Wuppertal

Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen & Männern

2011 – 2013: Schwerpunkte, Ziele, Maßnahmen

Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene



GLEICH-
STELLUNGS-
STELLE
FÜR FRAU
UND MANN
Wuppertal

Leitgedanken sind

- dass Frauen und Männer in Wuppertal – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihres Alters und ihrer finanziellen Möglichkeiten – gleichberechtigt leben.
- dass Frauen und Männer in Wuppertal gleichermaßen eine lebenswerte Stadt gestalten, in der ihre Bedürfnisse Berücksichtigung finden.
- dass Frauen und Männer in Wuppertal gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen und Ressourcen haben und sie gleichermaßen nutzen.
- dass die Stadtverwaltung als wichtiger öffentlicher Arbeitgeber eine Vorbildfunktion mit einer an Gleichstellung von Frauen und Männern orientierten Personalpolitik übernimmt.





Vorwort

Die Umsetzung der Chancengleichheit für beide Geschlechter: Das ist uns in der Stadt Wuppertal ein wichtiges Anliegen. Es bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zu erfüllen und ihre Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Wichtige Meilensteine auf diesem Weg waren der vom Rat der Stadt verabschiedete Frauenförderplan und der Ratsbeschluss 1994, der im Zuge der Verwaltungsreform für die Gleichstellung von Frau und Mann die neue Organisationsstruktur der Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung festlegte. Im Jahr 2000 wurde Frauenförderung und die Gleichstellung von Frau und Mann als eine von sechs Grundorientierungen definiert und gehörte damit zu den Unternehmenszielen. Außerdem wurden durch den Rat der Stadt die Umsetzung von Gender Mainstreaming beschlossen und erstmalig statt eines Frauenförderplanes »Grundsätze zur Chancengleichheit« verabschiedet.

Die Gleichstellungspolitik der Stadt Wuppertal orientiert sich zunehmend an einer Politik für beide Geschlechter. Chancengleichheitspolitik für beide Geschlechter macht somit gerade für die benachteiligte Gruppe gezielte Maßnahmen notwendig, um ihre Verwirklichungschancen zu erhöhen. Die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist jedoch nicht nur ein Thema, bei dem die Stadt Wuppertal dem Verfassungsauftrag genüge tut. Gleichstellung von Frauen und Männern als breite Gesellschaftspolitik ist Voraussetzung für nachhaltige Innovationspolitik. Die sich wandelnden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wirken auf das Leben von Frauen wie Männern und erfordern eine zeitgemäße und nachhaltige Gleichstellungspolitik.

Der Aktionsplan zur Umsetzung der »Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene« gibt uns als Stadt die Möglichkeit, diese zeitgemäße und nachhaltige Gleichstellungspolitik zu gestalten.

Ich bitte Sie, diese Anstrengungen zu unterstützen!

Ihr Peter Jung
Oberbürgermeister

Inhalt

Vorwort des Oberbürgermeisters 3

I. Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen & Männern 2011 – 2013: Schwerpunkte, Ziele, Maßnahmen

Hintergrund und Kontext 5
Haushaltsvorbehalt 6
Rolle von Rat und Verwaltung 6
Schwerpunkte des Aktionsplanes 7
Ziele und Maßnahmen des Aktionsplanes 7

Maßnahmen 2011-2013

Schwerpunkte und Ziele im Überblick 8
- Schwerpunkt 1: Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt 10
- Schwerpunkt 2: Verteilung städtischer Ressourcen und Dienstleistungen auf Frauen und Männer 12
- Schwerpunkt 3: Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype 14
- Schwerpunkt 4: Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit, sowie Armutsbekämpfung 18
- Schwerpunkt 5: Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt 22
- Schwerpunkt 6: An Gleichstellung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus 26
- Schwerpunkt 7: Weiterentwicklung des Aktionsplans zur Charta für die Gleichstellung von Frauen auf lokaler Ebene und gezielte Öffentlichkeitsarbeit 28

Zuordnung der Schwerpunkte des Aktionsplanes zu den Artikeln der Charta 30

II. Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern 32

Impressum 59

Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen & Männern
2011 – 2013: Schwerpunkte, Ziele, Maßnahmen

Hintergrund und Kontext

Die Stadt Wuppertal hat sich 2009 entschieden, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Damit ist Wuppertal Vorreiter für viele Kommunen in Deutschland und verpflichtet sich gleichzeitig, eine an Chancengleichheit orientierte Politik für Frauen und Männer umzusetzen.

Hierbei kann die Stadt Wuppertal auf eine lange Tradition gleichstellungspolitischer Maßnahmen zurückblicken. Vor mehr als 25 Jahren wurde die Gleichstellungsstelle für Frau und Mann eingerichtet, im Jahr 1991 wurde Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe beschlossen, 2004 wurde festgelegt, Aufgaben der Verwaltung unter Gender Mainstreaming Gesichtspunkten zu beleuchten. Seit Einrichtung der Gleichstellungsstelle vor mehr als 25 Jahren begleitet zunächst ein Beirat, dann ein Ausschuss die gleichstellungspolitischen Anstrengungen von Rat und Verwaltung.
Das FrauenNetz Wuppertal entwickelt als Bündnis der Fraueninfrastruktur die Frauenpolitik in Wuppertal weiter, zahlreiche Arbeitskreise und Teams setzen Einzelaspekte eines gleichberechtigten Miteinanders um.

Auch zahlreiche Berichte, Projekte und Maßnahmen, die nicht vorrangig die Gleichstellung der Geschlechter im Blick haben, berücksichtigen mittlerweile geschlechtsspezifische Gesichtspunkte. An dieser Stelle seien einige Aspekte benannt.

Der **»Familienbericht«** macht deutlich: »die Angebote müssen den sehr unterschiedlichen Lebenslagen oder den differierenden Interessen von Eltern oder Kindern angepasst werden«. Damit werden unterschiedliche Lebensformen und Familienkonstellationen, differenzierte Hilfebedarfe von Mädchen und Jungen in unterschiedlichen Lebenslagen wahr- und ernstgenommen. Dies trägt zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer bei.

Der **»Kinder- und Jugendförderplan«** benennt ausdrücklich geschlechts- und migrationsspezifische Aspekte und berücksichtigt diese bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen. Die »Jugendhilfeplanung« ist durchgängig geschlechtsspezifisch ausgerichtet.

Das **»Handlungsprogramm Demografischer Wandel«** greift in allen Aspekten die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern auf und sichert somit sowohl in den Bereichen Bildung und

Betreuung, als auch im Bereich Pflege, Wohnen und Verkehr die geschlechtsspezifische Bewertung und Planung.

Im Bereich der **»EU-Förderung«** von Städtebau- und Wirtschaftsförderprogrammen ist die Betrachtung von Gender Mainstreaming-Aspekten selbstverständlicher Bestandteil der Planung, Konzeption, Umsetzung und Berichterstattung.

Die genannten Berichte, Erfahrungen und Vorgaben machen deutlich: Wir fangen nicht bei Null an, haben uns aber vorgenommen, Schwerpunkte zu setzten.

Haushaltsvorbehalt

Die Stadt Wuppertal ist von der bilanziellen Überschuldung bedroht und unterliegt daher den restriktiven Vorgaben der vorläufigen Haushaltsführung. Das bedeutet u.a., dass nur noch gesetzliche oder sonstige unabweisbare Aufwendungen getätigt werden dürfen. Daher stehen alle in diesem Aktionsplan dargestellten Maßnahmen, die Personal- und/oder Sachmittel der Stadt benötigen, unter dem Haushaltsvorbehalt und sind nur unter den restriktiven Bedingungen der vorläufigen Haushaltsführung zulässig.

Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, die Ressourcen und Dienstleistungen so auszurichten, dass sowohl die Bürgerinnen als auch die Bürger gleichermaßen davon profitieren. Zahlreiche Instrumente tragen dazu bei, dies möglich zu machen.

Die engen finanziellen Ressourcen zwingen jedoch auch dazu, Schwerpunkte zu setzen, die deutlich machen, an welchen Stellen Handlungsbedarf gesehen wird, um der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wuppertal näher zu kommen. Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern bietet hierzu die Möglichkeit.

Rolle von Rat und Verwaltung

Der Rat beschließt mit dem Aktionsplan die strategischen Schwerpunkte und Ziele der städtischen Gleichstellungspolitik und beauftragt die Verwaltung mit der Umsetzung. An der Umsetzung des Aktionsplanes sind viele Leistungseinheiten der Verwaltung beteiligt. Das vorhandene Fachwissen, der Auftrag und der Gestaltungsspielraum in den Leistungseinheiten soll für den Gleichstellungsauftrag genutzt werden. Die Leistungseinheiten sind für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich, sie legen die Umsetzungsschritte fest und ziehen am Ende Bilanz. Der Aktionsplan bindet sowohl Frauen als auch Männer aktiv mit ein, sowohl als Verantwortliche und als Zielgruppe von Maßnahmen. Das mit dem Aktionsplan verbundene Berichtswesen gibt nach zwei Jahren Aufschluss über die erzielten Fortschritte und ist gleichzeitig Basis für den nächsten Aktionsplan.

Schwerpunkte des Aktionsplanes

Für den Aktionsplan zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurden sieben Schwerpunkte festgelegt, die wie folgt definiert wurden:

1. Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt
2. Verteilung städtischer Ressourcen und Dienstleistungen auf Frauen und Männer
3. Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype
4. Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien und Hausarbeit, sowie Armutsbekämpfung
5. Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt
6. An Gleichstellung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus
7. Weiterentwicklung des Aktionsplans zur Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Ziele und Maßnahmen des Aktionsplanes

Der Aktionsplan definiert mit der Schwerpunktsetzung die wichtigsten strategischen Handlungsfelder für die Bekämpfung von Gleichstellungsdefiziten auf kommunaler Ebene. Hier will die Stadt Wuppertal ihre Aktivitäten fortsetzen oder intensivieren.

Durch den Aktionsplan werden für die sieben Schwerpunkte Ziele und Maßnahmen definiert. Den Schwerpunkten werden am Ende des Aktionsplans die Artikel der Europäischen Charta zugeordnet. Zu den Zielen und Maßnahmen wurden Verantwortlichkeiten, eine Zeitschiene und Kosten zugeordnet, die der Auflistung zu entnehmen sind. Viele Maßnahmen können im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel umgesetzt werden bzw. bedürfen keiner weiteren Haushaltsmittel. Einige Maßnahmen werden durch Sponsoren/innen, Akquise von Zuschüssen, Einnahmen oder Landes- bzw. Bundesmittel refinanziert.

Die Ziele und Maßnahmen verdeutlichen darüber hinaus die vielfältigen Bemühungen der Stadt Wuppertal zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Fortführung oder Neuausrichtung bzw. Weiterentwicklung bestimmter Programme, Arbeitszusammenhänge und Überführungen ins Tagesgeschäft, die mit »Laufend« gekennzeichnet sind.

