DIDDELENG
VILLE DE DUDELANGE

Kommunaler Aktionsplan

zur Förderung der

Gleichstellung von Frauen und Männern

Plan d'action communal

pour l'égalité entre femmes et hommes

PAC^{E} 2012 - 2014

Projektkoordination:
Dienststelle für Gleichstellung
Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes

Redaktion:
Annabelle LABORIER-SAFFRAN
Gleichstellungsbeauftragte

Kontakt:
Tel. 516121-712
egalite@dudelange.lu

Einleitung

Im vorliegenden Dokument stellt die Stadt Düdelingen ihren kommunalen Aktionsplan 2012-2014 vor. Es handelt sich dabei um eine Sammlung von Ideen und Projekten zur Förderung der Gleichstellung und der Chancengleichheit in verschiedenen Bereichen des kommunalen Zusammenlebens.

Die Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer der Stadt Düdelingen gibt sich, in Anlehnung an die Laufzeit der Umsetzungsphasen im Rahmen des audit berufundfamilie®, zur Synthetisierung und Vereinfachung der Prozesse, einen dreijährigen Rhythmus zur Bearbeitung des jeweiligen Aktionsplans für Gleichstellung. Der Dienststelle obliegen die Koordination der Maßnahmen sowie die Erstellung der Umsetzungsberichte.

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene engagierte sich die Stadt Düdelingen, einen Aktionsplan in dieser Hinsicht zu erstellen.
Bearbeitet wurde in der Zeit von 2008 – 2011 ein erster interner Aktionsplan, welcher im Rahmen des audit berufundfamilie®, mit dem Hauptaugenmerk auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für das Personal der Stadt, erstellt worden war. Seit Beginn des Jahres 2012 ist in Folge der zweite interne Aktionsplan in Kraft, welcher die Bemühungen der erfolgreichen vergangenen Maßnahmen fortführt. Eben dieser interne Aktionsplan mit einer Laufzeit von 2012 – 2014 ist komplett im vorliegenden generellen Aktionsplan integriert worden.
Ergänzt werden die innerbetrieblichen Maßnahmen der Verwaltung und Stadtwerke hier durch eine neue Aufstellung mit Maßnahmen und Projekten, welche auf den öffentlichen Bereich des kommunalen Lebens bezogen sind.
Der interessierte Leser wird feststellen, dass eine Vielzahl der genannten Maßnahmen vielmehr Fortführungen und Erweiterungen bestehender, begonnener oder bereits geplanter Projekte sind. Dieser Aktionsplan greift aktuelle Arbeiten im Bereich der Gleichstellungsförderung auf. Dadurch gibt er dem Bestehenden die gebührende Sichtbarkeit im hier publizierten Kontext, gibt einen umfassenden Überblick über die Vielfalt der Bereiche in denen Gleichstellungsaspekte auf lokaler Ebene zum Tragen kommen, und vermeidet die geleistete Arbeit der letzten Jahre vollständig neu definieren zu müssen.
In den 9 Jahren seit der Gründung der Dienststelle für Gleichstellung wurde viel erreicht. Es wurden zahlreiche Kontakte zu Partnern und Zielpopulationen geknüpft, etliche Projekte in ganz unterschiedlichen Bereichen verwirklicht und mehrere stringente bedarfsorientierte Aktionslinien entwickelt. Alle diese Errungenschaften sollen auch im Rahmen des Aktionsplanes ihre Fortführung finden.
Bezüglich mancher erörterter Vorschläge sind schon konkrete Projekte in Planung oder in Arbeit. Andere Bereiche müssen erst genauer erfasst werden, die zutreffenden Zielgruppen sind zu identifizieren und geeignete Ansätze zu erarbeiten. Daraus können später gegebenenfalls Projekte abgeleitet werden, welche dann im Rahmen folgender 3-Jahres-Aktionspläne umgesetzt werden.

Der Aktionsplan an sich ist, in Folge der Absichtserklärung durch die Unterzeichnung der europäischen Charta, eine Konkretisierung in Form eines Grundlagendokumentes für die

Arbeitsausrichtung im Bereich der kommunalen Gleichstellungsförderung. Das Dokument strukturiert und veranschaulicht die verschiedenen Ansätze in ihrer Vielzahl und Vielfalt. Der Aktionsplan ist nicht als eine Arbeitsbeschreibung der Dienststelle für Gleichstellung zu verstehen, denn neben vielen Maßnahmen, die wohl von dieser Dienststelle umgesetzt oder koordiniert werden, beinhaltet er auch Maßnahmen, für die andere Dienststellen oder Gremien verantwortlich zeichnen, was dem transversalen Charakter der Gleichstellungsfrage entspricht.

Prioritäten

Gleichstellungsförderung ist in Düdelingen seit der Gründung der zuständigen Dienststelle als transversale Aufgabe verankert worden. Dieser Grundsatz wird der Sachlage gerecht, dass Gleichstellung von Frauen und Männern alle Lebensbereiche und alle Aspekte des kommunalen Zusammenlebens betrifft.
Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene gibt in diesem Sinne in ihren 30 Artikeln ein allumfassendes Leitwerk vor, dass das Prinzip der Gleichstellung durch die Gemeinde in allen ihren Wirkungsbereichen zu beachten und zu fördern sei. In einem 3-Jahres-Plan ist es jedoch nicht möglich zeitgleich alle diese Punkte abzudecken, geschweige denn sie gleichermaßen explizit zu behandeln.
Aufgrund von Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit der vergangenen Jahre sowie hinsichtlich der Rückmeldungen und Bedarfsbekundungen der Zielpopulation (Bevölkerung und Personal der Stadt), haben sich inzwischen vorrangige Aktionsstränge ergeben, welche einen Grossteil der aktuellen und visierten Projekte einschließen. Folgende drei Prioritäten wurden für den hier vorliegenden Aktionsplan festgehalten:

Optimierung und Erweiterung der Kommunikation zur Gleichstellungsarbeit

Das Konzept der Gleichstellung ist v.a. bei jenen Personen, die am meisten von fortwährenden Ungleichstellungen betroffen sind, oft noch unbekannt. Gleichstellung ist für diese möglichen Nutznießer der diversen Aktionen kein vorrangiges Bedürfnis. Die Zielpopulation der Arbeitsansätze weiß oft nicht was Gleichstellung ist, was es in welchen Kontexten nutzen kann, inwieweit sie selbst betroffen sind, wieso sich die Stadt dies zur Aufgabe macht und im Rahmen welcher Angebote ihnen weitergeholfen werden kann. Die Anzahl der Besucher der Veranstaltungen und die Zahl der Beratungsanfragen haben über die letzten Jahre zugenommen, was den bisherigen Informationsbemühungen und der entstehenden Mundpropaganda zu verdanken ist. Jedoch kann eine optimierte Kommunikation weiter dazu beitragen das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen zu erhöhen, Personen gezielter anzusprechen und Zielpopulationen somit effektiver zu erreichen.

Maßnahmen zur Kommunikationsoptimierung:
03 / 04 / 05 / 06 / 07 / 10 / 13 / 26 / 30 / 35 / 39 / 51 / 54 / 55 Auch andere, hier nicht aufgeführte Maßnahmen beinhalten Kommunikatonselemente, bzw. tragen implizit zur Bewusstmachung, Informationsvermittlung oder Sensibilisierung bei.

Förderung genderpädagogischer Ansätze in Erziehung und Bildung

Stereotypische Annahmen darüber, wie Frauen und Männer sind oder zu sein haben, über ihre Rechte, Pflichten und Aufgaben, ihre Rollen in der Gesellschaft bis hin zu Vorurteilen und gar diskriminierenden Verhaltensweisen gegenüber des einen oder anderen Geschlecht, werden schon in der frühen Sozialisierung bei Kindern angelegt. Sie erlernen in Kindheit und Jugendalter in ihrem Umfeld, zuhause, in der Schule, in der Ganztagsbetreuung, implizit und manchmal auch explizit, wie sie selbst Frauen und Männern begegnen.
Es ist erwiesenermaßen wichtig, bereits früh in der Erziehung und Bildung der Kinder und möglichst nachhaltig bei Jugendlichen, eine Sensibilität für die Unterschiedlichkeiten und Gleichheiten zwischen Mädchen und Jungen oder Frauen und Männern in ihrer Vielfalt durch geeignete pädagogische Interventionen aktiv zu fördern. Aufgrund der unterschiedlichen, kontrovers diskutierten Geschlechtertheorien, ist es kaum möglich, Kindern und Jugendlichen eine einzig richtige Wahrheit über alle Frauen und Männer zu vermitteln. Dennoch ist es unbedingt wichtig, ihnen eine Offenheit, jenseits der tradierten Rollenmodelle und gängiger Stereotypen, zu ermöglichen, um so zu fördern, dass sie auf ihrem eigenen Lebensweg Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen entlarven und bekämpfen können und selbst weniger in die Falle geraten andere ungerecht zu behandeln wo sie es hätten verhindern können.
Darum fördern und unterstützen wir Fortbildungen und Projekte, welche besonders die Bildung einer zeitgemäßen Gendersensibilität bei Kindern und Jugendlichen zum Ziel haben.

Maßnahmen zur Genderpädagogik:
15 / 19 / 20 / 21 / 22 / 23 / 46 Auch andere, hier nicht aufgeführte Maßnahmen tragen implizit zur Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen bei.

Fortführung der innerbetrieblichen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsförderung

Will die Stadt Düdelingen die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, so muss der erste Ansatz sein, in den eigenen Reihen, der politischen Führung, der Verwaltung und den Stadtwerken, den Gleichstellungsgedanken zu tragen und zu fördern. Seit der Erstauditierung 2008 im Rahmen des audit berufundfamilie®, wurden innerbetrieblich zahlreiche Projekte entwickelt und umgesetzt, die das Gender Mainstreaming in der Arbeitsorganisation und dem Personalwesen zunehmend verankern und somit Gleichstellung fördern. Erster Ansatzpunkt war dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, inzwischen ist aber festzustellen, dass auch darüber hinaus Genderaspekte in immer mehr Arbeits- und Organisationsprozessen von vorne herein mit berücksichtigt werden. Die innerbetriebliche Re-Auditierung 2011 konnte eine sehr positive Bilanz über die Evolution der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsförderung ziehen. Diesen Bemühungen soll nun auch weiterhin durch deren Fortführung und Erweiterung Rechnung getragen werden, um so die Vorbildrolle der Stadt Düdelingen zu realisieren.

