bottrop.

Schwerpunkte - Ziele - Maßnahmen

Gleichstellungs-Aktionsplan Bottrop



Umsetzungszeitraum 2011 - 2012

IMPRESSUM

Herausgeber
Stadt Bottrop
Gleichstellungsstelle
Heidi Noetzel
Moltkestraße 14 - 16
46236 Bottrop

Redaktion
Monika Werwer
Geschäftstelle Gleichstellungs-Aktionsplan

Gestaltung
Stephanie Klein
Fachbereich 01/3 Öffentlichkeitsarbeit

INHALT

Vorwort Oberbürgermeister Tischler 4

Vorwort Gleichstellungsstelle 5

Erarbeitung des Gleichstellungs-Aktionsplanes 6

Handlungsfeld 1 Bildung 7

Handlungsfeld 2 Familie 10

Handlungsfeld 3 Beruf/Kommune 15

Handlungsfeld 4 Beruf/Wirtschaft und Arbeitsmarkt 19

Handlungsfeld 5 Sicherheit und Gewalt 23

Anlage

Übersicht Maßnahmenerläuterung 26

VORWORT OBERBÜRGERMEISTER BERND TISCHLER

Der Rat der Stadt Bottrop hat am 5. Mai 2009 beschlossen, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Die Charta wurde aufgrund dieses Beschlusses am 18. Juni 2009 öffentlich unterzeichnet. Nun war die Stadt Bottrop verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren nach Unterzeichnungsdatum einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan zu entwickeln und anzunehmen.

Das Thema Gleichberechtigung in unserer Stadt ist mir sehr wichtig, daher war ich gerne bereit, diese Entscheidung aktiv zu unterstützen. Ein großer Vorteil war, dass es der Entscheidung jeder einzelnen Kommune überlassen wurde, wie und in welchem Umfang sie sich durch die Unterzeichnung der Charta konkret auf deren Umsetzung verpflichtet. Die Charta war insgesamt als eine Einladung, Anleitung und Ansporn für unsere Stadt zu sehen, wie mit sichtbarem Einsatz und breiter Mitwirkung das Thema Gleichstellung umgesetzt werden kann. Ich selbst habe im Rahmen der eingesetzten Lenkungsgruppe die Entwicklung und das Wachsen des Plans miterleben und begleiten können.

Dankbar bin ich allen Beteiligten, die bereits auf der Auftaktveranstaltung im letzten Jahr mit großer Bereitschaft in die Diskussion eingestiegen sind und später für die Arbeitsgruppen zur Verfügung gestanden haben. Das, was unser Bottroper Plan beinhaltet, ist durch ‚Bottroper Akteurinnen und Akteuren gestaltet worden. Als erster Schritt auf einem Weg, der noch weiter fortgesetzt werden muss, wurden die Themen aufgegriffen, die Ihnen und mir am wichtigsten waren und in denen bekannte gleichstellungspolitische Defizite besonders beachtet wurden.

Zur Erreichung der Ziele wurden Projekte und Maßnahmen in einem Katalog zusammengefasst, die alle gut geeignet sind, um qualifiziert am Abbau relevanter Probleme im Geschlechterverhältnis auf kommunaler Ebene zu arbeiten. Gleich fünf Handlungsfelder geben Anlass zu der Hoffnung, dass Dank der europäischen Charta ein Prozess kontinuierlichen Lernens und der Verbesserung im geschlechterspezifischen Zusammenspiel neu angestoßen werden kann. Die fünf Bereiche Familie, Bildung, Beruf aus Sicht der Kommune als Arbeitgeber sowie aus Sicht der Wirtschaft und die Bereiche Sicherheit/Gewalt werden hier in Bottrop die Themen sein, in denen die kommunale Gleichstellungspolitik für positive Veränderungen sorgen wird.

Dabei sind viele Ziele und Schwerpunkte definiert worden. Das Bewusstsein für eine geschlechtersensible und geschlechtergerechte Pädagogik zu verbessern, ist eines dieser Ziele, genauso wie die Sicherheit in unserer Stadt durch intelligente Konzepte zu erhöhen. Auch der eigene Frauenförderplan innerhalb der Stadtverwaltung ist in den Fokus gerückt und soll vorbildlich Maßnahmen aufzeigen, um Frauen Möglichkeiten eines Aufstiegs in höherwertige Tätigkeiten und Führungspositionen anzubieten.

Der Rat der Stadt hat am 24.05.2011 den ersten Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplan beschlossen und damit steht er Ihnen, liebe Bottroper Bürgerinnen und Bürger, zum aktiven Mitmachen und zur aktiven Teilhabe zur Verfügung.

Ich weiß, dass alle unsere guten Entwicklungen in der Stadt nur unter Beteiligung der Bottroper Bürgerinnen und Bürger möglich sind. Ich wünsche mir sehr, dass wir gemeinsam im Interesse einer gleichberechtigten lebenswerten Stadt Bottrop an dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern mitwirken und zusammen arbeiten.

Bernd Tischler
Oberbürgermeiser der Stadt Bottrop

VORWORT GLEICHSTELLUNGSSTELLE

Es freut mich, dass Bottrop sehr früh die Weichen gestellt und bereits einen Gleichstellungs-Aktionsplan erarbeitet hat, an dem viele lokale Akteurinnen und Akteure mitgewirkt haben. Die Berücksichtigung der Lebenserfahrungen und der vielseitigen Kenntnisse der Beteiligten in der Lenkungsgruppe und in den Arbeitskreisen stellt sicher, dass die vorgesehenen Projekte und Aktivitäten konkret den Bottroper Bürgerinnen und Bürgern nutzen werden.

Der erste Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplan ist nicht nur eine Absichtserklärung, sondern er bietet mit seinen konkreten Zielen, Projekten und Ideen eine transparente und nachvollziehbare Grundlage, an der der Erfolg der Aktivitäten gemessen werden kann. Die Verantwortung für die Realisierung der Chancengleichheit liegt bei allen, die handeln und Entscheidungen treffen, die Unternehmung kann nur dann erfolgreich für die Bottroper Bürgerinnen und Bürger sein, wenn Ihre aktive Mitarbeit und Unterstützung bei den zahlreichen vorgesehenen Projekten erfolgt.

Bereits zu Beginn meiner neuen Tätigkeit bei der Gleichstellungsstelle, die ich im April 2011 aufgenommen habe, ist es mir durch diesen Prozess möglich, die ersten Projekte auf den Weg zu bringen und den Gleichstellungs-Aktionsplan in seine aktive Phase zu begleiten.