Herausforderungen ergeben sich bei den Projekten, bei denen neue Ideen, neue Maßnahmen und neue Konzepte umgesetzt werden sollen. Hierbei wird vorrangig auf den Zuständigkeitsbereich des Rates und der Verwaltung zurückgegriffen. Es werden jedoch auch Maßnahmen beschrieben, die nur indirekt im Einflussbereich der Verwaltung stehen und bei denen es auf die Kooperation mit Institutionen, Verbänden und privaten Akteuren/innen ankommt.

Maßnahmen 2011 – 2013:
Schwerpunkte und Ziele im Überblick

1: Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt
Ziel: Frauen und Männer sind in politischen Gremien (Rat, Ausschüsse, Aufsichtsräte) und bei Beteiligungsverfahren in gleicher Anzahl vertreten.

2: Verteilung städtischer Ressourcen und Dienstleistungen auf Frauen und Männer
Ziel: Dienstleistungen und öffentliche Einrichtungen der Stadtverwaltung sind für Frauen und Männer/für Mädchen und Jungen gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Städtische Ressourcen kommen Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute.

3: Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype
Ziel: Die Stadt Wuppertal unterstützt Mädchen und Jungen/Frauen und Männer offensiv dabei, geschlechtsspezifische Rollenstereotype zu überwinden und eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen.





4: Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit, sowie Armutsbekämpfung
Ziel: Männer und Frauen beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit.
Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.
Es werden gemeinschaftliche Anstrengungen unternommen, um Menschen mit einem geringen Einkommen die Partizipation am Leben in der Stadt zu ermöglichen.

5: Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt
Ziel: In der Stadt Wuppertal können sich Mädchen und Jungen/ Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum sicher bewegen, ohne psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt zu sein. Mädchen/ Jungen und Frauen erhalten Hilfe und Unterstützung bei Gewalterfahrungen.

6: An Gleichstellung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus
Ziel: Die Stadtverwaltung Wuppertal schreibt den Frauenförder-/Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen fort. Sie stellt sicher, dass gute Praxis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, zur Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype und zur Vermeidung von sexueller Belästigung in der Öffentlichkeit bekannt werden.

7: Weiterentwicklung des Aktionsplans zur Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und gezielte Öffentlichkeitsarbeit
Ziel: Die Stadt Wuppertal entwickelt den Aktionsplan zur Umsetzung der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene weiter und informiert über gleichstellungspolitische Fragestellungen und Maßnahmen in der Öffentlichkeit.

Schwerpunkt 1

Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt

Im Rat der Stadt Wuppertal sind 23 Frauen und 46 Männer einschließlich des Oberbürgermeisters vertreten. Alle Fraktionen werden von Männern geleitet, in der Fraktion »Die Linke« gibt es eine männlich/weibliche Doppelspitze. In den Vorständen der Fraktionen ist der Anteil von Frauen unterschiedlich hoch.



Die letzte Auswertung der Gremienbesetzung von diesem Jahr hat ergeben, dass von 21 Gremien 3 von Frauen geleitet werden. Im zweiten »Genderranking deutscher Großstädte« von 2010, in dem der Anteil weiblicher Ratsmitglieder, Dezernatsleitungen, Ausschussvorsitzenden und Oberbürgermeister/innen gezählt wurden, liegt Wuppertal auf Platz 47 von insgesamt 79 Plätzen. Es gilt also, den Einfluss von Frauen an politischen Entscheidungen zu stärken.

Die exemplarische Untersuchung des »Beteiligungsprojektes zum Schusterplatz« hat aufschlussreiche Informationen dahingehend gebracht, wie Beteiligungsverfahren konzipiert sein müssten, damit Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen gleichermaßen auf die Gestaltung von Plätzen Einfluss nehmen können. Darüber hinaus sind über die Jahre vielfältige Beteiligungsverfahren konzipiert worden, die eine stärkere Einflussnahme und Akzeptanz von Mädchen und Jungen an den Angeboten für Jugendliche in der Stadt ermöglichen. An diesen guten Beispielen sollte angesetzt werden.

Maßnahmen zum Schwerpunkt 1

Ziel: Frauen und Männer sind in politischen Gremien (Rat, Ausschüsse, Aufsichtsräte) und bei Beteiligungsverfahren in gleicher Anzahl vertreten.

1	**Neu**	Es wird ein Programm entwickelt, das es Frauen ermöglicht, stärker als bisher an politischen Entscheidungen teilzunehmen. Das Programm wird durch den Gleichstellungsausschuss begleitet. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Bergische VHS Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
2	Laufend	Der Equal Pay Day wird dazu genutzt, Frauen und Männer für das Thema »Frauen in Führungspositionen« zu sensibilisieren. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
3	**Neu**	Im Rahmen der Kooperationsbeziehungen zu Wirtschaftsunternehmen werden Best-Practice-Beispiele zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen zusammengestellt und veröffentlicht. Umsetzung: Wirtschaftsförderung Zeitpunkt 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
4	Laufend	Bei erforderlichen Beteiligungsverfahren zur Stadtentwicklung werden die Ergebnisse der »Gender Studie zum Schusterplatz« genutzt, um zielgruppenspezifisch Beteiligungsverfahren zu konzipieren. Umsetzung: Geschäftsbereich Stadtentwicklung, Bauen, Verkehr, Umwelt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Keine zusätzlichen Kosten
5	Laufend	Bei erforderlichen Beteiligungsverfahren zur Stadtentwicklung werden Konzepte zur Berücksichtigung von Gleichstellungsgesichtspunkten als selbstverständlicher Bestandteil integriert. Umsetzung: Geschäftsbereich Stadtentwicklung, Bauen, Verkehr, Umwelt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Keine zusätzlichen Kosten
6	Laufend	Um die Belange von Mädchen und Jungen berücksichtigen zu können, werden geschlechtsspezifische Beteiligungsformen gewählt. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Keine zusätzlichen Kosten

Schwerpunkt 2

Verteilung städtischer Ressourcen und Dienstleistungen auf Frauen und Männer



Die Dienstleistungen der Stadt Wuppertal müssen – gerade vor dem Hintergrund der geringer werdenden Mittel – gleichermaßen für Frauen und Männer zur Verfügung stehen bzw. von ihnen genutzt werden.

Im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming sind viele Projekte aufgelegt worden, die Ungleichheiten im Angebot für Frauen und Männer aufzeigen. Es wurden beispielhaft Projekte entwickelt, die zu einer stärkeren Nachfrage von Frauen oder Männern geführt haben.

An diesen Prozess möchten wir anknüpfen und neue Schwerpunkte setzen. Hierzu ist in einem ersten Schritt zu ermitteln, welche Beispiele für geschlechtsspezifische Bedarfserhebung und Bedarfsdeckung in den einzelnen Leistungseinheiten vorliegen.

Maßnahmen zum Schwerpunkt 2

Ziel: Dienstleistungen und öffentliche Einrichtungen der Stadtverwaltung sind für Frauen und Männer/für Mädchen und Jungen gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Städtische Ressourcen kommen Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute.

1 **Neu**

In den Leistungseinheiten der Verwaltung wird analysiert, inwieweit einzelne Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Ansprache und Durchführung explizit auf Frauen und Männer ausgerichtet sind. Diese werden im Rahmen des Berichts veröffentlicht.
Umsetzung: Gleichstellungsstelle
Zeitpunkt: 2011 – 2012 I Kosten: Personalkosten

2	**Neu**	Das Beratungs- und Unterstützungsangebot in der Stadt Wuppertal sollte geschlechtsspezifisch ausgerichtet sein. Um dies zu erfassen, wird ein geeignetes Analyseinstrument entwickelt. Umsetzung: Ressort Soziales Zeitpunkt 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
4	**Neu**	Für den Gesundheitsbereich wird ein Konzept erstellt, das für migrations- und gleichstellungsspezifische Gesichtspunkte sensibilisiert. Hierzu werden die städtischen Gremien bzw. weitere Netzwerkstrukturen genutzt. Umsetzung: Ressort Zuwanderung und Integration/Gleichstellungsstelle/ Ressort Soziales Zeitpunkt: 2012 – 2013 I Kosten: Personalkosten
5	Laufend	Die »FrauenGesundheitsTage« als Präventions-, Informations- und Vernetzungsangebot werden weitergeführt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2012 – 2013 Kosten: Refinanziert
6	Laufend	Der »Männergesundheitstag« als Präventions-, Informations- und Vernetzungsangebot wird weitergeführt und weiterentwickelt. Umsetzung: Bergische VHS Zeitpunkt: 2011 – 2013 Kosten: Laufender Haushalt
7	**Neu**	Im Rahmen der Umsetzung der Sportstättenentwicklungsplanung wird gemeinsam mit der Universität ein öffentlicher Kongress zum Thema »Gender und Sport« konzipiert und durchgeführt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Bergische Universität Wuppertal Zeitpunkt 2011 – 2012 Kosten: Laufender Haushalt



Schwerpunkt 3

Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype

Noch immer ist das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen stark von Rollenstereotypen geprägt. Dies engt sie in ihren Handlungsoptionen ein und verbaut ihnen Karrierechancen in den jeweils untypischen Arbeitsbereichen.

Die Schwierigkeiten von Jungen in Schulen beruhen, wie die Geschlechterforschung zeigt, vor allem auf vom Alter und von der sozialen Schicht abhängigen Inszenierungen einer bildungsfernen, mit Bildungsanstrengungen nicht verträglichen Männlichkeit.

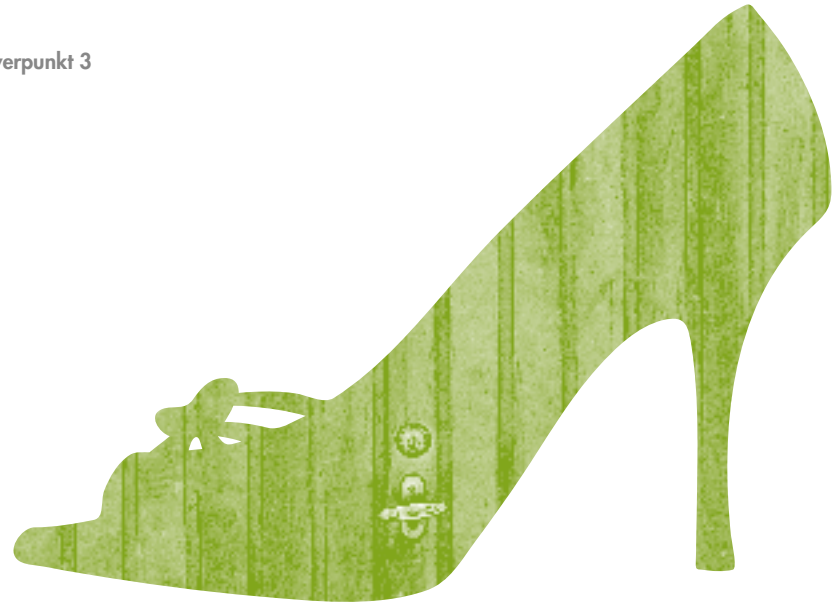
Auf Mädchen hat eine Stilisierung der Fachkulturen (z.B. bei naturwissenschaftlich-technischen Fächern, Informatik, Mathematik) als »männlich« eine abschreckende Wirkung«.[1] Mädchen profitieren zudem nicht von ihrem »Bildungsgewinn«.