Maßnahmen zur innerbetrieblichen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsförderung:
10 / 12 / 13 / 25 / 30 / 32 / 33 / 34 / 35 / 39 / 40 / 41 / 42 / 43 / 44 / 45 / 46 / 47 / 48 / 49 / 50 / 51 / 52 / 53 / 54 / 55 Auch andere, hier nicht aufgeführte Maßnahmen fördern implizit weiter die Gleichstellung und Vereinbarkeit.

Struktur des Aktionsplanes

Die Struktur des Aktionsplanes nach Kapiteln ergibt sich aus dem Wirkungsgebiet (öffentlich oder innerbetrieblich) und dem thematischen Zusammenhang der Maßnahmen.

1. **Datengrundlage** 5
2. **Kommunalpolitik** 5
   a. Gender Mainstreaming als Grundprinzip 6
   b. Die Stadt als Vorbild 6
   c. Vernetzung und Austausch 8
3. **Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger** 8
   a. Gender Mainstreaming als Grundprinzip 8
   b. Vereinbarkeit 9
   c. Berufsorientierung 10
   d. Bildung und Erziehung 11
4. **Infrastruktur** 11
5. **Informationen und Veranstaltungen für Bürgerinnen und Bürger** 12
   a. Sensibilisierung 12
   b. Vereinbarkeit von Beruf und Familie 13
   c. Aktive Vaterschaft 14
   d. Vernetzung in der Präventionsarbeit 15
6. **Stadt als Arbeitgeber** 15
   a. Personalentwicklung 15
   b. Arbeitsorganisation 19
   c. Interne Kommunikation 19

Der Einfachheit halber sind die Maßnahmen von 01 bis 55 durchnumeriert. Als Referenz wird zu jeder Maßnahme angegeben, welchem Artikel der Europäischen Charta und welchem Abschnitt der aktuellen Zielvereinbarung des audit berufundfamilie® diese entspricht.
Zusätzlich bezeichnet je Maßnahme ein formuliertes Ziel, woran die Erreichung der Umsetzung der Maßnahme bei der Evaluierung abzulesen sein wird.

Aktionsplan: PAC^{E} 2012 - 2014

1. Datengrundlage

Zur Messung von Veränderungen in der städtischen Demografie sowie in der Personalstruktur der Stadtverwaltung und –werke bedarf es einer ausführlichen Datengrundlage. Nachdem mit der Erstellung der beiden bisherigen internen Aktionspläne und dieses hier vorliegenden kommunalen Aktionsplanes bereits Erfahrungen mit der Erhebung solcher Daten gesammelt wurden, soll ein allumfassender Datenkatalog zusammengestellt werden. Durch die wiederholte Anwendung eines definierten Datenkataloges werden die Angaben im Verlauf vergleichbar und erlauben somit die Abbildung von gleichstellungsrelevanten Entwicklungen in der Gemeinde.

Maßnahme 01: Zusammenstellung eines ausführlichen Datenkanons	
Es wird die Struktur eines allumfassenden Datenkatalogs erstellt. Die Datensammlung vereint quantitative Angaben zu gleichstellungsrelevanten Aspekten der Bevölkerungsstruktur und der Personalkomposition der städtischen Verwaltung und Betriebe. Ggf. werden auch qualitative Indikatoren mit einbezogen. Im Rahmen der Zusammenstellung des Instruments wird auch beachtet, dass die geforderten Daten mit den vorhandenen Mitteln zu erheben und verlässlich berechenbar sind. Der Katalog dient dann in 3jährigen Abständen, jeweils zur Re-Evaluierung des Aktionsplanes und des audit berufundfamilie®, der Erhebung aktuellster Daten.	
Charta, Artikel: 9	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Der Datenkanon steht zur Datenerhebung bereit.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 02: Erhebung zur Mitgliedsstruktur der örtlichen Vereine	
In Ergänzung zum generellen Datenkatalog, erfragen wir im Rahmen der Subventionsanträge künftig bei den örtlichen Vereinen auch gleichstellungsrelevante Daten bezüglich der Mitgliederstruktur, möglicher geschlechtssensibler Aktivitäten u.a.m. Diese Daten sollen voraussichtlich in 3jährigen Abständen erhoben werden.	
Charta, Artikel: 9	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung und Gemeindesekretariat	
Ziel: Das Formular zur Datenerhebung liegt bereit.	
Status: neue Maßnahme	

2. Kommunalpolitik

Die Stadt Düdelingen engagiert sich in allen ihren Wirkungsbereichen für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Neben den vorhandenen Strukturen (Dienststelle für Gleichstellung, Steuerungskomitee, beratende Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung) und den Absichtserklärungen im Sinne einer Kommunalpolitik die für Gleichstellung und Vielfalt eintritt werden diese Grunddispositionen auch durch weitere Maßnahmen flankiert.

a. Gender Mainstreaming als Grundprinzip

Die Stadt bemüht sich das Gender Mainstreaming, also eine automatisierte, selbstverständliche Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte und geschlechtssensibler Bedingungen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens und Wirkens, übergreifend einzuführen.

Maßnahme 03: Aufruf zur paritätischen Besetzung beratender Kommissionen	
Vor der Bestimmung und Ernennung der Mitglieder der beratenden Kommissionen, erhalten die gewählten lokalen Parteifraktionen einen Brief, in dem sie aufgerufen werden, ihre Besetzungsvorschläge für die Kommissionen möglichst entsprechend den Prinzipien der Geschlechter-Parität und der geschlechts-atypischen Themenvergabe zu erstellen. Nach der Ernennung der Kommissionsmitglieder durch den Gemeinderat wird eine Statistik über die Verteilung der Sitze auf Frauen und Männer erstellt und an den Nationalen Frauenrat CNFL weitergeleitet.	
Charta, Artikel: 2 / 3	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Der Brief wurde an die örtlichen Parteifraktionen versendet. Die Statistik zur Besetzung wurde dem CNFL übermittelt.	
Status: Maßnahme umgesetzt: Schreiben an Parteifraktionen vom 27.11.2011, Bericht an CNFL vom 05.06.2012	

Maßnahme 04: Vorstellung der kommunalen Gleichstellungsarbeit	
Im Rahmen einer Veranstaltung im ersten Drittel ihrer Amtszeit wird den neuen Gemeinderatsmitgliedern sowie neuen Mitgliedern der beratenden Kommissionen und anderen Interessenten die Gleichstellungsarbeit der Stadt Düdelingen mit ihren Grundlagen, Strukturen und Arbeitsansätzen vorgestellt.	
Charta, Artikel: 3 / 4	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Veranstaltung hat stattgefunden.	
Status: neue Maßnahme	

b. Die Stadt als Vorbild

Die Stadt nimmt ihre Rolle als Vorbild für alle Bürger und Bürgerinnen sowie alle ortsansässigen Vereine, Institutionen und Unternehmen war, indem sie nach außen hin wirksam mitteilt und aufzeigt, wie sie sich konkret für mehr Gleichstellung einsetzt.

Maßnahme 05: Öffentliche Vorstellung des kommunalen Aktionsplans	
Der vom Gemeinderat ratifizierte Aktionsplan für Gleichstellung für Frauen und Männer wird öffentlich vorgestellt. Dies kann im Rahmen einer Veröffentlichung, einer Veranstaltung oder von Pressemitteilungen geschehen.	
Charta, Artikel: 3 / 4	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die öffentliche Vorstellung wurde durchgeführt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 06: Öffentliche Bekanntgabe des erneuerten Zertifikats des audit berufundfamilie®	
Nach Erneuerung des Zertifikats zum audit berufundfamilie® wird die Auszeichnung der Stadt als familienfreundliches Unternehmen öffentlich bekannt gegeben. Dies kann im Rahmen einer Veröffentlichung, einer Veranstaltung oder von Pressemitteilungen geschehen.	
Charta, Artikel: 4	Audit, Maßnahme: 4.2.2
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die öffentliche Bekanntgabe ist belegt.	
Status: Maßnahme teilweise umgesetzt: Pressemitteilung am 11.06.2012	

Maßnahme 07: Kommunikation der Umsetzungsergebnisse des audit berufundfamilie®	
Im Rahmen der Familienkommission werden die Umsetzungsergebnisse des audit berufundfamilie® vorgestellt. Möglichen anderen Interessenten (CNFL, Syvicol, ...) werden Informationen zugestellt. Weiterhin wird im Dialog mit dem Ministerium für Chancengleichheit geprüft, inwiefern die bisherigen Bemühungen sich im Rahmen des Projekts ‚Action Positives' integrieren ließen.	
Charta, Artikel: 4	Audit, Maßnahme: 4.2.5
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Ergebnisse wurden kommuniziert.	
Status: Maßnahme teilweise umgesetzt: Vorstellung des audit berufundfamilie® in der Familienkommissionssitzung am 25.09.2012	

Maßnahme 08: Kommunaler Gleichstellungs-Förderpreis	
Ab 2013 vergibt die Stadt Düdelingen einen mit Preisgeld dotierten Gleichstellungs-Förderpreis an eine Person, Organisation oder ein Unternehmen aus Düdelingen zur Unterstützung von besonderen Bemühungen im Bereich der Gleichstellungsförderung. Preisträger werden von der Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung vorgeschlagen und vom Schöffenrat gekürt.	
Charta, Artikel: 3 / 5 / 20 / 24 / 27	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Schöffenrat, Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung	
Ziel: Der Preis wird jährlich vergeben.	
Status: Maßnahme in Arbeit	

Maßnahme 09: Benennung von Strassen nach Frauen	
Um auf Frauen als Vorbilder auch in der städtischen Infrastruktur hinzuweisen, werden die neuen Strassen im entstehenden Wohnviertel Lenkeschléi nach Frauen benannt werden. Vorschläge hierzu liefert die Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung.	
Charta, Artikel: 25	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Schöffenrat, Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung	
Ziel: Neue Strassen sind nach Frauen benannt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 10: Ausweisung als familienbewusster Arbeitgeber	
In den Stellenausschreibungen der Gemeinde wird auf die Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber hingewiesen. Durch gezielte Vermarktung des umfangreichen internen Beratungsangebots zur Vereinbarkeit bewirbt sich die Stadt als Arbeitgeber.	
Charta, Artikel: 11	Audit, Maßnahme: 4.2.1
Umsetzungsverantwortung: Personalamt	
Ziel: Die Familienfreundlichkeit ist ausgewiesen.	
Status: neue Maßnahme	

c. Vernetzung und Austausch

Die Stadt bemüht sich um Kooperationen und Erfahrungsaustausch mit externen Partnern, um gemeinsam aus den Erfahrungen aller lernen und schöpfen zu können und mit vereintem Engagement die Gleichstellung von Frauen und Männern kohärent fördern zu können.