Für Gleichstellung zu sensibilisieren, das kann gar nicht früh genug beginnen, war ein Satz, der mir in meinen ersten Gesprächen mit den Akteurinnen und Akteuren über die geplanten Projekte mehrfach begegnete. Bestehendes soll sichtbar gemacht und unterstützt werden, darüber herrschte Einigkeit. Es geht darum, Bewusstsein in der Öffentlichkeit zu schaffen und mit verschiedenen Aktivitäten zu fördern.

Wie das in Bottrop erfolgen kann, beschreibt der Maßnahmenkatalog im ersten Gleichstellungs-Aktionsplan. Dabei geht es z.B. darum, pädagogisches Personal, die Kinder und Jugendlichen, die Eltern, aber auch die Öffentlichkeit auf geeignete Weise mitzunehmen. Oder darum, ein besseres Bewusstsein, die Unterstützung für eine nichttraditionelle Berufswahl durch Projekte wie z.B. den Girl´s Day oder Boy´s Day zu unterstützen. Möglichkeiten für die Unterstützung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen finden sich ebenso unter den Projektvorschlägen wie eine neue Betreuungsdatenbank zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Insgesamt 65 Projektvorschläge enthält der Maßnahmenkatalog, an dem viele Personen mitwirken möchten und müssen, damit die formulierten Ziele erreicht werden.

Gleichstellung ist ein Schlüssel für gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erfolg und wichtige Voraussetzung für ein gutes Miteinanderleben. Durch Ihr Mitwirken werden Sie wesentlich zur weiteren Steigerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Bottrop beitragen.

Auf diesen Prozess und eine konstruktive Zusammenarbeit mit Ihnen freue ich mich und bedanke mich bereits vorab ganz herzlich für Ihre Unterstützung.

Heidi Noetzel
Gleichstellungsstelle Bottrop

Erarbeitung des Gleichstellungs-Aktionsplanes

Am 24. Juni 2010 fand die Auftaktveranstaltung statt, bei der sich 60 Vertreter/innen aus Politik, Vereinen, Verbänden, Beratungsstellen, anderer Behörden, Institutionen, Unternehmen und der Fachbereiche/Fachämter der Stadt Bottrop getroffen haben, um gemeinsam erste Schritte zu entwickeln. Folgende Handlungsfelder wurden dabei herausgearbeitet:

- Bildung
- Familie
- Beruf/Kommune
- Beruf/Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- Sicherheit und Gewalt

Zu den fünf Handlungsfeldern wurden Arbeitsgruppen gebildet, die in der Zeit von Anfang Juli bis November 2010 einzelne Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet haben. Zu Beginn der Arbeitsgruppenarbeit stand die Verpflichtung, bei der Erarbeitung des Plans Prioritäten, Ziele und Maßnahmen für einen bestimmten Zeitraum zu den vorgenannten Handlungsfeldern als praktische Arbeitsgrundlage für die Umsetzung der Gleichstellung in Bottrop zu entwerfen. Die Arbeit in den Arbeitsgruppen war gekennzeichnet von einer großen Offenheit der beteiligten Fachleute und der Bereitschaft, das Fachwissen in eine konstruktive, ergebnis- und zielorientierte Diskussion einzubringen.

Bis zum Ende des Jahres 2010 - innerhalb eines halben Jahres nach der Auftaktveranstaltung – wurden mit den lokalen Akteurinnen und Akteuren in Arbeitsgruppen ambitionierte Ziele formuliert und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele erarbeitet. Es war wichtig, dazu Indikatoren zu finden, die zum Einen den Ist-Zustand beschreiben, zum Anderen aber auch ermöglichen, eine Evaluation vorzunehmen. Die Evaluation und auch Fortschreibung des Plans gehören neben der grundsätzlichen Erstellung ebenfalls zu den Verpflichtungen, die die Stadt Bottrop durch die Unterzeichnung der Charta eingegangen ist.

Zur Erarbeitung standen neben den hilfreichen Aussagen der Fachleute in den Arbeitsgruppen u.a. folgende Unterlagen zur Verfügung:
Statistische Jahrbücher der letzten Jahre, Sozialbericht, Masterplan Zukunftsstandort Bottrop, Schulentwicklungsbericht, Bedarfsplan über die Kindertageseinrichtungen, Daten der Agentur für Arbeit zur Arbeitsmarktlage in Bottrop, Daten der IHK Nord Westfalen zur Ausbildungssituation, Gesundheitsberichte der letzten Jahre, Informationen der HS Ruhr West, Frauenförderplan und der Kooperationsvertrag Regionales Bildungsnetzwerk .

Hinzugezogen wurden u. a. folgende Studien und Berichte:
Studien der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung, Jahresgutachten 2009 Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, Agentur für Gleichstellung im ESF (Europäischer Sozialfond), IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Amt für Arbeitsschutz, Bundesinstitut für Berufsbildung, FiAR (Frauen in die Aufsichtsräte), Jahresbericht der Stiftung Haus der kleinen Forscher.

Bereits bestehende Gleichstellungs-Aktionspläne sowie in anderen Städten unabhängig von der Erstellung des Plans bestehende Maßnahmen als ‚Best Practice' zur Erstellung des Entwurfs für Bottrop waren neben den Recherchen auf den Internetseiten des Bundes (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und des Landes (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter) zudem hilfreich.

Anmerkungen zum Aufbau

In dem Plan leiten zu den ausgewählten Handlungsfeldern jeweils grundsätzliche Erwägungen und Überlegungen aus der Arbeitsgruppe, aber auch Aussagen und Daten in das jeweilige Feld ein. Ergänzt wird diese Einleitung durch die maßgeblichen Artikel der Charta. Danach ist für jedes formulierte Ziel eine Maßnahmenplanung angefügt. Teilweise wurden Ziele ausformuliert, teilweise wurde bewusst auf eine Ausformulierung verzichtet.
Auch bereits bestehende Maßnahmen/Projekte sind aufgeführt. Im Anhang befindet sich eine Gesamtübersicht mit einer ausführlichen Erläuterung zu jeder Maßnahme.

BILDUNG



HANDLUNGSFELD 1 BILDUNG

Der Einstieg der Arbeitsgruppe in das Thema ist über das Jahresgutachten 2009 - Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem - des Aktionsrates Bildung unter Berücksichtigung der in der Auftaktveranstaltung erfolgten Anregungen und Diskussionen gelungen. Das Jahresgutachten zeigt Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem für das gesamte Bundesgebiet auf und gibt mit den Handlungsempfehlungen gute Ansatzmöglichkeiten, um die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen zu fördern.