Mit dem Girls´Day und dem Boys´Day, mit Schulungen von Erzieher/innen, mit Informationsveranstaltungen für pädagogische Fachkräfte wurden hier in den letzten Jahren Maßnahmen angestoßen, die im Rahmen des Aktionsplanes weiterentwickelt werden sollen.

Die schlechten Verdienstmöglichkeiten in den typischen Frauenberufen verhindern zu einem nicht unerheblichen Teil die Veränderung von Rollenstereotypen (alle Helferinnenberufe, oder Berufe in der Pflege und/oder Pädagogik sind im Vergleich zur Ausbildungsdauer und den Anforderungen männlich dominerter Berufe stark unterbezahlt)[1]



1 vergl. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, Januar 2011)

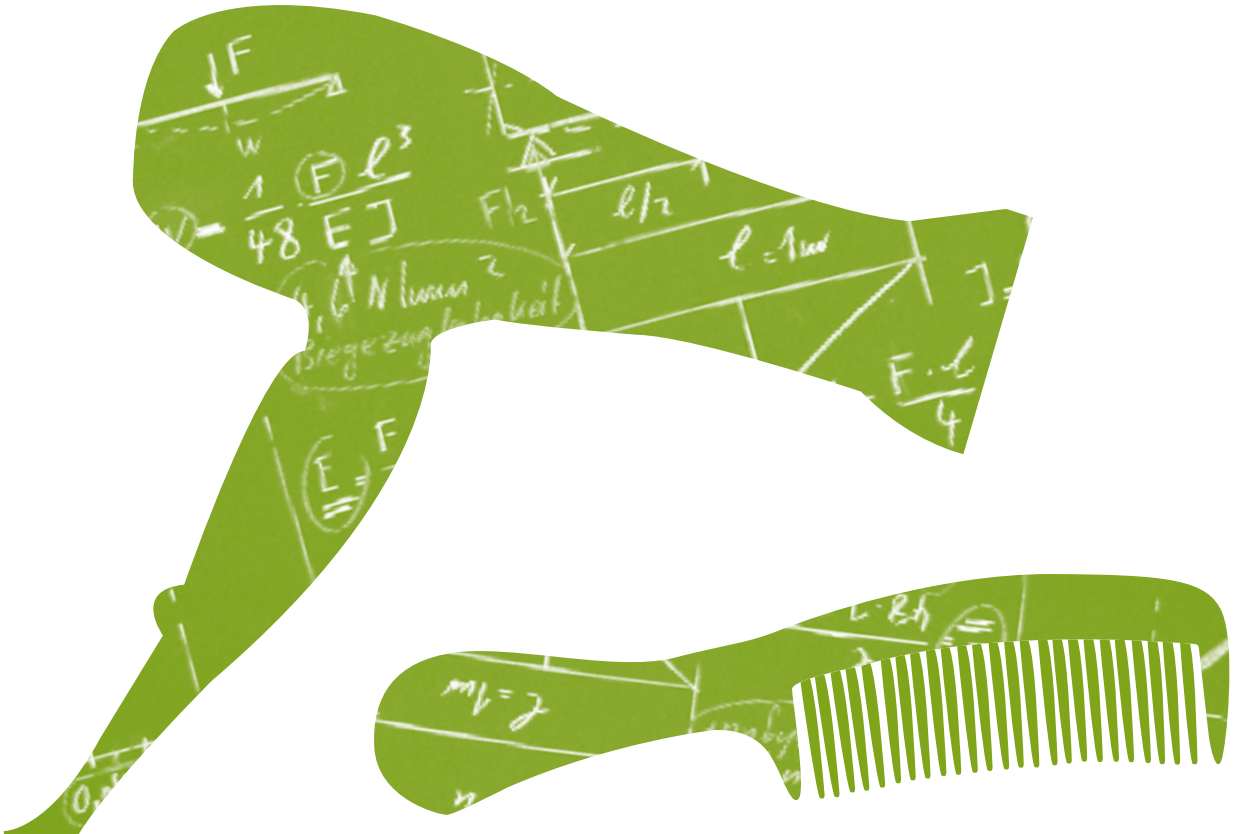


Maßnahmen zum Schwerpunkt 3

Ziel: Die Stadt Wuppertal unterstützt Mädchen und Jungen/Frauen und Männer dabei, geschlechtsspezifische Rollenstereotype zu überwinden und eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen.

1	Laufend	Der »Boy´s-Day« und der »Girl´s-Day« werden als Instrument zur Verringerung geschlechtsspezifischer Berufswahl weitergeführt und weiterentwickelt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Stadtbetrieb Schulen Zeitpunkt: 2012 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
2	Laufend	Maßnahmen zur Berufswahl und Lebensplanung werden unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten weiterentwickelt Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Stadtbetrieb Schulen/Ressort Kinder, Jugend und Familie Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
3	Laufend	Der »Mädchenmerker« als Informationsbroschüre u.a. zur Sensibilisierung von Mädchen für »untypische« Berufsfelder wird weitergeführt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Stadtbetrieb Schulen Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
4	Laufend	Bei der Entwicklung von Bildungsangeboten für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, wie z.B. den Integrationskursen, werden Gender-Gesichtspunkte integriert. Umsetzung: Ressort Zuwanderung und Integration Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
5	Laufend	Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Berufs- und Lebensplanung werden lesbische und schwule Lebensentwürfe berücksichtigt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Stadtbetrieb Schulen/Ressort Kinder, Jugend und Familie Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten

6	Laufend	Die Vorgaben und Strukturen zur geschlechtsspezifischen Jugendarbeit werden umgesetzt und mit Hilfe des Gender-Mainstreaming-Prinzips weiterentwickelt. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
7	**Neu**	Mitarbeiter/innen von Kindertageseinrichtungen werden in ihrer Genderkompetenz gefördert. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder Zeitpunkt: 2012 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
8	Neu	Im Bereich der Ferien- und Freizeitprojekte, Mitwirkungs- und Beteiligungsprojekte werden Mitarbeiter/innen in ihrer Genderkompetenz gefördert. Dies betrifft sowohl die Ansprache der Mädchen und Jungen, als auch alle Phasen der Konzeption von Projekten/Angeboten und deren Werbung. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie Zeitpunkt: 2012 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
9	Laufend	Es werden geschlechtsspezifische Angebote für Frauen und Männer entwickelt, die der Verfestigung von Rollenstereotypen entgegenwirken. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Ressort Kinder, Jugend und Familie/ Familienbildungsstätten Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt





Schwerpunkt 4

Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit, sowie Armutsbekämpfung

»Besondere Bedeutung für den Lebensverlauf von Frauen und Männern sind geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit.«[2]

Diese Rollenstereotype schränken den individuellen Handlungsspielraum – bewusst oder unbewusst – oftmals ein. Die klassische Rollenverteilung hat sich durch die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch die Veränderungen im Beschäftigungssystem und den Verlust der (alleinigen) Ernährerrolle des Mannes verändert. Zudem wollen Frauen oftmals mehr, Männer oftmals weniger arbeiten als sie das zur Zeit realisieren können.

Die Veränderung herkömmlicher Rollenzuschreibungen fordert Frauen und Männer heraus, individuelle Modelle einer partnerschaftlichen Beziehung miteinander auszuhandeln. Zudem ist die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung eine Ursache für die hohe Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und die mangelnde Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Über das »Gender-Team Jobcenter« wurden in den vergangenen Jahren die Maßnahmen für ALG II-Empfänger/innen hinsichtlich ihrer Wirkungen auf Frauen und Männer (Teilhabe) überprüft und weiterentwickelt. Gleichzeitig wurde damit begonnen, die Fachkräfte hinsichtlich ihrer Offenheit für geschlechtsunspezifische Lösungen zu schulen.

2 vergl. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, Januar 2011)

Über den »Regionalen Arbeitskreis Frauen und Armut« wurden die Risiken, denen Frauen aufgrund ihrer stärkeren Betroffenheit von Gewalt, ihrer Situation als Alleinerziehende, ihrer Verantwortung für die Gesundheit und Pflege der Angehörigen ausgesetzt sind, thematisiert. Diese Arbeit soll weitergeführt werden. Durch ESF-Mittel ist es der Bergischen VHS gelungen, ein auf zwei Jahre befristetes Projekt für Alleinerziehende zu finanzieren, dass sich mit der besonderen Problematik von Alleinerziehenden im SGB II-Bezug beschäftigt und hier Lösungen entwickeln wird.

Maßnahmen zum Schwerpunkt 4

Ziel: Männer und Frauen beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Es werden gemeinschaftliche Anstrengungen unternommen, um Menschen mit einem geringen Einkommen die Partizipation am Leben in der Stadt zu ermöglichen.