Maßnahme 11: Austausch über Gleichstellungsförderung mit Partnerstädten	
Im Rahmen der Städtepartnerschaften wird ein Austausch über die Bedingungen und Praktiken der Frauen- und Gleichstellungsförderung initiiert, sofern solche Arbeitsansätze bei den Partnergemeinden vorliegen.	
Charta, Artikel: 5 / 30	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Kontakte sind erstellt und der Austausch findet statt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 12: Unterzeichnung der *Charte de la Diversité Lëtzebuerg*	
Die Stadt Düdelingen unterzeichnet die neu eingeführte Charta für Vielfalt in Luxemburg. Damit bekennt sich die Stadt zu ihrem Engagement für Gleichstellung und, darüber hinaus, gegen jegliche Form der Diskriminierung aufgrund von ethnischer und kultureller Herkunft, religiöser und anderer Überzeugungen, Alter, sexueller Orientierung sowie Behinderung. Die Stadt tritt dadurch einem Netzwerk von Unternehmen und Institutionen bei, die sich alle gemeinsam in diesem Sinne einsetzen.	
Charta, Artikel: 1 / 4 / 8 / 10 / 11 / 24	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Schöffenrat	
Ziel: Die Charta ist angenommen, die Signatur öffentlich kommuniziert.	
Status: neue Maßnahme	

3. Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger

Die Stadt Düdelingen steht im Dienste ihrer Bürgerinnen und Bürger. Ihre Bemühungen um Gleichstellung kommen den Frauen und Männern in der Gemeinde zugute. Darum orientiert sich die Stadt in ihrer Gleichstellungsarbeit an den Bedürfnissen der Bevölkerung.

a. Gender Mainstreaming als Grundprinzip

In ihren Dienstleistungen achtet die Stadt darauf, das Grundprinzip der Gleichstellung zu vertreten und als bestehenden Wert zu vermitteln.

Maßnahme 13: Förderung der Gleichstellung und Vielfalt in der Kommunikation	
Die Aspekte Gleichstellung und Vielfalt werden vermehrt in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der Gemeinde berücksichtigt. Dazu findet eine interne Fortbildung statt, die sich an Personal richtet, welches im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, oder aber mit Diskriminierungsgefährdetem Publikum arbeitet.	
Charta, Artikel: 6 / 7 / 8 / 10	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Leitlinien sind formuliert und kommuniziert.	
Status: Maßnahme in Arbeit: Fortbildung im Oktober und November 2012	

Maßnahme 14: Erhebung zur Relevanz der Gleichstellungsthematik in sozialen Dienstleistungen	
Mittels einer Befragung des Personals wird die Relevanz gleichstellungsbezogener Themen in der Arbeit der sozialen Dienststellen der Gemeinde, v.a. bezüglich der Klientenberatung und –begleitung erhoben und evaluiert. Zusätzlich können die Statistiken der entsprechenden Dienststellen diesbezüglich analysiert werden.	
Charta, Artikel: 9 / 15 / 18	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Erhebung ist ausgewertet.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 15: Machbarkeitsstudie zu präventiver Gleichstellungsarbeit in Familien	
Anhand einer qualitativen Datensammlung (Gespräche zu Erfahrungswerten und Einschätzungen mit Fachpersonal aus dem Bereich der psycho-sozialen Dienstleistungen, Erfragen von eventuellen Finanzierungsmöglichkeiten) wird überprüft, ob Bedarf und Möglichkeit bestehen zur Einführung eines Projektes, welches durch aufsuchende ganzheitliche Familienbegleitung bei einem gezielt ermittelten Risikopublikum präventiv Gleichstellungsförderung im Familienalltag einbringt. Auch zu prüfen sind bestehende, ähnlich geartete Angebote, deren präventive Wirksamkeit und die vermeintlich bereits abgedeckte Zielpopulation.	
Charta, Artikel: 9 / 15 / 18	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Machbarkeitsstudie liegt vor.	
Status: Maßnahme in Arbeit	

b. Vereinbarkeit

Zur Förderung der Gleichstellung im beruflichen und innerfamiliären Kontext, unterstützt die Stadt ihre Bürgern und Bürgerinnen durch die Bereitstellung verschiedener Angebote als Beitrag zur persönlichen und familiären Organisation.

Maßnahme 16: Prüfung des Angebots und der Nachfrage in der Kinderbetreuung	
Die Angebote der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen werden im Hinblick auf die Nachfrage und den Bedarf an Erweiterung der Randzeiten hin evaluiert. Dazu werden Daten der internen Erhebung zur Kinderbetreuungslage beim Personal der Stadt neu ausgewertet und zusätzliche Daten bei den entsprechenden Einrichtungen erhoben.	
Charta, Artikel: 16	Audit, Maßnahme: 8.1.5
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Auswertung und entsprechende Empfehlungen liegen schriftlich vor.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 17: Projekt *Baby+*	
Das im Rahmen einer Konvention mit dem Verein Initiativ Liewensufank implementierte Projekt Baby+ in Düdelingen, welches eine personenzentrierte ganzheitliche Begleitung werdender und neuer Eltern und Familien unserer Stadt vor und nach der Geburt anbietet, wird fortgeführt.	
Charta, Artikel: 14 / 15 / 18	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Schöffenrat	
Ziel: Das Projekt wird weitergeführt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 18: Babysitter-Ausbildung und Babysitter-Liste	
Die Stadt Düdelingen organisiert alle 1 bis 2 Jahre in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern eine Babysitter-Initial-Ausbildung für Jugendliche. Dabei werden auch gezielt Jungen eingeladen an diesem Kurs teilzunehmen. Die Stadt Düdelingen stellt für Eltern eine Liste jugendlicher Babysitter bereit, welche eine Initial-Ausbildung absolviert und für Babysitterdienste abkömmlich sind. Die Liste wird mindestens einmal jährlich aktualisiert. Zusätzlich beteiligt sich die Stadt an der Internetplattform www.babysitting.lu indem die Dienststelle für Gleichstellung als örtlicher Ansprechpartner fungiert.	
Charta, Artikel: 16	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung, Familienkommission	
Ziel: Die Babysitter-Ausbildung wird abgehalten, die Babysitter-Liste liegt vor.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

c. Berufsorientierung

Um der heranwachsenden Bevölkerungsgeneration zu vermitteln, dass Zukunftschancen sich auf dem Arbeitsmarkt auch jenseits der einengenden tradierten Rollenmodelle ergeben, beteiligt die Stadt sich aktiv an verschiedenen Ansätzen zur erweiterten und gendersensiblen Berufsorientierung für Jugendliche.

Maßnahme 19: Girls‘ and Boys‘ Day	
Die Stadtverwaltung und Stadtwerke beteiligen sich jährlich durch Stellenangebote am nationalen Girls‘ and Boys‘ Day, um Schülerinnen und Schülern zu ermöglichen, atypische Berufe kennenzulernen.	
Charta, Artikel: 13	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung, Service local de l’Emploi	
Ziel: Die Stadt hat jährlich Praktikumsstellen angeboten.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 20: Berufsorientierungsprojekte und -workshops	
Die Stadt Düdelingen beteiligt sich an den vom SNJ und vom LNB in Düdelingen organisierten Berufsorientierungsprojekten und -workshops, stellt ggf. Räumlichkeiten und Material und achtet darauf auch die Thematik der Gleichstellung mit im Programm der Aktionen zu integrieren.	
Charta, Artikel: 5 / 13	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Service local de l’Emploi	
Ziel: Die Stadt war aktiv an der Durchführung beteiligt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 21: Freiwilligendienste bei der Stadt Düdelingen	
Die Stadtverwaltung und Stadtwerke bieten Jugendlichen Stellen für Freiwilligendienste (SVO, SVcivique und SVE) an und unterstützen so den Berufseinstieg bzw. die Berufswahl der Mädchen und Jungen. Parallel zum Freiwilligendienst erhalten die Jugendlichen Informationen und Beratung für ihren künftigen Werdegang, welche auch explizit Überlegungen und Informationen zu Genderaspekten mit einschließen. Dazu unterzeichnet die Stadt eine Konvention mit dem SNJ und die Dienststellen eröffnen Projektstellen, welche mit Freiwilligen besetzt werden können.	
Charta, Artikel: 13 / 18	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Service local de l’Emploi, Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Konvention liegt vor, es sind Freiwillige im Dienst.	
Status: erweiterte Maßnahme	

d. Bildung und Erziehung

Im Sinne einer nachhaltigen Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, investiert die Stadt in Projekte für Kinder und Jugendliche im Bereich der Bildung und Erziehung, welche durch Spielerfahrungen und Lerneffekte zu offeneren Einstellungen gegenüber beiden Geschlechtern bei den jungen Generationen beitragen.

Maßnahme 22: Förderung genderpädagogischer Projekte für Kinder	
Die Dienststelle für Gleichstellung unterstützt genderpädagogische Projekt in den örtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Gleichermaßen fördert sie eine Umsetzung solcher Projekte durch die Verpflichtung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer einschlägigen Fortbildung zur Realisierung eines Projektes in ihrer Arbeit. Mögliche Unterstützungen können sein: fachlicher Input, Begleitung bei der Umsetzung, Bereitstellung von Fachbüchern oder Materialien, Kostenbezuschussung.	
Charta, Artikel: 5 / 6 / 13 / 16 / 24	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Möglichkeiten zur Unterstützung sind gegeben, das zugängliche Material wird stetig erweitert.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 23: Förderung genderpädagogischer Projekte für Jugendliche	
Die Dienststelle für Gleichstellung unterstützt genderpädagogische Projekte im örtlichen Jugendhaus oder von ortsansässigen Jugendgruppen und Vereinen. Nach Möglichkeit werden den Verantwortlichen des Jugendhauses oder interessierter Gruppen auch Fortbildungen im Bereich der Genderpädagogik angeboten.	
Charta, Artikel: 5 / 13 / 24	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Möglichkeiten zur Unterstützung sind gegeben, das zugängliche Material wird stetig erweitert.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

4. Infrastruktur

Als Träger der städtischen Infrastruktur, bemüht sich die Stadt Düdelingen um die Optimisierung der vorhandenen und künftigen Struktur, orientiert an den Bedürfnissen von Männern und Frauen in ihrer Vielfalt.

