerbsleben**,
 - Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens sind für Frauen und Männer gleich attraktiv und zugänglich. Es wird nach gerechter **Ressourcenverteilung** gestrebt,
 - **Geschlechtsrollenklischees** werden aktiv außer Kraft gesetzt,
 - auf **Gewaltfreiheit** im Geschlechterverhältnis wird hingearbeitet.
- Im Hinblick auf die **Rolle** als
 - Arbeitgeberin/Arbeitgeber
 - Dienstleisterin/Dienstleister
 - Auftraggeberin/Auftraggeber
 - (gegebenenfalls) politische Instanz
- Im Hinblick auf die jeweilige **Hierarchieebene**

Festlegung und Zuordnung von Maßnahmen:

- nach Handlungsbereichen
- nach Zielbereichen (1, ...)
- nach Zielen (**entscheidende Frage: welche Wirkungen sollen erreicht werden?**)
- nach Zielgruppen

Festlegung des Erfolgscontrollings

- Was ist geeignet, um den Erfolg des jeweiligen Vorhabens zu messen?
 - Messgrößen
 - Datenquellen
- Was ist geeignet, um die tatsächlich durchgeführte Maßnahme zu dokumentieren?
 - Darlegung der Umsetzung und der Erfolge der Maßnahme sowie des Beitrags zu den Messgrößen zur Zielerreichung.
 - Kennzeichnung von Start und Ende der Maßnahme
 - Festhalten der jeweiligen Zuständigkeiten bei der Realisierung
- Angabe des Ressourceneinsatzes
- Bewertung des Beitrags zur Verbesserung der Gleichstellung im jeweiligen Handlungsbereich. (Zuständig: Amt für Chancengleichheit)

Maßnahmeblatt für den zweiten Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Charta (Erläuterungen)

Zuordnung der Maßnahme zum **Handlungsbereich**: (bitte ankreuzen)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| Entscheidungsprozesse | <input type="checkbox"/> |
| Erwerbsleben | <input type="checkbox"/> |
| Öffentliche Ressourcen | <input type="checkbox"/> |
| Geschlechterstereotype | <input type="checkbox"/> |
| Gewalt | <input type="checkbox"/> |

Formulierung des (Wirkungs-) **Ziels** der Maßnahme:

Beispiel aus dem Handlungsbereich: Erwerbsleben

Ziel: Die bessere Vereinbarkeit beruflicher Arbeit mit Erziehungsverpflichtungen erlaubt Vätern und Müttern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten

Festlegung von **Messgrößen** für die Zielerreichung:

– Geeignete Messgrößen:

Beispiel: Die Anzahl der Männer, die Elternzeit nehmen, steigt.

– Geeignete Datenquellen:

Beispiel: Analyse der Anträge auf Elternzeit nach Geschlecht.

Zuordnung der Maßnahme zum **Zielbereich** (innerhalb dieses Handlungsbereiches):

Beispiel: Unsere Einrichtung als Arbeitgeberin.

Name der **Maßnahme**:

Beispiel: Väter vereinbaren Familie, Beruf und Karriere erfolgreich

Kurzbeschreibung der **Maßnahme**:

Beispiel: Betriebliche Befragung zur Erfassung der erforderlichen Rahmenbedingungen für Väter, um in Elternzeit zu gehen. Prüfung der gemachten Vorschläge. Entwicklung einer betrieblichen Kampagne zur Ermutigung von Vätern zur Elternzeit.

Festlegung der **Zielgruppe** der Maßnahme:

Beispiel: Alle Beschäftigten unserer Einrichtung

Zuständigkeit bei der Realisierung der Maßnahme

Beispiel: AG Väter, Alle Personalverantwortlichen

Geplanter **Ressourceneinsatz**:

Beispiel: kein zusätzliches Personal, Sachmittel für eine Befragung und Öffentlichkeitsarbeit

Sicherstellen der **Dokumentation** der durchgeführten Maßnahme bis Februar 2013:

- Umsetzung und Erfolge, Beitrag zu den Messgrößen zur Zielerreichung
- Start und Ende (bis spätestens 31.12.2012)
- Zuständigkeit (gegebenenfalls Mitwirkung) bei der Realisierung
- Tatsächlicher Ressourceneinsatz