1	Laufend	Vom Land NRW geförderte Projekte zur Arbeitsmarktintegration von Frauen werden aufgegriffen und umgesetzt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2012 I Kosten: Landes- und EU-Mittel
2	Laufend	Der regionale Facharbeitskreis »Innovative Arbeitsmarktprojekte« setzt seine Arbeit zur Begutachtung und Entwicklung frauenspezifischer Arbeitsmarktprojekte fort. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Landes- und EU-Mittel
3	Laufend	Der regionale Arbeitskreis »Frauen und Armut« setzt seine Arbeit fort, um Kooperationsstrukturen weiterzuentwickeln. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
4	Laufend	Im Rahmen des Programms »Stärken vor Ort« werden weiterhin geschlechtsspezifische Ansätze positiv bewertet. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Landes- und EU-Mittel
5	Laufend	Das »Gender Team Jobcenter« setzt seine Arbeit fort, um Integrationsmaßnahmen gleichermaßen Frauen und Männern zukommen zu lassen. Umsetzung: Jobcenter Zeitpunkt 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt

6	Laufend	Das »Gender Team Jobcenter« setzt seine Arbeit fort, um eine weitere Gendersensibilität der Mitarbeiter/innen des Jobcenters zu erreichen. Umsetzung: Jobcenter Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
7	Laufend	Der Qualifizierung von bildungsfernen Migrantinnen wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Umsetzung: Jobcenter/Ressort Zuwanderung und Integration Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
8	Laufend	Die Potenziale von Migrantinnen werden offensiv genutzt und über eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit vermittelt. Umsetzung: Ressort Zuwanderung und Integration/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
9	Laufend	Das Projekt »Netzwerke für Alleinerziehende« wird in seiner Arbeit unterstützt. Umsetzung: Bergische VHS/Jobcenter, Ressort Kinder, Jugend und Familie/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Bundesmittel
10	Laufend	Alle zwei Jahre wird eine »Bergische Weiterbildungs- und Kontaktbörse für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger« durchgeführt. Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund werden explizit beworben. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Jobcenter Zeitpunkt: 2012 I Kosten: Laufender Haushalt
11	Laufend	Zur Erfüllung des Rechtsanspruches wird die Betreuungslücke für 3-6 Jährige geschlossen. Umsetzung: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
12	Laufend	Die Tagespflege wird durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit auf 500 Plätze insgesamt ausgeweitet. Umsetzung: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
13	Laufend	Die Betreuungsangebote für unter 3jährige Kinder in Kindergärten-/ Kindertagesstätten werden ausgeweitet. Umsetzung: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel

14	Laufend	Im Rahmen der Offenen Ganztagsgrundschule werden verbindliche Betreuungsangebote für Grundschulkinder angeboten. Umsetzung: Stadtbetrieb Schulen Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
15	Laufend	Durch die Umwandlung städtischer Schulen in Ganztagsschulen werden die Angebote für ältere Kinder ausgeweitet. Umsetzung: Stadtbetrieb Schulen Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
16	Laufend	Im Rahmen der offenen Jugendarbeit werden Angebote in Randzeiten, in Ferien und am Wochenende zur Betreuung und Freizeitgestaltung von Kindern unterschiedlichen Alters bereitgehalten. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie, AGfW Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
17	**Neu**	Die Stadt richtet ein Forum ein, in dem gemeinsam mit relevanten Institutionen und Trägern, Umsetzungsziele und –maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Männern – auch mit Migrationshintergrund – an der Familienarbeit entwickelt werden. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Ressort Kinder, Jugend und Familie Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
18	**Neu**	Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte entwickelt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Ressort Soziales Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten

Schwerpunkt 5

Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt

Die Stadt Wuppertal kann auf ein Netzwerk bestehender Hilfeangebote zurückgreifen. Die Anbieter von Hilfeleistungen haben sich in den letzten Jahren durch die Zusammenarbeit am »Runden Tisch gegen häusliche Gewalt«, im »Arbeitskreis Hilfen bei sexueller Gewalt« und am »Runden Tisch für Opfer von Frauenhandel und Zwangsprostitution« wirkungsvoll vernetzt.

Aktuelle Themen, wie die besondere Betroffenheit von Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund oder Hilfeangebote für Jungen sowie wirksame Strategien gegen Täter und Täterinnen, kommen als neue Herausforderungen hinzu.

Ziel der Maßnahmen des Aktionsplanes ist eine Abstimmung des Hilfeangebotes und die Weiterentwicklung einer geschlechtsspezifischen Zugangsweise.

Bei der Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt der Schulung von Führungskräften, der Information der Beschäftigten der Verwaltung, sowie Bürgerinnen und Bürgern eine große Bedeutung zu. Hier soll der Aktionsplan neue Impulse setzen.

Maßnahmen zum Schwerpunkt 5

Ziel: In der Stadt Wuppertal können sich Mädchen und Jungen/Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum sicher bewegen, ohne psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt zu sein. Mädchen/Jungen und Frauen erhalten Hilfe und Unterstützung bei Gewalterfahrungen.

1	Laufend	Die Infrastruktur zur Unterstützung, Beratung und Krisenintervention für Frauen mit (sexualisierten) Gewalterfahrungen wird weiterhin finanziell abgesichert und weiterentwickelt. Die spezifische Situation von Frauen mit Migrationshintergrund findet Berücksichtigung. Umsetzung: Ressort Soziales/Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
2	Laufend	Die Hilfeangebote für Mädchen und Jungen mit Gewalterfahrungen orientieren sich am Bedarf und werden weiterhin finanziell abgesichert. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie/AK Hilfen bei sexueller Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
3	Laufend	Im Kontext sexualisierter und häuslicher Gewalt werden für Täter (und Täterinnen) entsprechende Möglichkeiten zur Veränderung ihres (sexualisiert) gewalttätigen Verhaltens angeboten. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie/AK Hilfen bei sexueller Gewalt/Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
4	Laufend	Angebote für Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund, die Gewalt erfahren haben, werden weiterentwickelt. Umsetzung: Ressort Zuwanderung und Integration/Ressort Kinder, Jugend und Familie/AK Hilfen bei sexueller Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
5	Laufend	Die vorhandenen Beratungsangebote für Jungen, die sexualisierte Gewalt erfahren haben, werden weiterentwickelt und in der Öffentlichkeit transparent gemacht. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie/ AK Hilfen bei sexueller Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt

6	Laufend	Primärpräventive Angebote zur Stärkung von Mädchen und Jungen werden – gerade für Kindertageseinrichtungen und Schulen – weiterentwickelt. Umsetzung: Ressort Kinder, Jugend und Familie/Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder/Stadtbetrieb Schulen/AK Hilfen bei sexueller Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
7	Laufend	Die Schulung und Information von Fachkräften zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt wird beibehalten und weiterentwickelt. Umsetzung: AK Hilfen bei sexueller Gewalt/Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
8	Laufend	Die Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse an Wuppertaler Schulen werden weiterhin finanziell bezuschusst. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Stadtbetrieb Schulen Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
9	Laufend	Bei der Planung und Umsetzung städtebaulicher Projekte wird auf die Vermeidung von Angsträumen hingewirkt. Umsetzung: Ressort Stadtentwicklung und Städtebau Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
10	**Neu**	Unter Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten wird gegen sexistische und frauenfeindliche Werbung im Stadtbild vorgegangen. Umsetzung: Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
11	Laufend	Die Arbeit des »Runden Tisches gegen Häusliche Gewalt« mit seinen Schwerpunktsetzungen wird weitergeführt und weiterentwickelt. Umsetzung: Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
12	Laufend	Die Arbeit des »Arbeitskreises Hilfen bei sexueller Gewalt« mit seinen Schwerpunktsetzungen wird weitergeführt und weiterentwickelt. Umsetzung: AK Hilfen bei sexueller Gewalt Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
13	Laufend	Die Arbeit des »Runden Tisches zum Schutz von Opfern von Frauenhandel und Zwangsprostitution« wird weitergeführt und weiterentwickelt. Umsetzung: Runder Tisch Frauenhandel Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten

14	Laufend	Die Arbeit der »Lenkungsgruppe für soziale Ordnungspartnerschaften« berichtet jährlich im Gleichstellungausschuss über geschlechtsspezifische Erkenntnisse und Maßnahmen. Umsetzung: Ressort Soziales Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
15	Laufend	Anlässlich des »Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen« wird jährlich eine Veranstaltung durchgeführt, an der möglichst viele Kooperationspartner/innen beteiligt sind. Umsetzung: Dachverband der Frauenprojekte/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt/Landesgelder
16	**Neu**	Bei Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit werden gezielt lesbische und schwule Familien- und Lebensentwürfe berücksichtigt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
17	Laufend	Die Arbeit von »WupperPride e.V.« zur Vorbereitung des CSD wird organisatorisch und konzeptionell unterstützt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt



Schwerpunkt 6

Am Ziel der Gleichstellung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus

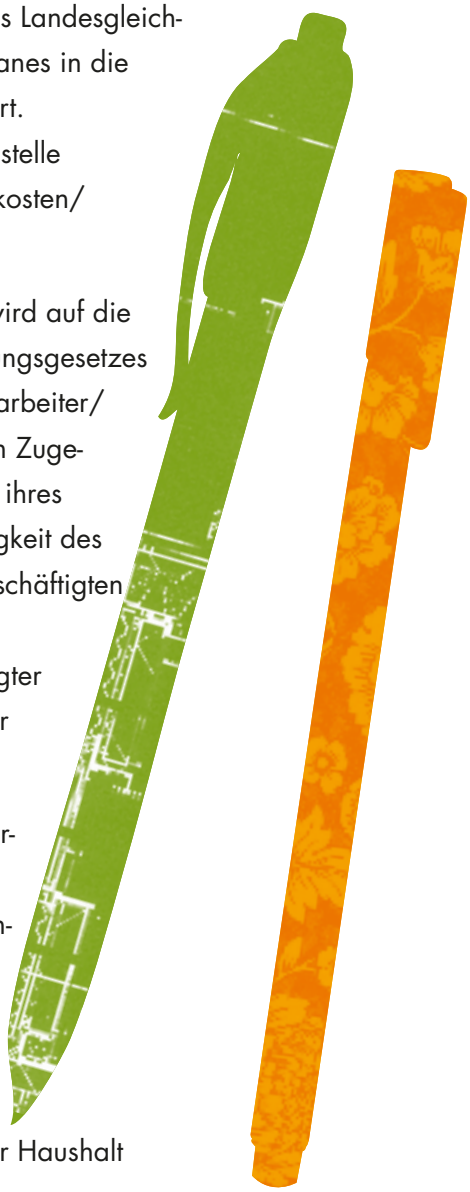
Durch den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung mit seinen umfassenden Maßnahmen zur Personalauswahl, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Fortbildung, zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und zur Veränderung von Rollenstereotypen ist ein geübtes Instrument eingeführt, um die Fortschritte zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung zu beschreiben und zu messen. Die Stadt Wuppertal ist oftmals Vorreiter für an Gleichstellung orientierte Personalpolitik und hiermit auch Beispiel für Unternehmen. Diese Stärke gilt es nach außen hin offensiv zu vertreten.

Maßnahmen zum Schwerpunkt 6

Ziel: Die Stadtverwaltung Wuppertal schreibt den Frauenförder-/Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen fort und stellt sicher, dass gute Praxis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, zur Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype und zur Vermeidung von sexueller Belästigung in der Öffentlichkeit bekannt werden.