Maßnahme 24: Projektansatz für eine barrierefreie Stadt für Frauen und Männer	
Die Stadt bemüht sich um eine Reflektion zur Festlegung relevanter Eckpunkte für die Gestaltung einer barrierefreien Stadt für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt. Dazu wird eine spezifische Fortbildung mit der Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung organisiert und eine diesbezügliche Zusammenarbeit mit den technischen Dienststellen etabliert.	
Charta, Artikel: 6 / 8 / 10 / 18 / 21 / 24 / 25 /26	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung	
Ziel: Ein Projektentwurf ist erarbeitet.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 25: Ausbau der Familienfreundlichkeit der Verwaltung	
Die öffentlich zugänglichen Wickeltische in der Stadt Düdelingen werden explizit gekennzeichnet. Es wird überprüft, ob sie gleichermaßen für Frauen und Männer zugänglich sind. Wir überprüfen, ob die Installation spezifischer Kinder-Wartеareale in den öffentlichen Räumlichkeiten mit Publikumsverkehr durchführbar ist. Ansonsten werden mobile Spielzeugkisten in ausgewählten Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Bei der Planung der neuen Räume der Sozialdienste wird die Einrichtung einer Kinderspielecke im Wartebereich mit berücksichtigt.	
Charta, Artikel: 16	Audit, Maßnahme: 4.2.3 / 4.2.4 / 8.1.3
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung, Familienkommission, Service technique, Service local de l'Emploi	
Ziel: Die Wickeltische sind deutlich gekennzeichnet, die Wartеareale oder Spielgelegenheiten für Kinder bestehen.	
Status: neue Maßnahme	

5. Informationen und Veranstaltungen für Bürgerinnen und Bürger

Die Stadt Düdelingen mit ihrer Verwaltung und ihren Dienststellen ist ein zentraler Informationspunkt für die Bevölkerung und Hauptveranstalter vieler gesellschaftlicher Ereignisse. In diesem Rahmen, bemüht sich die Stadt Gleichstellungsaspekte mit einzubeziehen und aktiv Gleichstellungsarbeit zu betreiben.

a. Sensibilisierung

Die Stadt vermittelt gezielt gleichstellungsrelevante Information an ihre Bürgerinnen und Bürger.

Maßnahme 26: Überarbeitung der Präsentation der Gleichstellungsdienststelle	
Die Präsentation der Dienststelle für Chancengleichheit wird in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Öffentlichkeitsarbeit überarbeitet und neu gestaltet. Dazu wird ein neues Faltblatt ausgearbeitet und der Internetauftritt der Dienststelle runderneuert. Zusätzliche Veröffentlichungen werden spezifische Themen, welche die Dienststelle bearbeitet betreffen.	
Charta, Artikel: 4	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Die Präsentation ist erneuert.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 27: Sensibilisierung zur Bekämpfung der Schwarzarbeit	
In Zusammenarbeit mit externen Partnern erarbeiten Dienststelle für Chancengleichheit und Service local de l'Emploi einen Ansatz für ein Sensibilisierungsprojekt bezüglich der Schwarzarbeit, insbesondere von ausländischen Mitbürgerinnen im Bereich der Haushaltsarbeiten.	
Charta, Artikel: 18 / 21 / 23 / 27	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Service local de l'Emploi, Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Es liegt ein Projektansatz vor.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 28: Kulturveranstaltungen zum Weltfrauentag	
In langjähriger Tradition organisieren Kulturzentrum und städtische Galerien rund um den Weltfrauentag am 8. März jährlich Kulturveranstaltungen mit Künstlerinnen oder zu frauen- bzw. gleichstellungsbezogenen Themen. Ziel sind die Valorisierung der Beiträge von Frauen in der Kunstschaffung und die Promotion von Künstlerinnen aus Luxemburg und der Großregion. Daneben beinhaltet die Programmierung auch Hommagen an bekannte und weniger bekannte Künstlerinnen.	
Charta, Artikel: 20	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: CCRD opderschmelz, Centres d'Art Dominique Lang & Nei Liicht	
Ziel: Es finden Veranstaltungen zum Weltfrauentag statt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 29: Zielgruppenspezifische pädagogische Projekte	
Alle 2 bis 3 Jahre organisiert die Dienststelle für Chancengleichheit mit externen Partnern ein zielgruppenspezifisches pädagogisches Projekt zur Förderung der Gleichstellung in einem ausgewählten Themenbereich. Die Zielgruppen variieren dabei idealerweise von Projekt zu Projekt, z.B. bezüglich Alter, Herkunft, Bildungsstand, Geschlecht oder anderen beschreibenden Variablen. Ebenso variieren die Projektpartner (Institutionen, Vereine, Experten, Trainer,…) Die Projekte dienen der Sensibilisierung oder persönlichen Weiterbildung sowie einer spezifischen Befähigung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Bezug auf das visierte Thema. Zusätzlich stärkt die Zusammenarbeit die Verbindungen zu externen Partnern und fördert die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit in der Gemeinde.	
Charta, Artikel: 5 / 8 / 10 / 13 / 18 / 20	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Es werden pädagogische Projekte durchgeführt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

b. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Stadt informiert ihre Bevölkerung zu den Möglichkeiten und Angeboten in Hinsicht der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Maßnahme 30: Informationen über Kinderbetreuung	
Informationen über die Möglichkeiten zur Regel- und Notfallbetreuung für Kinder werden gesammelt zugänglich gemacht. Die Informationen werden stetig um Neuerungen in der Kinderbetreuung (z.B. Statut des Au-Pairs, Änderungen im System der Chèques Service…) ergänzt und rezipientenorientiert vermittelt.	
Charta, Artikel: 16	Audit, Maßnahme: 8.1.1 / 8.1.2 / 8.1.4 / 8.1.5.
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung, Kinderbetreuungsstrukturen der Stadt	
Ziel: Die gesammelte Information wurde erstellt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 31: Informationen über den Beruf der Tageseltern	
Interessierte erhalten bei der Dienststelle für Gleichstellung oder dem Service local de l'Emploi erste Informationen zum Beruf der Tagesmutter oder des Tagesvaters. Gleichzeitig wird überprüft, wie viele Anfragen in diesem Bereich eingehen, um bei großem Interesse eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema zu organisieren.	
Charta, Artikel: 16 / 27	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung, Service local de l'Emploi	
Ziel: Beratungen für Interessierte finden statt, die Anzahl der Anfragen ist dokumentiert.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 32: Informationen zu Altersvorsorge und zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	
In Zusammenarbeit mit dem Club Senior bietet die Gemeinde Informationsveranstaltungen bezüglich verschiedener Aspekte der Altersvorsorge sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an. Das Angebot wird auch explizit dem Personal der Stadt Düdelingen bekanntgegeben.	
Charta, Artikel: 5 / 15 / 17 / 21	Audit, Maßnahme: 8.2.1
Umsetzungsverantwortung: Club Senior, Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Jährlich findet eine Veranstaltung statt. Die Einladung wurde jeweils auch intern verteilt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 33: Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	
Das Beratungsangebot (auch im Rahmen interner Beratung für das Personal der Stadt und des Sozialobservatoriums) wird um Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erweitert. Dies geschieht durch Informationssammlungen von Seiten des Fachpersonals oder mittels einschlägiger Fortbildung für die Beratenden.	
Charta, Artikel: 15 / 17	Audit, Maßnahme: 6.3.2 / 8.2.2
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung, Service local de l'Emploi	
Ziel: Es liegen Informationen zu Beruf und Pflege bereit, die in Beratungen einfließen.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

c. Aktive Vaterschaft

Als besondere Zielgruppe erkennt die Stadt Väter, die sich aktiv in den Familien- und Erziehungsaufgaben einbringen möchten, und unterstützt sie mit spezifischen Angeboten.

Maßnahme 34: Veranstaltung zum Thema aktive Vaterschaft	
Es findet eine gezielte Veranstaltungen zum Thema aktive Vaterschaft statt, welche sich nach Möglichkeit an den Interessen von Vätern orientiert (z.B. erste Hilfe für Kinder, Sicherheit, Sport mit Kindern,…). Das Angebot wird auch explizit dem Personal der Stadt Düdelingen bekanntgegeben.	
Charta, Artikel: 16	Audit, Maßnahme: 6.3.1
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Es wurde eine Veranstaltung angeboten. Die Einladung wurde jeweils auch intern verteilt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 35: Information zum Elternurlaub für Väter	
Es wird Informationsmaterial zum Elternurlaub erstellt, welches sich ganz gezielt an Väter richtet. Darin werden Auskünfte zum Recht auf Elternurlaub sowie zu den zeitlichen und sonstigen Bedingungen erteilt.	
Charta, Artikel: 16	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Information wurde erarbeitet und verteilt.	
Status: neue Maßnahme	

d. Vernetzung in der Präventionsarbeit

Im Bereich der Prävention unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, arbeitet die Stadt mit fachspezifischen Partnern zusammen.