Mädchen und Jungen sind verschieden und brauchen auf Grund dieser Verschiedenartigkeit unterschiedliche Unterstützung, um die gleichen Chancen zu haben. Hier soll der Aktionsplan im Bereich Bildung ansetzen. Grundüberlegung war zudem, bewusst zu machen für eine geschlechtersensible Pädagogik und das von Anfang an. Grundlage aller Überlegungen war, Eltern, Kinder, das pädagogische Personal sowie die lokalen Akteure auf dem Gebiet Bildung mit ein zu beziehen.

Bildung ist abhängig vom sozialen Umfeld generell, besonders aber von der Bildung, der Herkunft und der sozialen und wirtschaftlichen Situation der Eltern. Das hat wiederum Einfluss auf die heranwachsende Generation und deren Zukunft, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt und damit wiederum auf zukünftige wirtschaftliche, aber eben auch auf das soziale Gefüge und die Lebensqualität.

Eine wichtige Zielsetzung einer geschlechtergerechten Pädagogik ist es daher, Handlungsspielräume für Mädchen und Jungen zu erweitern und damit Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen und zu fördern. Die Schulabschlüsse und auch generell die schulischen Leistungen der Mädchen haben sich mittlerweile gegenüber den Schulabschlüssen und Leistungen der Jungen stark verbessert und liegen teilweise sogar darüber. Die Aufmerksamkeit fällt daher zunehmend auf Leistungsdefizite der Jungen. Nach dem Jahresgutachten 2009 wird empfohlen, dass alle Entscheidungsträger sich daher mit den geschlechtsspezifischen Leistungsunterschieden auseinander setzen.

BILDUNG

Auszug aus der Europäischen Charta: Artikel 13

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 und Neubürger.

(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.

Ziel 1.1	**Das Bewusstsein für eine geschlechtersensible Pädagogik im Bereich der frühkindlichen Erziehung, der Kindertageseinrichtungen und der Grundschulen soll verbessert werden.**
Zielgruppe	Eltern/ Kinder/ Pädagogisches Personal
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und dem Bildungsbüro
Indikatoren	Nachfrage/Teilnahme Fortbildung/Seminare Projekte in Einrichtungen Anzahl der Erzieher/innen und Grundschullehrer/innen

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
1.1.1	Darstellung der Unterrepräsentanz des männlichen Personals in Einrichtungen der frühkindlichen Bildung bis hin zur Grundschule, Ursachenanalyse und Maßnahmenplanung	2011/2012
1.1.2	Fortbildungen/Seminare zum Thema Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem und deren Folgen	2011/2012
1.1.3	Projektarbeit zum Thema in Kindertageseinrichtungen Öffentlichkeitsarbeit zu durchgeführten Projekten	Ab 2011/2012
1.1.4	Projektarbeit zum Thema in Grundschulen, Eltern einbinden	Ab 2011/2012

BILDUNG

Ziel 1.2	**Das Bewusstsein für eine geschlechtersensible Pädagogik in den weiterführenden Schulen soll verbessert werden.**
Zielgruppe	Eltern/ Kinder/ Pädagogisches Personal/Studien- und Berufskoordinatoren
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren vor Ort z. B. dem Bildungsbüro und den weiterführenden Schulen
Indikatoren	Schüler/innen nach Schulformen Erreichte Abschlüsse von Schüler/innen Festgestellte geschlechtsspezifische Differenzen Teilnehmer/innen an Fortbildungen/Seminaren

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
1.2.1	Bildungsmonitoring/Berichtswesen zur Darstellung von geschlechtsspezifischen Differenzen aufbauen. Anmerkung: Möglichkeit der Einbeziehung bei der Erstellung des Schulentwicklungsplans sollte zur Vermeidung von Doppelarbeiten bzw. Doppelstrukturen geprüft werden	2012 und fortlaufend
1.2.2	Maßnahmenplanung zum Abbau der festgestellten Differenzen	2012 und fortlaufend
1.2.3	Fortbildungen/Seminare zum Thema Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem und deren Folgen für pädagogisches Personal, insbesondere für Studien- und Berufskoordinatoren, Eltern und Schüler/innen und weiterer Akteure vor Ort.	2011 und fortlaufend
1.2.4	Elterninformationen zur frühzeitigen Einbindung bei der Berufswahl ihrer Kinder	2011 und fortlaufend

Ziel 1.3	**Kinder und Jugendliche sollen frühzeitig Maßnahmen erfahren, die eine breite Auswahlmöglichkeit unterstützen und der traditionellen Berufs- und Studienfachwahl entgegen wirken. Stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern sollen abgebaut werden.**
Zielgruppe	Eltern/Schülerinnen und Schüler von weiterführenden Schulen Pädagogisches Personal der weiterführenden Schulen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Hochschule Ruhr West, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, Unternehmen und dem Bildungsbüro
Indikatoren	Teilnehmer/innen bei Beratung, Projekten Beratungstage in Schulen durch Unternehmen Ergebnis Fragebögen Abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Beruf und Geschlecht

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
1.3.1 siehe auch Ziel 4.2	Projekte initiieren/ weiterführen, Girls' Day, Boys' Day durchführen, Unterstützung des Projektes ‚Komm auf Tour'	2011/2012
1.3.2	Beratung in Schulen durch Hochschulen, insbesondere HS Ruhr West, Agentur für Arbeit, Jobcenter und Unternehmen	2011/2012
1.3.3	Aufbau eines Fragebogens für Bottroper Schüler/innen im Übergang von Schule und Beruf	2011/2012



HANDLUNGSFELD 2 **FAMILIE**

Bei dem Einstieg in die Diskussion wurde deutlich, wie vielfältig das Thema Familie ist und welche Ansatzmöglichkeiten sich für die Chancengleichheit in diesem Themenfeld ergeben.

Frauen nehmen immer noch den größten Teil der Familienaufgaben wahr. Das Bewusstsein und die Anerkennung in der Gesellschaft dafür, dass sie den größten Anteil der Kinder-betreuung leisten, oft zusätzlich belastet sind, wenn es um die häusliche Pflege von Angehörigen geht und diese‚unbezahlten', so wertvollen Leistungen für unsere Gesellschaft erbringen, waren die Grundaussagen für die Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen für den Gleichstellungs-Aktionsplan.

Immer noch ist die unbezahlte Arbeit – trotz leichter Angleichungsprozesse – ungleich verteilt.

Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit sind überwiegend weibliche Themen und führen insbesondere in Zeiten unsicherer Erwerbsaussichten zum Aufschub von oder sogar Verzicht auf Elternschaft und Familie. Die Einstiegsphase in den Arbeitsmarkt mit (finanziellen) Unsicherheiten und Risiken fällt häufig in die Phase der potentiellen Familiengründung. Hier brauchen gerade junge Frauen und Männer Unterstützung und gute, flexible und verlässliche Rahmenbedingungen z. B. in der Kinderbetreuung.