1	Laufend	Der Frauenförder-/Gleichstellungsplan und das Berichtswesen für die Stadtverwaltung, die Eigenbetriebe und Gesellschaften werden fortgeschrieben. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
2	**Neu**	Für die Stadtverwaltung wird geprüft, ob die Entgeltdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten mit den bundesweit zur Verfügung stehenden Messverfahren erhoben werden kann. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
3	Laufend	Maßnahmen zur Personalentwicklung, zur Organisationsveränderung und zum Personalabbau werden geschlechtsspezifisch bewertet. Umsetzung: Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen, Geschäftsbereichsbüro/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten

4	**Neu**	Als Anregung für Wuppertaler Unternehmen werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zum Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung einzelne Aspekte gesondert hervorgehoben und als Best-Practice kommuniziert. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2012 – 2013 I Kosten: Personalkosten
5	Neu	Handlungsmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung veröffentlicht und umgesetzt. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Personalressort Zeitpunkt: 2011 I Kosten: Personalkosten/Laufender Haushalt
6	Laufend	Für die Verwaltung werden Aspekte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplanes in die allgemeinen Schulungsmaßnahmen integriert. Umsetzung: Personalressort/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten/ Laufender Haushalt
7	Laufend	Im Rahmen der Führungskräfteschulungen wird auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Prävention von Diskriminierung von Mitarbeiter/innen aufgrund ihres Alters, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts hingewiesen. Auf die Zuständigkeit des AGG-Beauftragten für Beschwerden der Beschäftigten wird aufmerkam gemacht. Umsetzung: Personalressort/AGG Beauftragter Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
8	Laufend	Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden die unterschiedlichen Belastungen von Frauen und Männern berücksichtigt. Im regelmäßigen Bericht werden diese Aspekte aufgegriffen. Umsetzung: Personalressort/ Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt



Schwerpunkt 7

Weiterentwicklung des Aktionsplans zur Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Fachkreisen bekannt. In den Artikeln der Charta wird großer Wert darauf gelegt, einen breiten Konsultationsprozess zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene anzustoßen. Der letzte Schwerpunkt des Aktionsplanes greift diese beiden Aspekte auf.

In einem ersten Schritt wird die Charta und der Aktionsplan für Wuppertal bekannt gemacht. In einem zweiten Schritt werden Maßnahmen entwickelt, die auf eine breitere Konsultation – über das FrauenNetz Wuppertal, den Gleichstellungsausschuss und den Rat hinaus – abzielen.

Nicht nur die Verwaltung, sondern auch andere Akteurinnen und Akteure können viel für die Gleichstellung der Geschlechter tun. Sie hierbei zu beraten und zu unterstützen, ist ebenfalls Ziel der Öffentlichkeitsarbeit.



Maßnahmen zum Schwerpunkt 7

Ziel: Die Stadt Wuppertal entwickelt den Aktionsplan zur Umsetzung der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene weiter und informiert über gleichstellungspolitische Fragestellungen und Maßnahmen in der Öffentlichkeit.

1	**Neu**	Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Fachpersonen, Gremien, Arbeitskreisen, Verbänden, Interessenvertretungen und NGO´s, wird für eine breite Unterstützung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Aktionsplanes geworben. Umsetzung: Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
2	Laufend	Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip allen städtischen Handelns. Es spiegelt sich auch im Auftritt nach innen und außen wieder, insbesondere durch die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache und Kommunikation. Umsetzung: Verwaltungsvorstand/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
3	Laufend	Zur Förderung einer geschlechtergerechten Sprache werden amtliche Publikationen, Formulare, Schulungsunterlagen, Pressemitteilungen und der Internetauftritt der Verwaltung weiterentwickelt. Umsetzung: Geschäftsbereich Zentrale Dienstleistungen, Geschäftsbereichsbüro/Gleichstellungsstelle Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Personalkosten
4	**Neu**	Im Rahmen einer eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit wird über die Ziele und Maßnahmen der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene informiert. Umsetzung: Gleichstellungsstelle/Presseamt/Stadtmarketing Zeitpunkt: 2011 – 2013 I Kosten: Laufender Haushalt
5	**Neu**	Es wird regelmäßig im Gleichstellungsausschuss über die Ergebnisse des Aktionsplanes berichtet. Umsetzung: Gleichstellungsstelle I Zeitpunkt: 2011 – 2013 Kosten: Personalkosten

Zuordnung der Schwerpunkte des Aktionsplanes zu den Artikeln der Charta

Schwerpunkt 1: Die Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt

Ziel: Frauen und Männer sind in politischen Gremien (Rat, Ausschüsse, Aufsichtsräte) und bei Beteiligungsverfahren in gleicher Anzahl vertreten.

Artikel 1 Demokratische Verantwortung
Artikel 2 Politische Vertretung
Artikel 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
Artikel 7 Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren
Artikel 25 Stadt- und Lokalplanung

Schwerpunkt 2: Die Verteilung städtischer Ressourcen und Dienstleistungen

Ziel: Dienstleistungen und öffentliche Einrichtungen der Stadtverwaltung sind für Frauen und Männer/für Mädchen und Jungen gleichermaßen attraktiv und werden von ihnen genutzt. Städtische Ressourcen kommen Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute.

Artikel 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung
Artikel 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
Artikel 9 Gender Assessment
Artikel 14 Gesundheit
Artikel 15 Sozialwesen und soziale Dienste
Artikel 20 Kultur, Sport, Freizeit

Schwerpunkt 3: Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype

Ziel: Die Stadt Wuppertal unterstützt Mädchen und Jungen/Frauen und Männer dabei, geschlechtsspezifische Rollenstereotype zu überwinden und eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen.

Artikel 6 Kampf gegen Stereotype

Schwerpunkt 4: Die Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien- und Hausarbeit sowie Armutsbekämpfung

Ziel: Männer und Frauen beteiligen sich partnerschaftlich an der Familien- und Hausarbeit. Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Es werden gemeinschaftliche Anstrengungen unternommen, um Menschen mit einem geringen Einkommen die Partizipation am Leben in der Stadt zu ermöglichen.

Artikel 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Artikel 17 Kinderbetreuung
Artikel 16 Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 Wirtschaftliche Entwicklung

Schwerpunkt 5: Prävention und Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Gewalt

Ziel: In der Stadt Wuppertal können sich Mädchen und Jungen/Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Raum sicher bewegen, ohne psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt zu sein. Mädchen/ Jungen und Frauen erhalten Hilfe und Unterstützung bei Gewalterfahrungen.

Artikel 21 Sicherheit
Artikel 22 Geschlechterspezifische Gewalt
Artikel 23 Menschenhandel

Schwerpunkt 6: Eine am Ziel der Gleichstellung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus

Ziel: Die Stadtverwaltung Wuppertal schreibt den Frauenförder-/Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen fort. Sie stellt sicher, dass gute Praxis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, zur Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype und zur Vermeidung von sexueller Belästigung in der Öffentlichkeit bekannt werden.

Artikel 11 Rolle als Arbeitgeber

Schwerpunkt 7: Weiterentwicklung und Information über den Aktionsplan zur Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Ziel: Die Stadt Wuppertal entwickelt den Aktionsplan zur Umsetzung der Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene weiter und informiert über gleichstellungspolitische Fragestellungen und Maßnahmen in der Öffentlichkeit.

Artikel 8 Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 10 Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Keine explizite Schwerpunkt- und Zielzuordnung

Artikel 12 Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
Artikel 18 Soziale Kohäsion
Artikel 19 Wohnraum
Artikel 24 Nachhaltige Entwicklung
Artikel 26 Mobilität und Verkehr

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

Eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung (Erarbeitet und gefördert vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern)

Einleitung

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas und lädt sie ein, die Charta zu unterzeichnen, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Hoheitsgebiets umzusetzen.

Um die Umsetzung dieser Verpflichtungen zu unterstützen, erklären sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften bereit, einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten, der die für diesen Zweck vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt.

Darüber hinaus verpflichten sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften, alle Institutionen und Organisationen in ihrem Hoheitsgebiet einzubeziehen, um die Erreichung echter Gleichstellung in der Praxis sicherzustellen.

Die Charta wurde im Rahmen eines Projekts (2005-2006) erarbeitet, das vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas zusammen mit zahlreichen nachstehend aufgeführten Partnern durchgeführt wurde. Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur.

Trotz vielfältiger formaler Anerkennung und zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag noch immer nicht Realität geworden. Frauen und Männer genießen in der Praxis nicht dieselben Rechte. Gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten bestehen weiterhin, etwa bei Löhnen und Gehältern sowie bei der politischen Vertretung, in der Frauen unterrepräsentiert sind.

Diese Ungleichheiten sind das Ergebnis sozialer Konstrukte, die auf zahlreichen Stereotypen in den Bereichen Familie, Bildung, Kultur, Medien, Arbeitswelt, gesellschaftliche Organisation usw. beruhen. Es existieren nach wie vor viele Felder, in denen Handlungsbedarf besteht, in denen neue Ansätze und strukturelle Veränderungen eingeführt werden können.

Als die den BürgerInnen am nächsten stehende Regierungsebene sind Lokal- und Regionalbehörden am besten geeignet, die Fortdauer und Neubildung von Ungleichheiten zu bekämpfen und eine wahrhaft egalitäre Gesellschaft zu fördern. Durch ihre Kompetenzbereiche und Kooperationen mit der ganzen Bandbreite lokaler AkteurInnen können sie konkrete Aktionen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern setzen.

Darüber hinaus ist das Subsidiaritätsprinzip für die praktische Umsetzung des Rechts auf Gleichstellung von Frauen und Männern besonders wichtig. Dieses Prinzip gilt für alle Regierungsebenen – europäisch, national, regional und lokal. Während den Lokal- und Regionalregierungen Europas unterschiedliche Verantwortungsbereiche zukommen, können und müssen sie alle eine positive Rolle in der Förderung der Gleichstellung spielen, und zwar in praktischer Weise, die sich auf das tägliche Leben ihrer Bevölkerung auswirkt.

Die Prinzipien der lokalen und regionalen Selbstbestimmung sind eng mit dem Subsidiaritätsprinzip verbunden. Die Europäische Charta der kommunalen Selbstverwaltung des Europarats aus dem Jahr 1985, welche von einer großen Mehrheit europäischer Staaten unterzeichnet und ratifiziert wurde, betont »das Recht und die tatsächliche Fähigkeit der kommunalen Gebietskörperschaften, im Rahmen der Gesetze einen wesentlichen Teil der öffentlichen Angelegenheiten in eigener Verantwortung zum Wohl ihrer EinwohnerInnen zu regeln und zu gestalten.« Die Umsetzung und Förderung das Rechts auf Gleichstellung muss im Zentrum dieses Konzepts kommunaler Selbstverwaltung verankert sein.

Die lokale oder regionale Demokratie muss sicherstellen, dass hinsichtlich ganz konkreter Aspekte des täglichen Lebens wie etwa Wohnraum, Sicherheit, öffentliche Verkehrsmittel, Arbeitswelt oder Gesundheit die sinnvollsten Entscheidungen getroffen werden.

Außerdem ermöglicht die umfassende Einbeziehung von Frauen in die Entwicklung und Umsetzung lokaler und regionaler Politiken eine Berücksichtigung ihrer Lebenserfahrungen, Kenntnisse und Kreativität.