Maßnahme 36: Prävention sexualisierter Gewalt	
Es wird geprüft, wie die Gemeinde in Zukunft mit externen Partnern im Bereich der Prävention sexualisierter Gewalt in der Öffentlichkeit zusammenarbeiten kann.	
Charta, Artikel: 5 / 22	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Es wurden mögliche Ansätze zur Prävention sexualisierter Gewalt ermittelt und es sind Aktionen in Planung.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 37: Gesundheitsprävention unter dem Genderaspekt	
In den Veranstaltungen der Arbeitsgruppe Gesond Diddeleng zur Gesundheitsprävention, werden Genderaspekte berücksichtigt und thematisch mit eingebunden. Nach Möglichkeit und Bedarf finden auch genderbezogene Veranstaltungen statt.	
Charta, Artikel: 14	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Arbeitsgruppe Gesond Diddeleng	
Ziel: In den Veranstaltungen wurde der Genderaspekt mit berücksichtigt und ggf. thematisiert.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 38: Integrations-Förderung	
Die Dienststelle für Gleichstellung organisiert regelmäßig (z.B. gemeinsam mit dem ortsansässigen Projet Ensemble) Aktivitäten, die explizit gemischte Zielgruppen ansprechen, zur Förderung der Integration und sozialen Kohäsion in der Gemeinde auch im Bereich der Gleichstellungsarbeit.	
Charta, Artikel: 3 / 5 / 10 / 18	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Es fanden Veranstaltungen für gemischte Zielgruppen statt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

6. Stadt als Arbeitgeber

Die Stadt Düdelingen bemüht sich als Arbeitgeber ein Vorbild in Sachen Gleichstellung zu sein. Zahlreiche Aktionen haben bereits in den vergangenen Jahren dazu beigetragen das Gender Mainstreaming in der Verwaltung und den Stadtwerken zu verankern. Diverse Projekte fördern aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der städtischen Unternehmen.

a. Personalentwicklung

In der Personalentwicklung legt die Stadt besonderen Wert auf gleiche Chancen für Frauen und Männer in einer aufgaben- und lebenszeitphasenorientierten Gestaltung des Arbeitsverhältnisses.

Maßnahme 39: Internes Vademekum für Personalentwicklung	
Es wird ein internes Vademekum für die Personalentwicklung unter Gesichtspunkten der Gleichstellungsförderung erstellt.	
Charta, Artikel: 11	Audit, Maßnahme: 5.1.1 / 5.3.1 / 6.1.1 / 6.1.3
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Das Vademekum liegt vor und die Grundsätze werden angewendet.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 40: Evaluierung zum Übergang in die Rente	
Intern wird einzelfallbezogen der Wissens- und Erfahrungstransfer beim Übergang in die Rente erprobt und evaluiert.	
Charta, Artikel: 11 / 24	Audit, Maßnahme: 6.1.3
Umsetzungsverantwortung: Personalamt	
Ziel: Die Evaluierung liegt vor.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 41: Gesundheitsförderung	
Die jährlichen internen Aktionen zur Gesundheitsförderung, welche die AG Gesundheitswochen organisiert werden fortgeführt. Auch wird die Gesundheitsförderung in das interne Fortbildungsprogramm eingegliedert, indem durch das Personalamt spezifische Angebote gemacht werden.	
Charta, Artikel: 11 / 14	Audit, Maßnahme: 2.3.1
Umsetzungsverantwortung: AG Gesundheitswochen, Personalamt	
Ziel: Die jährlichen Gesundheitswochen und gezielte Fortbildungen finden statt.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 42: Sozialobservatorium	
Das Sozialobservatorium prüft Anträge auf die befristete Anpassung der Arbeitszeit aus familiären oder gesundheitlichen Gründen. Es übermittelt die Antragsteller auch an spezifische Hilfestellen und legt jährlich Bericht über die Entwicklungen ab. Die Funktionsweise des Sozialobservatoriums wird in einem ausformulierten Konzept festgehalten.	
Charta, Artikel: 11/ 16 / 17 / 18	Audit, Maßnahme: 1.1.1
Umsetzungsverantwortung: Sozialobservatorium, Personalamt	
Ziel: Das Konzept und die jährlichen Berichte liegen vor.	
Status: erweiterte Maßnahme	

Fortbildung

Im Rahmen des bedürfnisorientierten internen Weiterbildungsprogramms werden Aspekte der Gleichstellung sowohl organisatorisch wie auch inhaltlich besonders berücksichtigt.

Maßnahme 43: Fortbildung unter dem Genderaspekt	
Fortbildungen zu besonders gendersensiblen Themen beinhalten Kurselemente zur Thematisierung eben solcher genderrelevanten Aspekte, z.B. in den Bereichen Gesundheitsförderung im Arbeitskontext, Gewaltprävention, Teamleitung, Vorbeugen von Belästigungen, …	
Charta, Artikel: 11 / 13 / 14 / 22	Audit, Maßnahme: 5.2.1
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Relevante Genderaspekte wurden in den Fortbildungskursen hervorgehoben bearbeitet.	
Status: fortgeführte Maßnahme	

Maßnahme 44: Fortbildung und Vereinbarkeit	
Die Fortbildungsangebote werden in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin überprüft (Teilnahme von Personal in Teilzeit, Anpassung der Kurszeiten, rechtzeitige Ankündigung,…). Die Erkenntnisse aus der Überprüfung sind in das Vademekum zur Personalentwicklung eingearbeitet worden.	
Charta, Artikel: 11 / 13 / 16 / 17	Audit, Maßnahme: 2.2.1 / 2.1.4 / 6.2.1 / 6.2.2
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Die Ergebnisse der Überprüfung liegen vor und sind im Vademekum berücksichtigt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 45: Fortbildung für Reinigungskräfte	
Es wird eine besondere bedarfsorientierte Fortbildung für Reinigungskräfte angeboten, welche möglichst gut mit deren familiären Belangen (insbesondere Organisation der Betreuungszeiten) vereinbar ist. Die Fortbildung wird anschließend auch unter diesem Gesichtspunkt evaluiert. Der Kurs beinhaltet auch Aspekte zum Selbstverständnis im Beruf und vermittelt eine Valorisierung dieser oft unsichtbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	
Charta, Artikel: 11 / 13 / 18	Audit, Maßnahme: 6.2.1 / 6.2.2
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Die Fortbildung wurde durchgeführt und evaluiert.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 46: Fortbildung zu Genderpädagogik für Betreuungspersonal	
Für das Fachpersonal der Kinderbetreuungseinrichtungen wird die maßgeschneiderte Fortbildung ‚Gender4Kids' im Bereich Genderpädagogik vor Ort angeboten. Die Kurszeiten sind dabei an die Arbeitsorganisation des Personals abgestimmt und mit den Öffnungszeiten der Betreuungsstrukturen kompatibel. Zusätzlich werden Fortbildungsmöglichkeiten für Interessierte aus dem Bereich der Jugendbetreuung eruiert.	
Charta, Artikel: 5 / 11 / 13 / 16 / 24	Audit, Maßnahme: -
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Chancengleichheit	
Ziel: Die Fortbildung wurde durchgeführt.	
Status: erweiterte Maßnahme	

Leadership

Führungskräfte haben innerbetriebliche Schlüsselfunktionen inne, wenn es um die Gleichstellungsförderung im Arbeitsalltag geht. Die Stadt erachtet sie als wichtige Multiplikatoren in dieser Hinsicht ist bemüht, ihnen Mittel und Wege an die Hand zu geben um ihren Beitrag zur Gleichstellung leisten zu können.

Maßnahme 47: Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit	
Es werden Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit erarbeitet und schriftlich festgehalten. Dabei fließen auch die Ergebnisse aus den Fortbildungen für Führungspersonal ein und Genderaspekte werden berücksichtigt. Ebenso werden die notwendigen Rahmenbedingungen für Führung in Teilzeit erhoben und festgelegt. Die Grundsätze werden dem Führungspersonal kommuniziert.	
Charta, Artikel: 11	Audit, Maßnahme: 2.1.2 / 5.1.1 / 5.1.2 / 5.3.1
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Grundsätze sind erstellt und werden kommuniziert.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 48: Fortbildung für Führungskräfte	
Aufgrund der bisherigen Fortbildungserfahrungen wird aus dem allgemeinen Fortbildungsplan ein Konzept zur bedarfsgerechten und nachhaltigen Fortbildung der Führungskräfte herausgearbeitet. In diesem Rahmen werden die Fortbildungs- und Coachingangebote für Führungskräfte dann weitergeführt. Im Rahmen der Fortbildungen für Führungskräfte werden auch Zeiten zum kollegialen Austausch für Führungskräfte vorgesehen um so den internen Informationsfluss und die Zusammenarbeit auf informellem Wege zu stärken.	
Charta, Artikel: 11 /13	Audit, Maßnahme: 2.1.1 / 5.2.1 / 5.2.2 / 5.2.3
Umsetzungsverantwortung: Personalamt	
Ziel: Das Konzept besteht und wird in der Umsetzung erprobt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 49: Einführung der Team- und Mitarbeitergespräche	
Zur Optimierung der Besprechungskultur werden die Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Teamleitung evaluiert. Ergebnisse fließen in die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit ein. Es wird ein Leitfaden für regelmäßige Teambesprechungen erstellt und eingeführt, welcher den Vorgesetzten hilft, Teambesprechungen zu gestalten. Insbesondere wird auch das Thema der Vereinbarkeit mit einbezogen. Es wird den Führungskräften explizit kommuniziert, dass Teamgespräche sowie jährliche Mitarbeitergespräche ein Teil der Führungsaufgabe in allen Arbeitsbereichen sind und sie aufgefordert sind, diese zu Gespräche zu führen.	
Charta, Artikel: 11	Audit, Maßnahme: 2.1.2 / 2.1.3 / 5.1.3
Umsetzungsverantwortung: Personalamt	
Ziel: Die Team- und Mitarbeitergespräche finden statt.	
Status: neue Maßnahme	

Begleitung

Zur Unterstützung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, hat die Stadt intern verschiedene bedarfsorientierte Angebote zur Personalbegleitung erstellt. Alle diese Initiativen integrieren auch die Grundprinzipien der Gleichstellung und fördern gezielt eine Praxis in dem Sinne.

Maßnahme 50: Konzeptualisierung des Gruppenmentorings	
Die Erfahrungen aus den Ansätzen zum Gruppenmentoring neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und von Personen in Beschäftigungsinitiativen werden evaluiert und in einem Konzept zum Gruppenmentoring synthetisiert, welches die Weiterführung des internen Mentorings festlegt.	
Charta, Artikel: 11	Audit, Maßnahme: 6.1.1 / 6.1.2
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Gleichstellung, Service local de l'Emploi	
Ziel: Das Konzept liegt vor und die Weiterführung ist geplant.	
Status: erweiterte Maßnahme	

Maßnahme 51: Kommunikation der Beratungsangebote	
Die individuellen innerbetrieblichen Beratungsangebote werden dem Personal explizit kommuniziert. Dabei wird auch beachtet, dass Personen im Schichtbetrieb das Angebot in Anspruch nehmen können.	
Charta, Artikel: 11 / 15	Audit, Maßnahme: 1.1.2 / 4.1.2 / 4.1.6 / 8.1.2
Umsetzungsverantwortung: Personalamt	
Ziel: Die Angebote wurden allgemein kommuniziert.	
Status: neue Maßnahme	

b. Arbeitsorganisation

In der Arbeitsorganisation berücksichtigt die Stadt die Bedürfnisse ihrer Belegschaft, besonders im Hinblick auf persönlichen Unterstützungsbedarf und Vereinbarkeit.