Kinder sind unverzichtbar für unsere Stadt, Kinder und Familien müssen gute Grundlagen bekommen, Kinder müssen sich entfalten können, damit sie gleiche Chancen in allen Lebensbereichen haben. Die Rahmenbedingungen für Familien sollen ermöglichen, dass Erwerbstätigkeit, Studium, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre miteinander vereinbar sind.

Die Lebensformen in den Familien haben sich verändert (teilweise selbst bestimmt, teils durch wirtschaftliche Lebenslagen, Trennung u. a. geprägt). Die Gesellschaft muss sich den Bedürfnissen von Familien stellen, um familiäres Zusammenleben und die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen zu verwirklichen. Hilfreich dabei sollte die Unterstützung von Frauen in gesellschaftlichen Positionen und in der Politik sein, damit sie maßgeblich in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden und an familiengerechten Strukturen im Sinne einer Chancengleichheit aktiv beteiligt werden.

Abschließend muss auch der Gesichtspunkt der Veränderung der Bevölkerungsstruktur bei allen Überlegungen zum Thema Familie mit einbezogen werden:
Ein Rückgang der Geburtenrate multipliziert den demografischen Wandel!

Auszug aus der Europäischen Charta: Artikel 5 Abs. 1, 12, 16 17 und 18 Abs. 2

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

(1) **Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich,** mit allen Partnerinnen und Partnern 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.**

Artikel 12 – Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen

(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 Unterzeichner/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 und Berater 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.

FAMILIE

Auszug aus der Europäischen Charta: Artikel 2, 5 Abs. 1, 16, 17 und 18 Abs. 2

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. **Sie verpflichtet sich weiter 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.

FAMILIE

Ziel 2.1	**Betreuungssituationen für Kinder sollen familien- und bedarfsgerecht gestaltet werden, damit dadurch den Müttern und Vätern und Erziehungspersonen ermöglicht wird, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren.**
Zielgruppe	Eltern und andere Erziehungspersonen, deren Kinder Kinderbetreuung benötigen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	2.1.1 und 2.1.2 Jugendamt 2.1.3 Gleichstellungsstelle 2.1.4 und 2.1.5 Jugendamt
Indikatoren	Betreuungsangebote für Kinder für verschiedene Altersgruppen für verschiedene Tageszeiten/‚Randzeiten'

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
2.1.1	Betreuungsmöglichkeiten entsprechend des Bedarfs (Randzeiten und unter 3-Jährige) planen und anbieten	2011 und fortlaufend
2.1.2	Neue Betreuungsmöglichkeiten zur Bedarfsabdeckung prüfen (nichts außen vorlassen, z.B. Betriebskindergärten, Oma/Opa-Börse)	fortlaufend
2.1.3	Datenbank Kinderbetreuung in Bottrop aufbauen	2011/2012
2.1.4	Tagesmütter und -väter qualifizieren	fortlaufend
2.1.5	Tagesmüttervermittlung optimal gestalten	fortlaufend

Ziel 2.2	**Unterstützung der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen**
Zielgruppe	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unterschiedlichen Familiensituationen, Unternehmen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	2.2.1 Zentrale Vergabestelle 2.2.2 Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Beratungen Seminare

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
2.2.1	Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, die erklären, sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.	Ab 2012
2.2.2 siehe auch Handlungsfeld 4	Beratungsangebote / Seminare für Unternehmen und Beschäftigte zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Ab 2012

Ziel 2.3	**Angebote für Familien sollen transparent sein und besonderen Bedarfssituationen entsprechen. Die Angebote für Familien sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens fördern.**
Zielgruppe	Familien
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	2.3.1 Gleichstellungsstelle 2.3.2 Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) Bottrop, Jugendamt 2.3.3 Bedarfsermittlung: Gleichstellungsstelle 2.3.4 Mehrgenerationenhaus/Jugendamt
Indikatoren	Bedarf/Angebote für Familien/Inanspruchnahme Bedarf/Angebote für Migrantenfamilien/Inanspruchnahme Bedarf/Angebote für Alleinerziehende/Inanspruchnahme Bedarf/Angebote für besondere Familiensituationen/Inanspruchnahme Generationsübergreifende Angebote für Familien/Inanspruchnahme

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
2.3.1	Angebote für Familien – Wegweiser/Übersicht	2012
2.3.2	Angebote für Migrantenfamilien	Laufende Maßnahme
2.3.3	Angebote für Alleinerziehende bzw. andere besondere Familiensituationen: Bedarfsermittlung durchführen	2011/2012
2.3.4	Generationsübergreifende Angebote 1. Mehrgenerationenhaus 2. Spielraum (Jugendamt)	Laufende Maßnahme

Ziel 2.4	**Betreuungssituationen für Pflegebedürftige in häuslicher Umgebung zur Entlastung der Pflegepersonen sollen verbessert werden, um Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre mit der Pflegesituation vereinbaren zu können.**
Zielgruppe	Bottroper Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen in Pflege eingebundene Personen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Abstimmung mit dem Sozialamt und dem Pflegestützpunkt
Indikatoren	Anzahl der Beratungen/Anfragen im Sozialamt Anzahl der Beratungen/Anfragen im Pflegestützpunkt Bedarf/Angebot Kurzzeitpflege Bedarf/Angebot Tagespflege

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
2.4.1	Öffentlichkeitsarbeit zum Themenblock Entlastung von Pflegenden, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Vereinbarkeit von Pflege und gesellschaftlichem Leben z. B. Informationsnetz, Aktionen an zentralen Plätzen, Hinweise und Informationen im Internet	2011 und fortlaufend
2.4.2	Informationen zur Pflegebedarfsplanung und Infrastruktur der Pflege für Bürgerinnen und Bürger	2011 und fortlaufend

BERUF/KOMMUNE



HANDLUNGSFELD 3 BERUF/KOMMUNE

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gibt der Stadt Bottrop auf, das Ziel der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen. Nach der Maßgabe insbesondere des LGG werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Weiteres gesetzlich vorgegebenes Ziel ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Grundlage für die Umsetzung dieser Ziele bei der Stadt Bottrop ist neben dem LGG auch der daraus resultierende und vom Rat der Stadt beschlossene Frauenförderplan. Ausgangspunkt für die Erarbeitung des Maßnahmenplans waren dann auch schwerpunktmäßig Überlegungen zu zusätzlichen Maßnahmen im Bereich der Förderung von Frauen, insbesondere in Führungspositionen und zu Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Durch die aktive Umsetzung soll die Stadt Bottrop als Arbeitgeber Vorbild und offen sein für neue Überlegungen, um das Potential der Beschäftigten im Sinne eines familienfreundlichen Arbeitgebers zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu nutzen.