Wenn wir eine Gesellschaft schaffen wollen, die auf Gleichstellung beruht, müssen Lokal- und Regionalregierungen die Genderdimension in ihrer Politik, Organisation und praktischen Arbeit umfassend berücksichtigen. In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas und sein Ausschuss gewählter VertreterInnen lokaler und regionaler Behörden treten seit vielen Jahren aktiv für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen und regionalen Ebene ein. Im Jahr 2005 stellte der RGRE ein konkretes Instrument für Lokal- und Regionalbehörden in Europa vor: die »Stadt der Gleichstellung«. Durch die Benennung von Good Practices in bestimmten europäischen Städten und Gemeinden gibt uns die »Stadt der Gleichstellung« eine Methodik an die Hand, mit der Politiken zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf der lokalen und regionalen Ebene umgesetzt werden können. Die vorliegende Charta baut auf dieser Arbeit auf.

Die Rolle der Lokal- und Regionalregierungen für die Gleichstellungsförderung wurde in der 1998 angenommenen Weltweiten Erklärung der IULA (International Union of Local Authorities) über Frauen in der Lokalregierung bestätigt. Die neue weltweite Organisation United Cities and Local Governments bezeichnet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eines ihrer Hauptziele.

Präambel

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas als Vertreter der europäischen Lokal- und Regionalregierungen hat zusammen mit den folgenden PartnerInnen:

Österreichischer Städtebund
Nationale Vereinigung der Gemeinden der Republik Bulgarien
Union der Gemeinden Zyperns
Union der Städte und Gemeinden der Tschechischen Republik
Vereinigung finnischer Lokal- und Regionalbehörden
Französische Sektion des RGRE (AFCCRE)
Deutsche Sektion des RGRE
Zentralvereinigung der Gemeinden und Kommunen Griechenlands (KEDKE)
Ungarische Nationalvereinigung lokaler Gebietskörperschaften (TÖOSZ)
Italienische Sektion des RGRE (AICCRE)
Toskanische Föderation der AICCRE
Vereinigung luxemburgischer Städte und Gemeinden (SYVICOL)
Vereinigung polnischer Städte
Spanischer Bund der Gemeinden und Provinzen (FEMP)
Baskische Gemeindevereinigung
Bund der Gemeinden und Provinzen von Extremadura (FEMPEX)
Stadt Wien (Österreich)
Stadt Saint Jean de la Ruelle (Frankreich)
Stadt Frankfurt am Main (Deutschland)
Stadt Burguillos del Cerro (Spanien)
Stadt Cartagena (Spanien)
Stadt Sevilla (Spanien)
Stadt Valencia (Spanien)
Stehender Ausschuss der Euro-Mediterranen Partnerschaft lokaler und regionaler Behörden (COPPEM)
Agentur für Zeit und Mobilität Belfort-Montbéliard (Frankreich)

im Bewusstein, dass die Europäische Gemeinschaft und die Europäische Union auf Grundrechten und Grundfreiheiten gründen, zu denen auch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zählt, und die europäische Gesetzgebung die Basis für die auf diesem Gebiet in Europa erzielten Fortschritte geliefert hat;

im Bewusstsein des internationalen Gesetzesrahmens für Menschenrechte der Vereinten Nationen und insbesondere der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der 1979 angenommenen Konvention über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegen Frauen;

unter Betonung des wesentlichen Beitrags des Europarats zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der kommunalen Selbstverwaltung;

in der Erwägung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern den Willen voraussetzt, in den drei einander ergänzenden Bereichen Handlungen zu setzen, die zu ihrer Erreichung nötig sind, nämlich in der Abschaffung direkter Ungleichheiten, der Beseitigung indirekter Ungleichheiten und der Schaffung eines politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Umfelds, das die proaktive Entwicklung einer egalitären Demokratie fördert;

im Bedauern über die noch immer vorhandene Diskrepanz zwischen der gesetzlichen Anerkennung des Rechts auf Gleichstellung und der tatsächlichen und praktischen Anwendung dieses Rechts;

in der Erwägung, dass Lokal- und Regionalregierungen in Europa eine entscheidende Rolle für ihre BürgerInnen und EinwohnerInnen spielen und spielen müssen, um das Recht auf Gleichstellung – insbesondere von Frauen und Männern – in allen ihren Verantwortungsbereichen umzusetzen;

in der Erwägung, dass eine ausgewogene Mitwirkung und Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen von wesentlicher demokratischer Bedeutung ist;

inspiriert vor allem durch die 1979 angenommene Konvention über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegen Frauen, die Erklärung und Aktionsplattform der Vereinten Nationen von Beijing aus dem Jahr 1995 sowie die Beschlüsse der 23. Sondersitzung der UNO-Generalversammlung im Jahr 2000 (Beijing +5), die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die Empfehlung des Rates vom Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und die Weltweite Erklärung der International Union of Local Authorities aus dem Jahr 1998 über Frauen in der Lokalregierung;

im Wunsch, an den fünfundzwanzigsten Jahrestag des Inkrafttretens der UNO Konvention über die Abschaffung aller Formen von Diskriminierung gegen Frauen im September 1981 zu erinnern;

diese Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene erarbeitet und fordert die Lokal- und Regionalregierungen Europas auf, diese Charta zu unterzeichnen und umzusetzen.

Teil I Grundsätze

Wir, die UnterzeichnerInnen dieser Charta über die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, anerkennen folgende Punkte als Grundsätze unseres Handelns:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht
Dieses Recht muss von Lokal- und Regionalregierungen in allen ihren Verantwortungsbereichen umgesetzt werden, wozu auch die Verpflichtung zählt, alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen.

2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren
Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen, die neben dem Geschlecht von Personen auch auf Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glauben, politischen oder sonstigen Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung oder sozioökonomischem Status beruhen, sind bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft
Das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern setzt voraus, dass Lokal und Regionalbehörden alle entsprechenden Maßnahmen treffen und alle geeigneten Strategien anwenden, um die ausgewogene Vertretung und Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Entscheidungsfindung zu fördern.

4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern
Lokal- und Regionalbehörden müssen die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zufolge haben.

5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich
Die Geschlechterperspektive muss in der Gestaltung von Politiken, Methoden und Instrumenten berücksichtigt werden, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen, etwa durch denEinsatz

von Gender Mainstreaming[1] und Gender Budgeting[2]. Zu diesem Zweck müssen die Erfahrungen von Frauen auf lokaler Ebene unter Einbeziehung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert und berücksichtigt werden.

6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Lokale- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und -programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.

Diese Grundsätze stellen die Basis für die im nachfolgenden Teil III aufgeführten Artikel dar.

1 Gender Mainstreaming: Im Juli 1997 definierte der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das Gender Mainstreaming-Konzept wie folgt: »Mainstreaming als Geschlechterperspektive ist ein Prozess zur Bewertung der Auswirkungen aller geplanten Aktionen einschließlich von Gesetzen, Politiken oder Programmen auf Frauen und Männer. Es ist eine Strategie, um die Belange und Erfahrungen von Frauen wie Männern so zu einem integralen Teil der Planung, Umsetzung, Überprüfung und Bewertung von Politiken und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereichen zu machen, dass Frauen und Männer gleichviel Nutzen daraus ziehen und die Ungleichheit nicht länger bestehen bleibt. Das ultimative Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.«

2 Gender Budgeting: »Gender Budgeting ist eine Anwendung von Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren. Es ist eine geschlechterspezifische Bewertung der Haushaltspolitik, d.h. die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsverfahrens und die Umstrukturierung der Ausgaben und Einnahmen mit Blick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung.«

Teil II Umsetzung der Charta und der darin enthaltenen Verpflichtungen

Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die nachfolgend beschriebenen Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen der vorliegenden Charta durchzuführen:

(1) Innerhalb eines zumutbaren Zeitraums (nicht mehr als zwei Jahre) ab Unterzeichnungsdatum entwickelt jeder Unterzeichner dieser Charta einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan, nimmt diesen an und setzt ihn um.

(2) Der Gleichstellungs-Aktionsplan legt die Ziele und Prioritäten der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die geplanten Maßnahmen und bereitzustellenden Ressourcen fest, um die Charta und die darin enthaltenen Verpflichtungen in Kraft zu setzen. Der Plan muss auch den geplanten Zeitrahmen für seine Umsetzung darlegen. Falls ein Unterzeichner bereits über einen Gleichstellungs-Aktionsplan verfügt, muss er diesen überprüfen, um sicherzustellen, dass alle gemäß dieser Charta relevanten Themen darin aufgegriffen werden.

(3) Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, und sorgt für die weite Verbreitung des Plans nach Annahme. Außerdem berichtet jede/r Unterzeichner/in regelmäßig und öffentlich über die bei der Umsetzung des Plans gemachten Fortschritte.

(4) Jede/r Unterzeichner/in revidiert den Gleichstellungs-Aktionsplan je nach Erfordernis und entwickelt jeweils neue Pläne für nachfolgende Perioden.

(5) Jede/r Unterzeichner/in erklärt sich grundsätzlich bereit, mit einem geeigneten, noch zu schaffenden Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Charta beurteilen zu können und es Lokal- und Regionalregierungen in ganz Europa zu ermöglichen, voneinander zu lernen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden kann. Zu diesem Zweck stellt jede/r Unterzeichner/in den Gleichstellungs-Aktionsplan sowie andere relevante, öffentlich zugängliche Materialien zur Verfügung.

(6) Jede/r Unterzeichner/in informiert den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich davon, dass und an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, und gibt gleichzeitig Kontaktdaten für weitere Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta an.

Teil III Demokratische Verantwortung

Artikel 1

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen verzichten kann. Zu diesem Zweck muss sie auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherstellen.

(2) Als demokratisch gewähltes Gremium, dessen Aufgabe die Obsorge für die eigene Bevölkerung und das eigene Hoheitsgebiet ist, verpflichtet sich die Unterzeichnerin/der Unterzeichner daher als demokratische/r Repräsentant/in der lokalen Gemeinschaft, Erbringer und Auftraggeber von Leistungen, Planer und Regulierungsbehörde sowie Arbeitgeber, die praktische Anwendung dieses Rechts in allen seinen Aktivitätsbereichen zu fördern und zu unterstützen.

Politische Rolle

Artikel 2 – Politische Vertretung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte zukommen.

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

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.

(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Durchführung aller zumutbaren Maßnahmen zur Unterstützung der oben erwähnten Rechte und Grundsätze, darunter auch folgender Schritte:

- Frauen aufzufordern, sich in Wählerlisten eintragen zu lassen und ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen;
- politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen;

- zu diesem Zweck politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle gesetzlich zulässigen Schritte zu unternehmen – wozu, falls erforderlich, auch Quotenregelungen zählen –, um die Anzahl von Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen;
- die eigenen Verfahren und Verhaltensstandards so zu regeln, dass potenzielle Kandidatinnen und gewählte Vertreterinnen nicht durch stereotype Verhaltensformen, sprachliche Wendungen oder Belästigungen abgeschreckt werden;
- Maßnahmen zu treffen, um es gewählten Vertreternnen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.