Maßnahme 52: Auswertung der Mitarbeiterbegleitung	
Die Fälle der Mitarbeiterbegleitung werden jährlich bezüglich der Themen und Haupttendenzen ausgewertet. Zur Optimierung familienbewusster Arbeitsorganisation werden die Ergebnisse an betroffene Führungskräfte zurückgemeldet.	
Charta, Artikel: 11 / 15	Audit, Maßnahme: 2.2.2
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Auswertung ist durchgeführt, die Rückmeldungen an Führungspersonal sind gemacht.	
Status: erweiterte Maßnahme	

Maßnahme 53: Familienbewusste Organisation der Bereitschaftsdienste	
Es werden Eckpunkte zur familienbewussten Organisation der Bereitschaftsdienste erarbeitet und zwecks Umsetzung an die Führungskräfte kommuniziert. Dazu gehört insbesondere die frühzeitige Einbeziehung der Bereitschafts- und Reinigungsdienste in die Veranstaltungsplanung.	
Charta, Artikel: 11 / 16 / 17 / 18	Audit, Maßnahme: 2.1.4 / 2.2.1
Umsetzungsverantwortung: Personalamt	
Ziel: Die Eckpunkte sind definiert und an alle Führungskräfte kommuniziert.	
Status: neue Maßnahme	

c. Interne Kommunikation

Mittels interner Kommunikation informiert die Stadt ihr Personal, über Neuerungen im Bezug auf Vereinbarkeit und Gleichstellung im Unternehmen.

Maßnahme 54: Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
Relevante Informationen zum audit berufundfamilie® zur Weitergabe durch Führungskräfte werden explizit gekennzeichnet, die Ziele und Maßnahmen sowie Umsetzungsbeispiele werden in den verschiedenen Arbeitsbereichen vorgestellt, wichtige neue Informationen werden ausgehängt und Informations-Ordner in Dienststellen ohne Internetzugang bereitgestellt. Der Mitarbeiterrundbrief enthält regelmäßig Informationen zur Vereinbarkeit.	
Charta, Artikel: 11 / 16 / 17	Audit, Maßnahme: 4.1.1 / 4.1.3 / 4.1.4 / 4.1.5 / 4.1.6. / 4.1.7
Umsetzungsverantwortung: Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Kommunikationswege sind kommuniziert und erprobt.	
Status: neue Maßnahme	

Maßnahme 55: Informationen für neue Mitarbeiter	
Aufgrund des im Mentoring ermittelten Informationsbedarfs neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine Information für neues Personal erstellt, welche auch die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorstellt.	
Charta, Artikel: 11	Audit, Maßnahme: 6.1.2
Umsetzungsverantwortung: Personalamt, Dienststelle für Gleichstellung	
Ziel: Die Information liegt bereit für neue Mitarbeiter.	
Status: neue Maßnahme	

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

(Kurzform der Artikel übernommen aus dem « Guide d'accompagnement pour les communes luxembourgeoises » des Syvicol)

Artikel 1 : Demokratische Verantwortung
Die Stadt erkennt die Bedeutung der Schaffung einer egalitären Gesellschaft an, in der Frauen und Männer sich entfalten können und sie verpflichtet sich zur Förderung einer solchen in all ihren Zuständigkeitsbereichen.

Artikel 2 : Politische Vertretung
Die Gemeinde verpflichtet sich mit angemessenen Maßnahmen eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in politischen Entscheidungsprozessen aktiv zu fördern.

Artikel 3 : Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
Die Gemeinde fördert die Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger an der Regierung und im öffentlichen Leben.

Artikel 4 : Öffentliches Engagement für Gleichstellung
Die Gemeinde verpflichtet sich öffentlich dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Artikel 5 : Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
Die Stadt bemüht sich aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern über die Grenzen gemeindepolitischer Strukturen hinaus zu fördern.

Artikel 6 : Kampf gegen Stereotype
Die Gemeinde verpflichtet sich, Vorurteile, Sprachwendungen und Bilder zu bekämpfen und so weit möglichst zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit des einen oder anderen Geschlechts beruhen.

Artikel 7 : Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren
Die Stadt erkennt an, dass Frauen und Männer das Recht auf gleiche, faire und fristgerechte Behandlung in allen Angelegenheiten haben.

Artikel 8 : Allgemeine Verpflichtungen
Die Gemeinde verpflichtet sich zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in all ihren Zuständigkeitsbereichen.

Artikel 9 : Geschlechtsspezifische Analyse
Die Gemeinde prüft ihre Politik, Verfahren, Praktiken und Schemata auf deren Impakt auf beide Geschlechter, indem sie verfügbare Daten geschlechtsspezifisch analysiert.

Artikel 10 : Mehrfachdiskriminierungen
Die Gemeinde verpflichtet sich, sich neben der Gleichstellung von Frauen und Männern, gegen alle Formen von Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Sprache, Weltanschauung, politischer Meinung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung einzusetzen.

Artikel 11 : Rolle als Arbeitgeber
Die Gemeinde integriert das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in ihre Personalpolitik.

Artikel 12 : Öffentliches Beschaffungs- und Dienstleistungswesen
Die Gemeinde beachtet das Prinzip der Gleichstellung von Männern und Frauen auch im Bezug auf Leistungen und Waren, welche von externen Dienstleistern erbracht werden.

Artikel 13 : Bildungswesen und Weiterbildung
Innerhalb ihrer Zuständigkeit, fördert die Gemeinde die Gleichstellung in den Bereichen Bildung und Weiterbildung.

Artikel 14 : Gesundheit
Die Gemeinde bemüht sich um Förderung eines gesunden Lebensstils, sowohl für Frauen als auch für Männer.

Artikel 15 : Sozialhilfe und soziale Dienste

Im Interesse des sozialen Zusammenhalts in der Bevölkerung, verpflichtet sich die Gemeinde zur Bereitstellung qualitativ hochwertiger sozialer Dienstleistungen für ihre Bürgerinnen und Bürger.

Artikel 16 : Kinderbetreuung

Die Gemeinde stellt Einrichtungen zur Kinderbetreuung zur Verfügung, um Männern und Frauen zu ermöglichen, ihr berufliches, öffentliches und privates Leben vereinbaren zu können.

Artikel 17 : Betreuung anderer Familienmitglieder

Die Stadt ergreift Maßnahmen und Vorkehrungen, um diejenigen zu unterstützen, die zu Hause Familienangehörige pflegen.

Artikel 18 : Soziale Eingliederung

Die Gemeinde unterstützt die Einbeziehung sozial marginalisierter Personen und erkennt, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern unterschiedlich sein können.

Artikel 19 : Wohnraum

Die Gemeinde verpflichtet sich, Wohnraum für ihre Bürger und Bürgerinnen zugänglich zu machen.

Artikel 20 : Kultur, Sport und Freizeit

Die Gemeinde achtet darauf, den Aspekt der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Kultur, Sport und Freizeit zu berücksichtigen.

Artikel 21 : Schutz und Sicherheit

Die Gemeinde sorgt in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Sicherheit und trägt den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern in diesem Bezug Rechnung.

Artikel 22 : Geschlechtsbezogene Gewalt

Die Gemeinde setzt sich aktiv für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt ein.

Artikel 23 : Menschenhandel

Die Gemeinde unterstützt die Bekämpfung von Menschenhandel.

Artikel 24 : Nachhaltige Entwicklung

Die Gemeinde setzt in ihrem Wirkungsbereich auf eine nachhaltige Entwicklungspolitik und integriert den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihre wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und kulturellen Aktivitäten.

Artikel 25 : Stadtplanung

Die Gemeinde integriert die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihre Stadtplanungspolitik.

Artikel 26 : Mobilität und Verkehr

Die Gemeinde bemüht sich in ihrer Verkehrspolitik um Konzepte zugunsten der Mobilität, welche die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

Artikel 27 : Wirtschaftliche Entwicklung

Die Gemeinde unterstützt Frauen und Männer die einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung der Gemeinde leisten wollen.

Artikel 28 : Umwelt

Die Gemeinde integriert die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihre Umweltpolitik.

Artikel 29 : Lokalregierung als Regulierungsbehörde

Gilt nicht für Gemeinden in Luxemburg.

Artikel 30 : Städtepartnerschaften und internationale Kooperation

Die Gemeinde integriert die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Partnerschaftsaktivitäten und in dezentrale Zusammenarbeit.

audit berufundfamilie®

Zielvereinbarung 2012 - 2014

(Kurzform entsprechend der « Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie », in Kraft seit 08.12.2011)

Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

1.1 Ziel: Im Einzelfall ist die befristete Anpassung der Arbeitszeit im Schichtbetrieb bei familiären Belangen weiterhin möglich.

1.1.1 Maßnahme: Das Sozialobsvervatorium prüft auf Antrag die befristete Anpassung der Arbeitszeit aus familiären Gründen.

1.1.2 Maßnahme: Die individuelle Beratungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtbetrieb werden explizit kommuniziert.

Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation

2.1 Ziel: Teamgespräche, in denen auch die Vereinbarkeit Beruf und Familie aktiv angesprochen wird, sind in allen Betriebsbereichen als Standard etabliert.

2.1.1 Maßnahme: Die Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Teambesprechung werden evaluiert; die Ergebnisse fließen in die Optimierung der familienbewussten Besprechungskultur im Zuge weiterer Maßnahmen ein.

2.1.2 Maßnahme: Es wird kommuniziert, dass Teamgespräche Teil der Führungsaufgabe sind.

2.1.3 Maßnahme: Auf der Meisterebene werden regelmäßige Teambesprechungen eingeführt. Hierzu wird ein Leitfaden erarbeitet, der auch den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfasst.