Karriereplanung und Familie sollen auch für Frauen bei der Stadt Bottrop möglich sein, Väter sollen unterstützt werden, familienbedingte Auszeiten in Anspruch zu nehmen. Das Bewusstsein, insbesondere bei den Führungskräften ist erforderlich, damit gerade sie als erste Ansprechpartner/in für die Beschäftigten diese Entwicklung unterstützen. Auch hier sollen die Maßnahmen ansetzen.

Der Gleichstellungs-Aktionsplan soll mit den erarbeiteten Maßnahmen und deren Umsetzung gerade in diesem Themenbereich Transparenz über den Sachstand einer familienfreundlichen und geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung in Bottrop schaffen.

BERUF/KOMMUNE

Auszug aus der Europäischen Charta: Artikel 11

Artikel 11 Kommune als Arbeitgeber

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

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

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

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

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

- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;
- Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für 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.

BERUF/KOMMUNE

Ziel 3.1	**Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Bottrop als Arbeitgeber**
Zielgruppe	Beschäftigte der Stadt Bottrop
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	FB 10 – Personalentwicklung – in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Beratungsgespräche FB 10 und Gleichstellungsstelle zum Thema Umfrageergebnis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Kinderbetreuung bei den Beschäftigten Dauer der durchschnittlichen familienbedingten Auszeit Anträge/ Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen (auch in Führungspositionen) und deren Umsetzung Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (männlich/weiblich), Teilzeitquote Anzahl Führungskräfte in Teilzeit (männlich/weiblich) Anzahl Berufsrückkehrer/innen Mütter und Väter in Karenzzeit

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
3.1.1	Aufbau eines Informationsnetzes zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung: z. B. Broschüren, Intranet, Einzelgespräche, Gruppengespräche, Schulungen, Informationen für Führungskräfte	2011/2012
3.1.2	Regelmäßige Sprechstunden zum Thema	2011/2012
3.1.3	Wiedereinstiegs- und Karenzmanagement	Laufende Maßnahme
3.1.4	Umfrage bei den Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung	2011/2012
3.1.5	Alternierende Telearbeit als Pilotprojekt prüfen	2011

Ziel 3.2	**Gleichstellung wird in der Personalpolitik der Stadt Bottrop umgesetzt, das Bewusstsein für die Gleichstellung soll gefördert werden**
Zielgruppe	Politische Gremien, VV, Beschäftigte der Stadt Bottrop
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	FB 10 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Teilnehmer/innen an Fortbildungen/Seminaren

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
3.2.1	Fortbildung/Seminare, Schulungen zum Thema Gleichstellung anbieten	Ab 2011 fortlaufend
3.2.2	Gleichstellung als Führungsaufgabe: Thema einbinden in das Instrument „Das Mitarbeitergespräch". Das Mitarbeitergespräch ist ein mindestens 1 x jährlich durchzuführendes Zielvereinbarungsgespräch zwischen der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter und der/dem Vorgesetzten nach einem entsprechenden Leitfaden. Der Leitfaden ist entsprechend anzupassen.	Ab 2012 fortlaufend

Ziel 3.3	Frauenförderung: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und höherwertigen Tätigkeiten
Zielgruppe	Weibliche Beschäftigte der Stadt Bottrop
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	FB 10 – Personalentwicklung – in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Beschäftigtenstruktur insgesamt und Führungskräftestruktur Aufstiegsmöglichkeiten, höherwertige Stellen ohne Führungsaufgabe

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
3.3.1	Frauenförderplan	fortlaufend
3.3.2	Jährlicher Kurzbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans, zunächst nur zu der Veränderung des Frauenanteils in Führungs- und höherwertigen Positionen	Ab 2011
3.3.3	Modifiziertes Mentoring aufbauen, Führungskräfte als Mentor/innen bzw. Paten gewinnen	2011/2012
3.3.4	Bestehendes Mentoring-Projekt in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut EL und beteiligten Städten	fortlaufend
3.3.5	Öffentlichkeitsarbeit zu Mentoringprojekten	Ab 2011 fortlaufend
3.3.6	Projekt: „Die stellvertretende Führungskraft" als Chance der Führungserprobung insbes. für Frauen anbieten	2011/2012
3.3.7	Prüfung anderer Aufstiegsmöglichkeiten („Fachkarrieren")	2011/2012

Ziel 3.4	Typisierung von Berufsfeldern bei der Stadt Bottrop abbauen
Zielgruppe	Zukünftiges Personal der Stadt Bottrop
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	FB 10 – Personalentwicklung – in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Beschäftigtenstruktur insgesamt und aufgeteilt nach Berufszweigen und Geschlecht Eingang von Bewerbungen bei externen Stellenausschreibungen nach Geschlecht Entwicklung der „Typischen Berufsfelder" (z. B. Feuerwehr, sozialer und technischer Bereich)

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
3.4.1	Typische Berufsfelder feststellen	2011
3.4.2	Stellenausschreibung gezielt bei Unterrepräsentanz eines Geschlechtes entsprechend kenntlich machen	fortlaufend
3.4.3	Stadt beteiligt sich als Arbeitgeber am Girls' Day	fortlaufend
3.4.4	Aktive Förderung von Schülerpraktika in typischen Berufsfeldern	fortlaufend

BERUF/WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT



HANDLUNGSFELD 4 BERUF/WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT

Anhand vieler Unterlagen und Studien zum Thema der Gleichberechtigung in der Wirtschaft, ergänzt durch einige Eckdaten des Arbeitsmarktes in Bottrop waren folgende Kernaussagen die Basis zur Formulierung der Ziele und der erforderlichen Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Junge Frauen haben gute Abschlüsse. Sie entscheiden sich bei der Berufswahl und bei der Wahl des Studienfaches oft für schlechter bezahlte Berufe und Fachrichtungen und nutzen häufig nicht das breite Angebot zur Berufs- und Studienfachwahl. Diese Entscheidungen sind häufig noch durch das Geschlecht geprägt.
- Frauen kommen auf der Chefetage nur schwer voran. 70% der deutschen Betriebe werden ausschließlich von Männern geführt, in der zweiten Führungsebene sind Frauen mit einem Anteil von 41 % vertreten.
- Die wirtschaftliche Unabhängigkeit hilft Frauen ein selbstbestimmtes Leben führen zu können und verhindert das Armutsrisiko bei Frauen im Alter.
- In Bottrop sind 40 % der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze durch Frauen besetzt, die Quote der in Vollzeit beschäftigten Frauen liegt bei 31,1 %. Von den geringfügig Beschäftigten sind in Bottrop 64,7 % weiblich.