(5) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Förderung und Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien. Falls die Behörde derzeit keine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern wahrnimmt, wird sie diese so einführen, dass jenes Geschlecht, das derzeit in der Minderheit ist, wenigstens genauso gut vertreten sein wird wie dies im Augenblick der Fall ist.

(6) Weiterhin verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass keine öffentliche oder politische Stellung, für die einen Vertreter/eine Vertreterin bestellt oder gewählt wird, grundsätzlich und in der Praxis auf nur ein Geschlecht beschränkt ist oder aufgrund von stereotypen Ansichten als normale Rolle nur eines Geschlechts betrachtet wird.

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht von BürgerInnen auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt, und dass Frauen und Männer das Recht haben, in gleichem Maße an der Regierung und dem öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken.

(2) Im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mitwirkung an den eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipation oder Planungsvorhaben mit Bürgerbeteiligung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer aus allen Gruppen der Gemeinschaft, insbes. von Frauen und Männern aus Minderheiten, die sonst vielleicht ausgeschlossen wären, zu fördern.

Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung

(1) Als demokratische/r Repräsentant/in und Vertreter/in der Gemeinde und des Hoheitsgebiets verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in formell und öffentlich dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, wozu auch folgende Schritte zählen:

- Ankündigung der Unterzeichnung dieser Charta durch die/den Unterzeichner/in nach einer Diskussion im höchsten Gremium des Unterzeichners und nach Annahme der Charta durch dieses Gremium;
- Verpflichtung zur Wahrnehmung des Engagements im Rahmen dieser Charta sowie öffentliche und regelmäßige Berichterstattung über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte;
- Verpflichtung zur Einhaltung und Durchsetzung eines Verhaltenskodex betreffend die Geschlechtergleichstellung durch die/den Unterzeichner/in und dessen gewählte Mitglieder.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nützt ihr/sein demokratisches Mandat, um andere politische und öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen aufzufordern, in ihrem Handeln das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern. Insbesondere versucht die/der Unterzeichner/in, zu diesem Zweck mit den Sozialpartnern zu kooperieren.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner zieht bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans sowie hinsichtlich aller anderen wichtigen Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, Partnergremien und -organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate.

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.

(2) Zu diesem Zweck sorgt die/er Unterzeichner/in dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner unterstützt weiters die eigenen MitarbeiterInnen durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.

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

Artikel 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht von Frauen und Männern auf gleiche, unparteiische, faire und möglichst schnelle Behandlung in allen Angelegenheiten, zu denen auch folgende Rechte zählen:

- Recht auf Anhörung vor jeder Entscheidung, die negative Konsequenzen für eine Person haben könnte;
- Verpflichtung der jeweiligen Behörde zur Anführung von Gründen für ihre Entscheidung;
- Recht auf relevante Informationen über eine Person betreffende Fragen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Qualität der Politiken und Entscheidungen im gesamten eigenen Kompetenzbereich mit großer Wahrscheinlichkeit gesteigert wird, wenn alle unter Umständen betroffenen Personen zu einem frühen Zeitpunkt zu Rate gezogen werden, und dass Frauen und Männer in der Praxis gleichen Zugang zu relevanten Informationen sowie gleiche Antwortmöglichkeiten erhalten müssen.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, je nach Erfordernis folgende Schritte zu setzen:

- Sicherstellen, dass Informationsverfahren die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, wozu auch der Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien zählt;
- Sicherstellen, dass bei Konsultationsverfahren auch jene Stimmen in gleichem Maße Gehör finden, die sonst oft übergangen werden, und dass gesetzlich zulässige positive Unterstützungsmaßnahmen gesetzt werden, um diesen Verlauf zu garantieren;
- Durchführung von getrennten Konsultationsverfahren für Frauen, wo angebracht.

Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen

(1) Im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich anerkennt, achtet und fördert die/der Unterzeichner/in die entsprechenden Rechte und Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und bekämpft geschlechterspezifische Benachteiligung und Diskriminierung.

(2) Die in dieser Charta dargelegten Verpflichtungen gelten für eine/n Unterzeichner/in nur dann, wenn sie bzw. ihre relevanten Aspekte in den eigenen rechtlichen Kompetenzrahmen fallen.

Artikel 9 – Gender Assessment

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen) wie in diesem Artikel beschrieben durchzuführen.

(2) Zu diesem Zweck verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, ein Umsetzungsprogramm für Gender Assessments entsprechend den eigenen Prioritäten, Ressourcen und Zeitplänen durchzuführen und in den Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmen bzw. darin zu berücksichtigen.

(3) Um Relevanz zu erlangen, müssen Gender Assessments folgende Schritte enthalten:

- Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen;
- Prüfung der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke;
- Erkennen der Prioritäten und – falls erforderlich – Ziele, um mit den sich aus diesen Prüfungen ergebenden Resultaten umgehen und erkennbare Verbesserungen in der Leistungserbringung erzielen zu können;
- frühzeitige Durchführung einer Einschätzung aller wesentlichen Vorschläge für neue oder abgeänderte Politiken, Verfahren und Änderungen in der Ressourcenzuteilung, um deren potenzielle Auswirkungen auf Frauen und Männer erkennen und endgültige Entscheidungen im Lichte dieser Einschätzung treffen zu können;
- Berücksichtigung der Bedürfnisse oder Interessen von Personen, die vielfältigen Diskriminierungen oder Benachteiligen ausgesetzt sind.

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

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

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

(3) Die/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:

- Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und Gender Assessments aufgegriffen werden;
- Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden;
- Durchführung öffentlicher Informationskampagnen zur Bekämpfung von Stereotypen und Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind;
- Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen.

Rolle als Arbeitgeber

Artikel 11

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

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

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

(4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:

(a) Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;
- Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren;
- Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen;
- Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll;

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

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

(d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:

- Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

Artikel 12

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung der Aufgaben und Pflichten im Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens einschließlich der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten Verantwortung liegt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass diese Verantwortung von besonderer Bedeutung ist, wenn es um die Beauftragung einer externen Rechtspersönlichkeit mit der Erbringung einer wichtigen öffentlichen Dienstleistung geht, für die die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nach dem Gesetz Verantwortung trägt. In diesem Fall muss die/der Unterzeichne/in dafür Sorge tragen, dass die Rechtspersönlichkeit, die den Zuschlag erhält (egal, welche Eigentümerstruktur sie aufweist), dieselbe Verantwortung für die Sicherstellung oder Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern übernimmt, wie sie dem Unterzeichner bei direkter Leistungserbringung zugekommen wäre.

(3) Darüber hinaus unternimmt die/der Unterzeichner/in, je nach Erfordernis, folgende Schritte:

(a) bei jedem wichtigen Vertrag, den sie/er abzuschließen plant, sind die relevanten geschlechterspezifischen Auswirkungen zu bedenken und die Möglichkeiten für die gesetzliche Förderung der Gleichstellung zu prüfen;

(b) es ist sicherzustellen, dass die Leistungsbeschreibung die Gleichstellungsziele im Rahmen des Vertrags berücksichtigt;

(c) es ist sicherzustellen, dass alle sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Vertrags diese Ziele berücksichtigen und widerspiegeln;

(d) Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen sind zu nutzen, um im Vertrag bestimmte Leistungsauflagen in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern;

(e) jenen MitarbeiterInnen oder Beraterinnen der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die mit Aufgaben des öffentlichen Beschaffungswesens und der Auftragsvergabe befasst sind, muss Bewusstsein für die Dimension der Geschlechtergleichstellung in ihrer Arbeit vermittelt werden, auch durch entsprechende Weiterbildung;

(f) es ist sicherzustellen, dass die Bestimmungen eines Generalunternehmervertrags auch die Auflage für Subunternehmer enthalten, entsprechenden Verpflichtungen zur Förderung der Gleichstellung nachzukommen.

Rolle als Dienstleistungserbringer

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Die/der Unterzeichner/in anerkennt die bedeutsame Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf sowie durch die Eröffnung neuer Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:

- Prüfung von Lehrmitteln an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken;
- Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl;

- ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen, in Kurse für politische Bildung und NeubürgerInnen.

(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt. Daher verpflichtet sie/er sich, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern.

Artikel 14 – Gesundheit

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

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

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

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

Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf die nötigen Sozialdienste sowie auf soziale Unterstützung im Notfall.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse haben, die sich aus Unterschieden in ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation sowie anderen Faktoren ergeben können. Um daher sicherzustellen, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Sozialhilfe und Sozialdiensten genießen, unternimmt die/der Unterzeichner/in alle angemessenen Maßnahmen, um:

- einen Genderansatz in die Planung, Finanzierung und Erbringung von sozialer Unterstützung und Sozialdiensten einzubeziehen;
- sicherzustellen, dass Beschäftigte im Sozialbereich und in den Sozialdiensten verstehen, wie das Geschlecht diese Dienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit diesen Diensten berücksichtigen.

Artikel 16 – Kinderbetreuung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offen stehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass es diese ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer solchen Kinderbetreuung – entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich weiteres zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass die Kindererziehung eine Arbeitsteilung zwischen Männern, Frauen und der Gesellschaft im Allgemeinen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.

Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müssen, und dass diese Verpflichtung sie daran hindern kann, ihre Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben voll auszuschöpfen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass diese Betreuungspflichten unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen werden und daher die Gleichstellung von Frauen und Männern behindern.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, dieser Ungleichheit wie folgt entgegenzuwirken:

- die Bereitstellung und Förderung qualitativ hochwertiger, leistbarer Betreuung von Familienmitgliedern – direkt oder durch andere Leistungserbringer – ist zu einer Priorität zu machen;
- Personen, welche infolge ihrer Betreuungstätigkeit in soziale Isolation geraten sind, sind zu unterstützen und müssen bessere Chancen erhalten;
- der stereotypen Vorstellung ist entgegenzuwirken, nach der die Betreuung von Familienmitgliedern vor allem eine weibliche Verantwortung darstellt.

Artikel 18 – Soziale Kohäsion

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung sowie auch, dass Frauen im Allgemeinen häufiger von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, da sie geringeren Zugang zu Ressourcen, Waren, Dienstleistungen und Chancen haben als Männer.

(2) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Maßnahmen innerhalb eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um

- den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohen Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung, Kultur, Informations- und Kommunikationstechnologien, sozialer und medizinischer Hilfe zu fördern;
- die besonderen Bedürfnisse und besondere Situation sozial ausgegrenzter Frauen zu erkennen;
- die Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

Artikel 19 – Wohnraum

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf Wohnraum und bekräftigt, dass Zugang zu qualitativ hochwertigem Wohnraum eines der menschlichen Grundbedürfnisse darstellt und für das Wohlbefinden der Person und ihrer Familie unabdingbar ist.