2.1.4 Maßnahme: Es werden Eckpunkte zur familienbewussten Organisation der Bereitschaftsdienste erarbeitet und kommuniziert.

2.2 Ziel: Die Arbeitsorganisation ist hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterentwickelt.

2.2.1 Maßnahme: Bei der Planung von Veranstaltungen erfolgt eine frühzeitige Berücksichtigung und Information der Reinigungsdienste, damit diese die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser organisieren können.

2.2.2 Maßnahme: Die Ergebnisse der Mitarbeiterbegleitungen werden jährlich unter arbeitsorganisatorischen Aspekten auf der Ebene der Abteilungsleitungen und der Gesamtorganisation ausgewertet und zurückgemeldet: Welchen Optimierungsbedarf gibt es hinsichtlich der familienbewussten Arbeitsorganisation?

2.3 Ziel: Gesundheitsfördernde Maßnahmen sind regelmäßig umgesetzt.

2.3.1 Maßnahme: Die jährlichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden fortgesetzt.

Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

4.1 Ziel: Die Information und Kommunikation ist optimiert und um die persönlichen Ansprache der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgeweitet.

4.1.1 Maßnahme: Die Ziele und Maßnahmen des audit berufundfamilie werden in den Betrieben vor Ort vorgestellt, wenn möglich im Tandem: Organisator/Multiplikator aus dem Betrieb.

4.1.2 Maßnahme: Das umfangreiche Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Stadtverwaltung Düdelingen als Arbeitgeber wird gezielt vermarktet.

4.1.3 Maßnahme: Die Informationswege für das audit berufundfamilie werden Top-down weiter konkretisiert. Hierzu gehört u.a.: Informationen, die von den Führungskräften an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzugeben sind, werden explizit als solche gekennzeichnet; die Aufforderung an Führungskräfte, Schlüsselthemen persönlich anzusprechen.

4.1.4 Maßnahme: Für Dienststellen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Intranetzugang wird ein allgemein zugänglicher Ordner zum audit eingerichtet.

4.1.5 Maßnahme: Wichtige Informationen zum audit berufundfamilie werden in den verschiedenen Abteilungen ausgehängt.

4.1.6 Maßnahme: Der Mitarbeiterrundbrief erscheint zweimal jährlich und umfasst u.a. Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4.1.7 Maßnahme: Es werden Umsetzungsbeispiele bzw. Erfahrungsbericht aus den Betrieben kommuniziert.

4.2 Ziel: Die Stadtverwaltung Düdelingen hat sich intern und extern als familienbewusster Arbeitgeber positioniert.

4.2.1 Maßnahme: In den Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung wird auf die familienbewusste Personalpolitik hingewiesen.

4.2.2 Maßnahme: Die Erneuerung des Zertifikates wird mittels einer Veranstaltung öffentlich bekannt gegeben.

4.2.3 Maßnahme: Die Wickeltische in den städtischen Räumlichkeiten werden explizit gekennzeichnet.

4.2.4 Maßnahme: In ausgewählten Räumlichkeiten mit Publikumsverkehr werden Spielecken installiert oder mobile Spielzeugkisten vorgehalten.

4.2.5 Maßnahme: Die Umsetzungsergebnisse des audit berufundfamilie werden via Syvicol und bei der Familienkommission kommuniziert.

Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

5.1 Ziel: Familienbewusste Führung ist verankert und kommuniziert.

5.1.1 Maßnahme: Es werden Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit erarbeitet. Diese beinhalten u.a. den Respekt füreinander, die Bereitschaft bei familiären Belangen zu unterstützen, klare Kommunikation sowie entsprechende Handlungsspielräume für Führungskräfte.

5.1.2 Maßnahme: Die Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit werden kommuniziert.

5.1.3 Maßnahme: Die Führungskräfte werden explizit aufgefordert, das Mitarbeitergespräch als Teil der Führungsaufgabe in allen Bereichen zu führen.

5.2 Ziel: Die Kompetenz zur familienbewussten Führung ist nachhaltig gestärkt.

5.2.1 Maßnahme: Es wird ein Konzept zur bedarfsgerechten und nachhaltigen Fortbildung der Führungskräfte entwickelt (z.B. mit Elementen der Selbsteinschätzung der familienbewussten Führung, Konfliktlösungen im Team, Einarbeitung und Begleitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Coaching unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Führung und Familie).

5.2.2 Maßnahme: Die Fortbildungs- und Coachingmaßnahmen für Führungskräfte werden entsprechend weitergeführt.

5.2.3 Maßnahme: Es wird ein kollegialer Erfahrungsaustausch zwischen Führungskräften ermöglicht.

5.3 Ziel: Führung in Teilzeit ist weiterhin möglich.

5.3.1 Maßnahme: Die notwendigen Rahmenbedingungen und Erfahrungen der Führung in Teilzeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit Führung und Familie werden auch bezogen auf die Wirkung auf die Gleichstellung ausgewertet.

Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung

6.1 Ziel: Der Wissens- und Erfahrungstransfer ist unter den Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterentwickelt und um lebensphasenbezogene Aspekte erweitert.

6.1.1 Maßnahme: Die Erfahrungen bei der Durchführung des Gruppenmentoring-Programms werden ausgewertet und fließen in weitere Durchgänge ein.

6.1.2 Maßnahme: Es wird eine Information für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt, die auch über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert.

6.1.3 Maßnahme: Der Wissens- und Erfahrungstransfer beim Übergang in die Rente wird einzelfallbezogen erprobt.

6.2 Ziel: Eine interne Ausbildung für Reinigungskräfte, die mit den familiären Belangen vereinbar ist, ist durchgeführt und ausgewertet.

6.2.1 Maßnahme: Für Reinigungskräfte wird eine Ausbildung angeboten, die mit den familiären Belangen, z.B. Teilzeitarbeit, vereinbar ist.

6.2.2 Maßnahme: Die Maßnahme wird in Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgewertet.

6.3 Ziel: Das Beratungs- bzw. Fort- und Weiterbildungsangebot ist zielgruppenspezifisch ergänzt.

6.3.1 Maßnahme: Es wird eine Veranstaltung durchgeführt, die gezielt die Interessen von Vätern anspricht, z.B. erste Hilfe für Kinder, Sicherheitsthemen, Sport mit Kindern.

6.3.2 Maßnahme: Die Beratung wird um den Aspekt "Übergang in die Rente" ergänzt, auf externe Fort- und Weiterbildungsangebote zu diesem Thema wird hingewiesen.

Handlungsfeld 8 – Service für Familien

8.1 Ziel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kinderbetreuungsaufgaben werden weiterhin unterstützt.

8.1.1 Maßnahme: Über Neuerungen und Änderungen im Bereich der Kinderbetreuung wird informiert, z.B. die Änderung des Statuts Au-Pair.

8.1.2 Maßnahme: Die Informationen über die vorhandenen Möglichkeiten zur Regel- und zur Notfallbetreuung von Kindern werden detailliert. Insbesondere werden Lösungsmöglichkeiten und die individuelle Beratungsmöglichkeit für Mitarbeitende, die in Schicht arbeiten, dargestellt.

8.1.3 Maßnahme: Bei der Planung des Baus der neuen Sozialräume wird die Einrichtung einer Kinderspielecke berücksichtigt.

8.1.4 Maßnahme: Die Erhebung zum Kinderbetreuungsbedarf wird ausgewertet und an die Entscheidungsgremien kommuniziert.

8.1.5 Maßnahme: Es wird geprüft, ob im Rahmen der bestehenden Kinderbetreuungsstrukturen der Stadt Düdelingen eine Erweiterung der Randzeitenbetreuung möglich ist.

8.2 Ziel: Die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist fortgeführt und ergänzt.

8.2.1 Maßnahme: Die Zusammenarbeit mit dem Club Senior wird fortgeführt, weitere Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden durchgeführt.

8.2.2 Maßnahme: Die Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden um externe Unterstützungsangebote (z.B. Notfalltelefon) ergänzt, auf die Schweigepflicht der Dienststellen wird hingewiesen.

Die Dienststelle für Gleichstellung für Frauen und Männer der Stadt Düdelingen

Entstehung

Im November 1995 nannte der Düdelinger Gemeinderat Herrn Marcel Di Bartolomeo zum Beauftragten für Chancengleichheit für Frauen und Männer. Über etliche Jahre setzte sich vor allem eine beratende Kommission, damals unter dem Vorsitz von Frau Danielle Igniti, in Düdelingen aktiv für Frauenförderung und für die Gleichstellung der Geschlechter ein.

2003 wurde den Bemühungen mit der Schaffung einer eigenen **Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer** Rechnung getragen. Die Arbeit der Dienststelle übernahm zunächst Frau Corinne Guidoreni, Sozialarbeiterin beim örtlichen Sozialamt, im Rahmen von 10 Wochenstunden. Mit der Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten bekräftigten die Gemeindeverantwortlichen ihre Absicht, sowohl kommunalpolitisch als auch im lokalen Leben sowie verwaltungsintern für die Gleichstellung einzutreten und diese fördern zu wollen.

So wurde 2003 zur Konzeptualisierung der neuen Dienststelle ein zugehöriges Steuerungskomitee eingesetzt, welches als direktes Verbindungsglied zu anderen Dienststellen fungierte.

Ende 2005 wurde die erste hauptamtliche Chancengleichheitsbeauftragte für Düdelingen eingestellt. Diplom-Psychologin Annabelle Laborier-Saffran trat ihr Amt im Januar 2006 an, vorerst im Rahmen einer halben Stelle. Über die Jahre hinweg wurden die personalen Ressourcen erweitert, indem die Stelle zuerst auf 75% (Anfang 2008), dann auf 100% (Mitte 2009) erhöht wurde. Auch wurde das Statut der Mitarbeiterin von, anfänglich Privatbeamtin, zu kommunaler Angestellter und im April 2012 zur Kommunalbeamtin verändert. Vor allem bei administrativen Arbeiten wird die Gleichstellungsbeauftragte jedes Jahr verschiedentlich von Praktikanten (Lyzeumsschüler oder Studenten) unterstützt, die ihre Berufspraktika in der Dienststelle absolvieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte untersteht direkt dem Schöffenrat der Stadt Düdelingen. Derzeitig zuständiger Schöffe für das Ressort Chancengleichheit ist Herr René Manderscheid.