Aus den Grundaussagen ergaben sich dann Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote, zur Unterstützung einer eher für das Geschlecht untypischen Berufswahl, zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft und der Erhöhung des Frauenanteils in der Privatwirtschaft.

Das Thema Entgeltgleichheit (in Deutschland beträgt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern 23 %) wurde in die Diskussion einbezogen, erste Ansätze zur Beurteilung des Lohnunterschiedes in den einzelnen Unternehmen können die Softwarelösungen Logib-D oder eg-check, die für jedes Unternehmen zugänglich sind, bieten. Maßnahmen (z.B. Equal Pay Day)werden hier noch formuliert.

BERUF/WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT

Auszug aus der Europäischen Charta: Artikel 16 und 27

Artikel 16 – Kinderbetreuung

(4) **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.

(5) **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 weiters zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, **wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.**

(6) **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 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.

Bei den Maßnahmeübersichten ist zu beachten, dass das Thema Kinderbetreuung in der Arbeitsgruppe Familie schwerpunktmäßig behandelt wurde und dort konkrete Maßnahmen für die Kinderbetreuung zu finden sind.

BERUF/WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT

Ziel 4.1	**Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen**
Zielgruppe	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer/Familien/Unternehmen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung
Indikatoren	Betreuungsmöglichkeiten für Kinder Beratungen von Unternehmen zum Thema Rollenwandel im Unternehmen: z. B. Karenzzeiten für Väter, Inanspruchnahme von Betreuungstagen bei Erkrankung der Kinder durch Väter, Teilzeitquote bei Männern/Vätern

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
4.1.1	Betreuungsmodelle für Kinder mit Unternehmen diskutieren: z. B. Unternehmenskooperationen zur Kinderbetreuung Öffentlichkeitsarbeit zu geplanten und durchgeführten Projekten	2011 und fortlaufend
4.1.2	Informationen zum Thema flexible Arbeitszeitangebote durch Beratung, Öffentlichkeitsarbeit	2011 und fortlaufend

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden sich auch bei dem Handlungsfeld Beruf/Kommune; dort werden Maßnahmen beschrieben, die sich nur auf den Arbeitgeber Stadt Bottrop beziehen.
Zum generellen Thema der Familien und der Kinderbetreuung finden sich Maßnahmen unter dem Handlungsfeld Familie.

Ziel 4.2	**Gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer zu allen Berufen, Ausbildungen und Studiengängen, um der traditionellen Berufswahl entgegen zu wirken.**
Zielgruppe	Unternehmen/Schulen/Schülerinnen und Schüler, Jugendliche/ Eltern Migrantinnen und Migranten/ Pädagogisches Personal Hochschulen, insbesondere Hochschule Ruhr West
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Traditionelle Berufsfelder Abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlechtern in Bottrop Beschäftigungsstruktur der Bottroper Bevölkerung Wahl der Ausbildungen und Studiengänge von Schüler/innen

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
4.2.1	Girls' Day: Organisation mit der Werbung für die Beteiligung von Unternehmen	Laufende Maßnahme
4.2.2	Boys' Day: Durchführung/Organisation prüfen/ initiieren, Werbung für die Beteiligung von Unternehmen	Ab 2011 fortlaufend
4.2.3	Netzwerk unter Einbindung aller Beteiligten vor Ort*, um frühzeitig einer traditionellen Berufswahl entgegen zu wirken. * z. B. Unternehmen, Hochschulen, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Bildungsbüro, Wirtschaftsförderung	2011/2012

BERUF/WIRTSCHAFT UND ARBEITSMARKT

Ziel 4.3	Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
Zielgruppe	Frauen/Unternehmen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle Wirtschaftsförderung/Startercenter Agentur für Arbeit, Jobcenter Netzwerkpartner: ZFBT (Zentrum für Frau in Beruf und Technik)
Indikatoren	Arbeitsmarktdaten von Frauen Quote der Existenzgründerinnen Beschäftigungsstruktur bei Bottroper Unternehmen nach Geschlecht und Hierarchie Beratungsangebote für Frauen

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
4.3.1	Aufbau eines permanenten Dialogs mit Bottroper Unternehmen z. B. durch Beratungen, Einzelgespräche und (öffentliche) Diskussionen, Infoveranstaltungen	Ab 2012 fortlaufend
4.3.2	Vernetzung der Beratung von Bottroper Frauen zur Aufnahme einer Tätigkeit, Unterstützung bei dem Abbau von Vermittlungshemmnissen	2011/2012
4.3.3	Existenzgründerberatung	fortlaufend
4.3.4	Projekte zur Förderung gering qualifizierter Frauen	fortlaufend
4.3.5	Angebote für Berufsrückkehrerinnen	fortlaufend
4.3.6	Angebote für Migrantinnen und langzeitarbeitslose Frauen	fortlaufend
4.3.7	Mentoring-Projekt für Migrantinnen	fortlaufend

Ziel 4.4	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Bottroper Unternehmen
Zielgruppe	Frauen/Unternehmen
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Bottrop und Netzwerkpartnern (z. B. ZFBT in Castrop-Rauxel)
Indikatoren	Führungsstruktur in privaten Unternehmen und Unternehmen mit städtischer Beteiligung nach Geschlechtern

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
4.4.1	Erfassung des Ist-Zustandes der Besetzung von Führungspositionen in Bottroper Unternehmen nach Geschlechtern	2011/2012
4.4.2	Veranstaltung zum Erfahrungsaustausch von (weiblichen) Führungskräften und Unternehmer/innen zum Aufbau eines Mentorings durchführen	2011/2012

SICHERHEIT UND GEWALT



HANDLUNGSFELD 5 SICHERHEIT UND GEWALT

Im Jahr 2009 wurden in Bottrop 305 Delikte im Zusammenhang mit dem Verstoß gegen das Betäubungsmittelgesetz von der Polizei ermittelt. Das bedeutet einen Rückgang um 5,57%. Auch die Zahl der Straßenraube war rückläufig. In 34 Fällen ermittelte die Polizei vergangenes Jahr. Das waren 24,4% weniger als 2008. Die Aufklärungsrate ist bei Raubdelikten auf der Straße jedoch erschreckend gering und liegt bei gerade einmal 44%.
Einige Daten und Fakten zum Einstieg. Bei dem Thema Sicherheit im öffentlichen Raum ging es aber um viel mehr, als die genannten Delikte der Kriminalstatistik, vielmehr ging es hierbei um das Sicherheitsbedürfnis der Menschen im öffentlichen Raum.