(2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass Frauen und Männer oft speziellen und unterschiedlichen Wohnbedarf haben, was unter Einbeziehung folgender Faktoren umfassend berücksichtigt werden muss:

(a) Im Durchschnitt verdienen Frauen weniger als Männer und benötigen daher für sie leistbaren Wohnraum.

(b) In den meisten Familien mit nur einem Elternteil stehen Frauen dem Haushalt vor und benötigen daher Zugang zu Sozialwohnungen.

(c) Unter den obdachlosen Personen sind Männer aus Risikogruppen oft überrepräsentiert.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner wie folgt:

(a) allen Menschen Zugang zu Wohnraum von ausreichender Größe und Ausstattung sowie ein zumutbares Lebensumfeld und Zugang zu Grunddienstleistungen zu gewähren bzw. diesen Zugang zu fördern;

(b) Schritte zu setzen, um zu verhindern, dass Menschen ihre Wohnung verlieren, und insbesondere obdachlose Personen nach den Kriterien des Bedarfs, des potenziellen Risikos und der Nichtdiskriminierung zu unterstützen;

(c) im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs zu leistbaren Preisen für Wohnraum für Menschen ohne ausreichende finanzielle Mittel beizutragen.

(4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner, das gleiche Recht von Frauen und Männern sicherzustellen bzw. zu fördern, eine Wohnung zu mieten, zu kaufen oder in anderer Form zu erwerben, sowie Kompetenzen bzw. Einfluss einzusetzen, um sicherzustellen, dass Frauen den gleichen Zugang zu Hypotheken und anderen Formen der finanziellen Unterstützung und Kreditaufnahme für Wohnraum haben wie Männer.

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss.

(2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in die Rolle des Sports als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechts auf Gesundheit gemäß Artikel 14. Außerdem

anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportaktivitäten und -einrichtungen.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:

- sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben;
- Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem »männlich« bzw. »weiblich« betrachtet werden;
- KünstlerInnen sowie Kultur- und Sportvereine anzuregen, kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken;
- öffentliche Bibliotheken anzuregen, Geschlechterstereotype in ihren Beständen an Büchern und sonstigen Materialien sowie in ihren Werbeaktivitäten in Frage zu stellen.

Artikel 21 – Sicherheit

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung und erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher sind oder sich nicht sicher fühlen.

(2) Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass sich Frauen und Männer – teilweise aufgrund unterschiedlicher Verpflichtungen oder Lebensweisen – oft unterschiedlichen Sicherheitsproblemen gegenübersehen, die einer Lösung zugeführt werden müssen.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,

(a) die Statistiken über Ausmaß und Ereignismuster von Vorfällen (einschließlich schwerer Verbrechen gegen Personen), welche die Sicherheit von Frauen und Männern beeinträchtigen, aus einer Geschlechterperspektive heraus zu analysieren und, falls sinnvoll, Ausmaß und Art der Angst vor Verbrechen oder sonstiger Quellen von Unsicherheit zu messen;

(b) Strategien, Politiken und Aktionen einschließlich besonderer Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt (z.B. Umsteigstellen im öffentlichen Verkehrssystem, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung) bzw. von Polizei und verwandten Diensten zu entwickeln und umzusetzen, die

praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

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

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:

- Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer;
- Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen lokalen Hauptsprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
- Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
- Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

Artikel 23 – Menschenhandel

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

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Politiken und Aktionen zur Verhinderung des Menschenhandels einzurichten und zu verstärken, zu denen auch die folgenden zählen:

- Informations- und Bewussteinsbildungskampagnen;
- Ausbildungsprogramme für professionelle MitarbeiterInnen, deren Aufgabe das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ist;

- Maßnahmen zur Bekämpfung der Nachfrage;
- entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern einschließlich des Zugangs zu medizinischer Behandlung, angemessenem und sicherem Wohnraum und Übersetzungsdiensten.

Planung und nachhaltige Entwicklung

Artikel 24 - Nachhaltige Entwicklung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Grundsätze nachhaltiger Entwicklung bei der Planung und Entwicklung von Zukunftsstrategien für das eigene Hoheitsgebiet umfassend beachtet werden müssen, wozu auch die ausgewogene Integration der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und Umweltdimension und insbesondere die Notwendigkeit zählt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und anzustreben.

(2) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern als grundlegende Dimension in allen Planungen oder Strategieentwicklungen für die nachhaltige Entwicklung des eigenen Hoheitsgebiets zu berücksichtigen.

Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Bedeutung der Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und -politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich sicherzustellen, dass bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne

- die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene umfassend berücksichtigt wird;
- die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern z.B. im Hinblick auf Beschäftigung, Zugang zu Dienstleistungen und Kultur, Bildung und familiäre Pflichten auf Grundlage relevanter lokaler und sonstiger Daten einschließlich der Gender Assessments des Unterzeichners angemessen berücksichtigt werden;
- qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Mobilität und Zugang zu Verkehrsmitteln grundlegende Bedingungen für Frauen und Männer darstellen, um viele ihrer Rechte, Aufgaben und Aktivitäten wahrnehmen zu können, wozu auch der Zugang zu Arbeit, Bildung, Kultur und wichtigen Dienstleistungen zählt. Außerdem anerkennt die/der Unterzeichner/in, dass die Nachhaltigkeit und der Erfolg einer Gemeinde oder Region in wesentlichem Ausmaß von der Entwicklung einer effizienten, qualitativ hochwertigen Verkehrsinfrastruktur und öffentlicher Verkehrsmittel abhängt.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass Frauen und Männer in der Praxis oft unterschiedliche Bedürfnisse und Nutzungsarten von Mobilität und Verkehrsmitteln aufweisen, was sich aus Faktoren wie Einkommen, Betreuungsaufgaben oder Arbeitszeiten ergibt, und dass Frauen öffentliche Verkehrsmittel tendenziell intensiver nutzen als Männer.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,

(a) die entsprechenden Mobilitätsbedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern aus städtischen wie ländlichen Kommunen zu berücksichtigen;

(b) sicherzustellen, dass die den BürgerInnen im Hoheitsgebiet des Unterzeichners zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel dazu beitragen, besondere wie gemeinsame Bedürfnisse von Frauen und Männern abzudecken und echte Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen.

(4) Darüber hinaus verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, die allmähliche Verbesserung der öffentlichen Verkehrsmittel in bzw. für das Hoheitsgebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so die besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, leistbare, sichere und leicht zugängliche Verkehrsmittel abzudecken und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass eine ausgewogene und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ein wesentliches Merkmal jeder erfolgreichen Gemeinde oder Region darstellt und die eigenen Aktivitäten und Dienstleistungen auf diesem Gebiet beträchtlich zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, die weibliche Beschäftigungsquote und -qualität zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, hinsichtlich der Aktivitäten und Dienstleistungen auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Entwicklung die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern sowie die Chancen zur Förderung der Gleichstellung umfassend zu berücksichtigen und entsprechende Handlungen zu setzen, z.B.:

- Unterstützung von Unternehmerinnen;
- Sicherstellen, dass finanzielle und sonstige Formen der Unternehmensförderung auch die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen;
- Ermutigung weiblicher bzw. männlicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als »männlich« bzw. umgekehrt als »weiblich« gelten;
- Ermutigung von ArbeitgeberInnen, weibliche bzw. männliche Lehrlinge und Auszubildende mit Fähigkeiten, Qualifikationen und Profilen einzustellen, die traditionell als »männlich« bzw. umgekehrt als »weiblich« gelten.

Artikel 28 – Umwelt

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt ihre/seine Verpflichtung, auf ein hohes Maß an Schutz und Verbesserung der Umweltqualität im eigenen Hoheitsbereich hinzuarbeiten, wozu auch lokale Politiken in den Bereichen Abfall, Lärm, Luftqualität, Biodiversität und Auswirkungen der Klimaänderung zählen. Es anerkennt das gleiche Recht von Frauen und Männern, Nutzen aus den umweltrelevanten Dienstleistungen und Politiken zu ziehen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Lebensweisen von Frauen und Männern in vieler Hinsicht unterschiedlich sind, und dass Frauen und Männer lokale Dienstleistungen und öffentliche wie Freiräume oft unterschiedlich nutzen bzw. sich unterschiedlichen Umweltproblemen gegenübersehen.

(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, bei der Entwicklung der eigenen Umweltpolitiken und -dienstleistungen die besonderen Bedürfnisse und Lebensweisen von Frauen und Männern sowie den Grundsatz der Solidarität zwischen den Generationen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Rolle als Regulierungsbehörde

Artikel 29 – Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde

(1) Bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten im eigenen Hoheitsgebiet anerkennt die/der Unterzeichner/in die wichtige Rolle, die effiziente Regulierungsfunktionen und Konsumentenschutz für Sicherheit und Wohlergehen der lokalen Bevölkerung spielen, und ist sich bewusst, dass Frauen und Männer von verschiedenen Regulierungsaktivitäten unter Umständen unterschiedlich betroffen sind.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, bei der Durchführung der Regulierungsaufgaben die besonderen Bedürfnisse, Interessen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

Artikel 30

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Nutzen von Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen zwischen Lokal- und Regionalregierungen zur Knüpfung engerer Kontakte zwischen der Bevölkerung und Förderung gegenseitigen Lernens und Verständnisses über Landesgrenzen hinweg.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, in allen Aktivitäten auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen

- Frauen und Männer mit unterschiedlichem Hintergrund in gleichem Maße zu fördern;
- die Kontakte im Rahmen von Städtepartnerschaften, europäischen und internationalen Partnerschaften als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozesse betreffend Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu nützen;
- die Dimension der Gleichstellung der Geschlechter in dezentralisierte Kooperationsaktivitäten einzubringen.

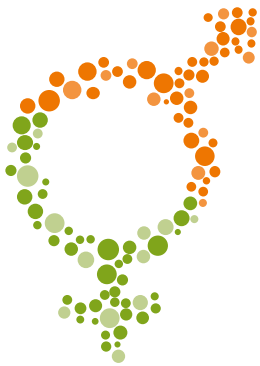
Impressum

Herausgeber
Der Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal
Gleichstellungstelle für Frau und Mann
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Tel 02 02 – 563 51 98
Fax 02 02 – 563 84 91
www.stadt.wuppertal.de/gleichstellungsstelle
gleichstellungsstelle@stadt.wuppertal.de

Ansprechpartnerin
Roswitha Bocklage,
Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
Alle aufgeführten Untersuchungen sind in der
Gleichstellungsstelle erhältlich.

Gestaltung: Beate Sonneborn, www.sonneborndesign.de
Fotos: texturecase, photocase, Beate Sonneborn
Druck: Stadtbetrieb Information + Kommunikation

Juli 2011



aktionsplan gleichstellung
von frau und mann