Arbeitsorganisation:

Die Dienststelle ist prinzipiell während 40 Wochenstunden besetzt. Wegen zahlreicher Projekte befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte jedoch auch oft im Außendienst, bei Versammlungen mit Projektpartnern, zur Vorbereitung vor Ort, im Rahmen von Veranstaltungen, für direkte Interventionen u.ä. Aufgrund jahrelanger Nicht-Nutzung des Angebots gibt es bei der Dienststelle keine regelmäßigen Sprechzeiten mehr. Individuelle Termine können somit relativ flexibel festgelegt werden und sind am besten im Voraus zu vereinbaren. Es hängt jeweils von der aktuellen Projektlage und Auslastung der Dienststelle ab, wie zeitnah Gespräche möglich sind. Dringliche Beratungsgesuche haben dabei Vorrang.

Gleichstellung für Frauen und Männer ist ein weites Feld, das sich transversal durch alle Bereiche des öffentlichen und des privaten Lebens zieht. So hat sich über die letzten Jahre auch klar gezeigt, dass die Arbeit der Dienststelle eine hohe Varietät an Bereichen abdeckt. Die Aktivitätssparten der Aufgaben gliedern sich wie folgt:

- **Beratung der kommunalen Politik** (z.B. Erstellung und Unterbreitung lokaler Aktionspläne)
- **Sensibilisierung und Information der Bevölkerung** (z.B. sozio-kulturelle Veranstaltungen zur Bewusstmachung von Themen, FEMMES & CULTURE, Informationsveranstaltungen, Kampagnen,…)
- **Pädagogische Projekte** (z.B. zielgruppenspezifische Workshops und Seminare, thematische Fortbildungen und Aktivitäten)
- **Interne Gleichstellungsförderung** (audit berufundfamilie® und alle in diesem Rahmen entstandenen Projekte)
- **Persönliche Beratung und Begleitung** (für Bürger und Bürgerinnen, ortsansässige Organisationen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Gemeinde)

Vernetzung als Arbeitsansatz:

In Düdelingen wurde die Dienststelle für Chancengleichheit, entsprechend ihrem transversalen Aufgabengebiet, von Beginn an als vernetztes Organ gedacht und implementiert. Die im Folgenden näher beleuchtete vernetzte Arbeit mit verschiedenen Partnern erweist sich als stärkendes Fundament der Gleichstellungsförderung.

Die Dienststelle wird seit Beginn von einem beratenden Gremium, dem **Steuerungskomitee (Comité de pilotage)** begleitet. Das Komitee setzt sich aus Vertretern verschiedener kommunaler Abteilungen zusammen. Ursprünglich einberufen um die Dienststelle maßgeblich zu konzeptionalisieren und nach Schaffung bei der Arbeitsumsetzung zu begleiten, fungiert das Steuerungskomitee heute vor allem beratend und als Ideenwerkstatt. Die Gruppe trifft sich alle 6 – 8 Wochen um die Arbeit der Dienststelle zu evaluieren und bestmöglich transversal zu implementieren. Über die einbezogenen kommunalen Ansprechpartner können möglichst viele Bürgerinnen und Bürger sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Düdelingen erreicht werden. Zudem ergibt sich in dieser Zusammenarbeit eine Feedback-Schleife, welche die Anliegen der Bevölkerung und des Personals bezüglich unterschiedlichster Gleichstellungsaspekte an die Dienststelle für Chancengleichheit für Frauen und Männer rückmeldet, was die Erarbeitung zielgruppenspezifischer Angebote erleichtert.

Präsidiert wird das Komitee von der Gemeinderätin Claudia Dall'Agnol. Weitere Mitglieder sind Mitarbeiter des Personalbüros (Henri Reding), des lokalen Beschäftigungsdienstes (Eliette Wolff), des Sozialamtes (Corinne Guidoreni), des Jugendhauses (Jessica Tintinger) und des Club Senior (Jeanne Rubbini-Kohl).

Über die vergangenen 7 Jahre wurde die Vernetzung der Arbeit der Dienststelle stark erweitert. Jährlich werden jeweils 60 – 80% der Projekte der Dienststelle in Zusammenarbeit mit anderen kommunalen Dienststellen, Arbeitsgruppen, Kommissionen oder gar externen Trägern organisiert und umgesetzt. Die Zusammenarbeiten reichen dabei von Ko-Finanzierungen bis hin zur gemeinsamen Konzeptualisierung und Durchführung neuer Projekte. Die Zusammenarbeiten ermöglichen es, ein breiteres Publikum zu erfassen, oder spezifische Zielpopulationen direkter zu erreichen. Zudem trägt die Vernetzung in der Arbeit der Artung der Gleichstellungsproblematiken Rechnung, welche sich in allen Lebensbereichen und Bevölkerungsschichten widerspiegeln.

Lokal arbeitete die Gleichstellungsdienststelle in den letzten Jahren z.B. mit diesen Partnern:

- Service local de l'Emploi – für Individualberatungen und Projekte im Bereich Berufsorientierung
- Familienkommission – für Projekte im Bereich Pädagogik, Eltern-Kind-Beziehung und Babysitting
- Projet Ensemble – für sozio-pädagogische Projekte im Bereich Partizipation und interkultureller Austausch
- CCRD opderschmelz & Centres d'Art – für Sensibilisierung durch Kulturangebote und für soziokulturelle Projekte
- Gesond Diddeleng – im Bereich Gesundheitsförderung
- Pro Familia – im Bereich der Begleitung von Trennungs- und Scheidungssituationen und bezüglich der Prävention häuslicher Gewalt, u.a.m.

Viele Projekte werden auch gemeinsam mit Gleichstellungsdienststellen anderer Gemeinden und Regionen organisiert. Daneben arbeitet die Dienststelle auch auf nationaler Ebene mit verschiedenen Organisationen zusammen, so z.B. CNFL, CID-femmes, Initiativ Liewensufank.

Als Fachkundige ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in der beratenden **Kommission für Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung** der Stadt Düdelingen, welche sich unter dem Vorsitz von Schöffe René Manderscheid besonders der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Berücksichtigung und Integration von Personen mit Behinderung auf lokaler Ebene annimmt.

Des Weiteren ist die Gleichstellungsbeauftragte ein engagiertes Mitglied im **nationalen Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten**, welches als Austausch-, Fortbildungs- und mitunter als Expertenplattform fungiert. Vor etwa drei Jahren wurde darüber hinaus ein **Netzwerk der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Großregion** eingeführt, in das sich unsere Dienststelle auch stark investiert.

Rezipientenwirkung

Neben den kulturellen Veranstaltungen (Konzerte, Kabarett, Ausstellungen), waren es vor allem vier Seminare und Workshops, die auf sehr viel Resonanz beim Publikum stießen und die höchsten Besucherzahlen aufwiesen:

- *„Die Zukunft kommt. Und wohin mit dem Sparstrumpf? Wege zur Erfolgreichen Geldanlage“* mit Doris de Paoli wurde 3x durchgeführt, mit insgesamt 75 Teilnehmern.
- *„Selbstverteidigung für Frauen“* mit I.O.M.A wurde 3x durchgeführt mit insgesamt 90 Teilnehmerinnen.
- *„Lachyoga für Frauen“* mit Patricia Petruccioli wurde 3x durchgeführt mit insgesamt 45 Teilnehmerinnen.
- *„Scène(s) de femmes“* mit Jucam wurde 2x durchgeführt mit insgesamt 18 Teilnehmerinnen und 90 Zuschauern.

Am wenigsten besucht waren klassische Konferenzen (Vortragsabende oder Rundtischgespräche) sowie Angebote die sich ausschließlich an Männer richteten. Letztere mussten wiederholt aus Mangel an Teilnehmern abgesagt werden.

Positive Rückmeldungen häufen sich v.a. im Zusammenhang mit den diversen internen Umsetzungen innerhalb der Gemeindeverwaltung und Stadtwerke im Rahmen des **audit berufundfamilie®**. Die Projekte zur Verbesserung des internen Informationsflusses, zur Stärkung der Führungskompetenzen und die Bemühungen um eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufsalltag und Privatleben finden bei vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine positive Resonanz, tragen zu einer internen Kohäsion bei und unterstützen die Motivationsförderung in der Organisation.

Insgesamt hat die Dienststelle an Bekanntheit gewonnen und ist dadurch auch zu einer Anlaufstelle für Personen mit Fragen und Problemen im Bereich der Gleichstellung geworden.

Die Zahl der **Individualberatungen** beläuft sich mittlerweile auf etwa 60 Neukontakte pro Jahr. Die Beratungsarbeit macht insgesamt etwa 20-25% der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aus.

Die Beratungen umfassen in der Regel 1-3 Gespräche, ggf. mit Vor- und Nachbereitung. In einigen Fällen werden die Klienten während längeren Veränderungsprozessen von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet, was dann eine intensivere und länger andauernde Betreuung bedeutet.

Hauptproblematiken sind: Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Kinderbetreuung; Trennung oder Scheidung, häusliche Gewalt; Diskrimination und dahinterstehende Multiproblemsituationen oder persönliche Krisen.

Meilensteine

Die Meilensteine der Gleichstellungsförderung in Düdelingen über die vergangene Legislaturperiode waren:

- *Die Erweiterung der personalen Besetzung der Dienststelle von anfänglichen 20 auf heutige 40 Wochenstunden.*
- *Die Unterzeichnung der europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern als Symbol des Engagements der Gemeindeverantwortlichen.*
- *Die erste Durchführung des audit berufundfamilie® 2008 mit der anschließenden 3jährigen Umsetzungsphase in der viele Projekte realisiert wurden, und die Re-Auditierung 2011 mit dem Beschluss neuer Maßnahmen. Dazu zahlreiche positive Rückmeldungen aus dem Personal zu den positiven Auswirkungen der umgesetzten Maßnahmen.*
- *Die mit der Zeit erhöhten Besucherzahlen bei Veranstaltungen und die anwachsende Nachfrage im Hinblick auf das Beratungsangebot.*

Der nächste Meilenstein ist nun:

- *Der kommunale Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2012- 2014, welcher alle Maßnahmen und Projekte aus den verschiedenen Aktionsbereichen innerhalb der Gemeinde sowie aus dem 2. internen Aktionsplan des audit berufundfamilie® zusammenführt.*