Bei der Maßnahmenplanung für die Sicherheit im öffentlichen Raum war daher ausschlaggebend, dass das Sicherheitsempfinden von Kindern, von Frauen und Männern in allen Altersstufen unterschiedlich ist und insoweit die Maßnahmen diesen unterschiedlichen Empfindungen und Bedürfnissen gerecht werden sollen. Sicherheitsaspekte aus den Erfahrungen der Polizei und dem Kommunalen Ordnungsdienst, insbesondere von den Aktionstagen‚Sicheres Bottrop' sollen mit in die Überlegungen einfließen, um dem subjektiven Sicherheitsbedürfnis der Bürgerinnen und Bürger entsprechen zu können. Checklisten können dabei helfen, Gefahrenquellen direkt bei der Planung zu verringern oder bei bestehenden Plätzen, Räumen und Grünanlagen systematisch diese Quellen aufzudecken. Die Gestaltung von Plätzen und Grünanlagen bis hin zur Ausleuchtung können hier einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit leisten.

Bei Gewalt in Beziehungen handelt es sich nicht um‚Streitigkeiten' oder‚Ruhestörungen', sondern um Gewalttaten, die strafrechtlich zu verfolgen sind. Dies unabhängig davon, ob von den Geschädigten ein Strafantrag gestellt wird. In der Vergangenheit wurde häusliche Gewalt in der Öffentlichkeit stark tabuisiert oder gar verharmlost. Charakteristisch für häusliche Gewalt ist, dass sich über einen Zeitraum von Monaten oder Jahren in der Beziehung ein Verhaltensmuster entwickelt hat. Gegenüber der Partnerin oder anderen in der häuslichen Gemeinschaft lebenden Personen wird Gewalt zur Durchsetzung eigener Interessen angewendet. Die Opfer häuslicher Gewalt sind oft hin und her gerissen zwischen der Angst vor weiterer Bedrohung und Misshandlung sowie der Hoffnung auf Besserung des Täters. Durch den Wunsch nach einer Bestrafung des Täters und das gleichzeitig vorhandene Bedürfnis nach einer‚intakten' Beziehung und Familie stehen die Opfer in einer schwierigen Situation, die oft noch gekennzeichnet ist von wirtschaftlichen Ängsten, insbesondere dann, wenn der Täter für das gemeinsame Einkommen verantwortlich ist.
Zusammenfassend war hier in dem zweiten Schwerpunkt des Handlungsfeldes bei der Maßnahmenplanung wichtig, dass das Thema kein privates Problem ist, sondern in die Öffentlichkeit gehört. Durch den bestehenden Arbeitskreis‚Gegen Gewalt an Frauen und Kindern' sollen insbesondere die Teilaspekte Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt - Kinder werden durch häusliche Gewalt schwer traumatisiert, oft fühlen sie sich mitverantwortlich und schuldig - und Täterarbeit – Täterarbeit ist Opferschutz - diskutiert werden.

Auszug aus der Europäischen Charta: Artikel 21 und 22

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.

BILDUNG

Ziel 5.1	**Sicherheit im öffentlichen Raum**
Zielgruppe	Bottroper Bürgerinnen und Bürger alle Menschen, die sich im Stadtgebiet aufhalten
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit KOD, Polizei, Jugendamt, Stadtplanung, Tiefbauamt, Dezernatskoordinierung
Indikatoren	Anzahl der Anzeigen/Beschwerden bei der Polizei Anzahl der Anzeigen/Beschwerden beim KOD Entwicklung der Kriminalstatistik in Bottrop Entwicklung der Statistik des KOD

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
5.1.1	Konzept: **‚Sicheres Bottrop'** unter den Gesichtspunkten Prävention, Schutz, Hilfestellung mit Maßnahmen- und Umsetzungsplanung	2011
5.1.2	Infobörse zum Thema auf der Seite der Stadt Bottrop zur Verfügung stellen: Präventionsangebote, Seminare, Schulungen, Arbeitsergebnisse, wichtige Telefonnummern und Adressen	2011
5.1.3	Verstärkte Präsenz vom KOD im gesamten Stadtgebiet	Laufende Maßnahme
5.1.4	Umsetzung Lichtkonzept	Laufende Maßnahme
5.1.5	Netzwerk gegen Gewalt an Schulen	Laufende Maßnahme

Ziel 5.2	**Keine (häusliche) Gewalt gegen Frauen, Männer und Kinder Sicherheit im häuslichen Umfeld**
Zielgruppe	Bürgerinnen und Bürger, von Gewalt betroffene Frauen, Männer und Kinder
Zuständigkeiten/ Ressourcen/ Federführende Stelle	Gleichstellungsstelle
Indikatoren	Zahl der Anzeigen bei der Polizei Anzahl Beratungsgespräche beim Frauenzentrum Courage Anzahl der Wohnungsverweisungen nach dem Gewaltschutzgesetz Belegung der Frauenhäuser in Bottrop und Umgebung

Maßnahmenübersicht

Lfd. Nr.	Maßnahme	Umsetzungszeitraum
5.2.1	**Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen, Männern und Kindern** trifft sich regelmäßig zur optimalen Kooperation aller Beteiligten: Unabhängig von aktuellen Themen sind die Themen **Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt und Täter- und Opferarbeit** zu diskutieren.	fortlaufend 2011
5.2.2	Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitskreises insbesondere zu den Themen Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt und Täter- und Opferarbeit	2011 fortlaufend
5.2.3	Unterstützung der Beratungseinrichtungen für Frauen und des Frauenhauses	fortlaufend
5.2.4	Infobörse zum Thema auf der Seite der Stadt Bottrop zur Verfügung stellen: Präventionsangebote, Aktuelle Seminare, Schulungen, Arbeitsergebnisse, wichtige Telefonnummern und Adressen, etc…	2011/2012 und fortlaufend

GESAMTÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

Lfd.-Nr.	Maßn.-Nr.	Maßnahme/Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
Ziel 1.1 Geschlechtersensible Pädagogik im Bereich der frühkindlichen Erziehung, der Kindertageseinrichtungen und der Grundschulen				
1	1.1.1	Unterrepräsentanz des männlichen Personals in Einrichtungen der frühkindlichen Bildung bis hin zur Grundschule	2011/2012	Für die Tageseinrichtungen und Grundschulen wird insgesamt der Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten dargestellt. Im Anschluss daran soll eine Ursachenanalyse erfolgen: welche Gründe gibt es für die Unterrepräsentanz und was kann daran geändert werden, eine auf Bottrop abgestimmte Maßnahmenplanung soll mit allen Beteiligten erfolgen.
2	1.1.2	Fortbildungen/Seminare zum Thema Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem	2011/2012	Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem sollen erläutert werden, dabei sollen die Folgen und mögliche Handlungsfelder aufgezeigt werden. Hierdurch soll Bewusstsein für eine geschlechtersensible Pädagogik geschaffen werden. Weitere Informationen unter www.aktionsrat-bildung.de
3	1.1.3	Projektarbeit zum Thema in Kindertageseinrichtungen, z. B. Projekt Haus der kleinen Forscher, Öffentlichkeitsarbeit	2011/2012	In Kindertageseinrichtungen soll durch Projektarbeiten sensibel gemacht werden für eine geschlechtersensible Pädagogik, in Zusammenarbeit mit den Kindertageseinrichtungen sollen Projekte dort durchgeführt bzw. unterstützt werden. Das hier beispielhaft aufgeführte Projekt soll als frühkindliches Bildungsprogramm Kindern den Bereich Naturwissenschaften und Technik näher bringen. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Ziel ist es, Naturwissenschaften und Technik für Kinder im Kindergartenalter erlebbar zu machen. Weitere Informationen zu dem Projekt finden Sie unter www.haus-der-kleinen-forscher.de. Weitere Projekte sind möglich.
4	1.1.4	Projektarbeit zum Thema in Grundschulen, Eltern einbinden	2011/2012	Durch verschiedene Projekte sollen alle Beteiligten frühzeitig darauf aufmerksam gemacht werden, dass eine geschlechtersensible Pädagogik in den Grundschulen den Kindern die größtmöglichen Chancen in der Bildung bietet. Bei den Projekten sollen auch die Eltern mit eingebunden werden. Die Gleichstellungsstelle unterstützt Grundschulen bei der Auswahl und der Durchführung von Projekten.
Ziel 1.2 Geschlechtersensible Pädagogik in den weiterführenden Schulen				
5	1.2.1	Bildungsmonitoring / Berichtswesen zur Darstellung von geschlechtsspezifischen Differenzen aufbauen	2012 und fortlaufend	In Bottrop liegen geschlechtsspezifische Daten nicht oder nur unzureichend vor. Dies gilt insbesondere für den Bildungsbereich. Um geschlechterspezifische Differenzen darzustellen bzw. auch ein Entgegenwirken sichtbar machen zu können, sind entsprechende Daten erforderlich. Aussagekräftige Indikatoren müssen bei der Datenerhebung Grundlage sein.
6	1.2.2	Maßnahmenplanung zum Abbau der festgestellten Differenzen	2012 und fortlaufend	Nach den dann im Jahr 2012 ersten vorliegenden geschlechtsspezifischen Daten im Bildungsbereich sind passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Die Maßnahmenplanung muss dann kommuniziert und umgesetzt werden.
7	1.2.3	Fortbildungen/Seminare zum Thema Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem und deren Folgen für pädagogisches Personal, Eltern und Schüler/innen und Akteure vor Ort	2011 und fortlaufend	Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem, deren Folgen und mögliche Handlungsfelder sollen aufgezeigt werden. Hierdurch soll Bewusstsein für eine geschlechtersensible Pädagogik geschaffen werden. Wichtig ist die Einbeziehung der Eltern, Schüler/innen und weiterer Akteure vor Ort. Dies können u. a. sein: Berufsberatung der Agentur für Arbeit, Jobcenter ‚Arbeit für Bottrop', Jugendamt, Bildungsbüro.
8	1.2.4	Elterninformationen zur frühzeitigen Einbindung bei der Berufswahl ihrer Kinder	2011 und fortlaufend	In Abstimmung mit dem Bildungsbüro, mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, mit dem Jobcenter sind Elterninformationen zu erstellen. Eltern nehmen schon in frühen Jahren Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Eltern sollen durch entsprechende Informationen schon frühzeitig Möglichkeiten und Chancen aufgezeigt werden, damit sie ihre Kinder auf dem Weg zur Berufswahl noch besser unterstützen können.
Ziel 1.3 Jugendliche sollen frühzeitig Maßnahmen erfahren, die eine breite Auswahlmöglichkeit unterstützen und der traditionellen Berufs- und Studienfachwahl entgegen wirken.				
9	1.3.1	Projekte initiieren/ weiterführen, Girls' Day, Boys' Day durchführen Unterstützung des Projektes ‚Komm auf Tour'	2011/2012 und fortlaufend	Bei den Bundesinitiativen Girls' Day und Boys' Day geht es darum, den Jugendlichen durch praktische Erfahrungen an Berufsbilder heranzuführen, die für das Geschlecht eher untypisch sind. Girls' Day: An jedem vierten Donnerstag im April (2011 gibt es eine Ausnahme, der Termin wird auf den 14. April vorgezogen) können Schülerinnen Einblick in Berufsfelder erhalten, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen, sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girls‚Day Veranstaltungen für Mädchen an und tragen diese im Vorfeld auf der Aktionslandkarte unter www.girls-day.de ein. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros und Werkstätten, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Boys' Day: Jungen haben vielfältige Interessen und Kompetenzen. Ihre Berufswahl und Lebensplanung ist dennoch häufig sehr traditionell ausgerichtet. Mehr als die Hälfte der männlichen Auszubildenden entscheidet sich für einen von zwanzig jungentypischen Ausbildungsberufen im dualen System – kein einziger aus dem sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Bereich ist darunter. Gerade in diesen Bereichen sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig sind in diesen Berufsfeldern aber mehr männliche Fachkräfte und Bezugspersonen in hohem Maße gesellschaftlich erwünscht. Aufgrund der demografischen Entwicklung herrscht dort deutlicher Bedarf an Nachwuchskräften. Weitere Infos unter www.boys-day.de Auch das Projekt‚Komm auf Tour' – ein Projekt zur Stärkenentdeckung, Berufsorientierung und Lebensplanung für Jugendliche - gibt den Jugendlichen die Möglichkeiten, ihre eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen auszuprobieren. Es geht auch hier darum, aktiv Einblick in Berufsfelder zu bekommen, die traditionell nicht von Mädchen bzw. von Jungen ausgewählt werden. www.komm-auf-tour.de

GESAMTÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

Lfd.-Nr.	Maßn.-Nr.	Maßnahme/Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
10	1.3.2	Beratung in Schulen durch Hochschulen, insbesondere HS Ruhr West, Agentur für Arbeit und Unternehmen	2011/2012 und fortlaufend	Durch die Beratung in Schulen können alle Schüler/innen erreicht werden, die Beratungen zur Berufswahl finden durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit bereits statt, bei dieser Maßnahme soll ein regelmäßiger Dialog stattfinden, um den Schüler/innen die vielfältigen Möglichkeiten der Berufs- und Studienfachwahl aufzuzeigen. Auch Hochschulen, insbesondere die Hochschule Ruhr West und Unternehmen sollen für Beratungen in den Schulen gewonnen werden.
11	1.3.3	Aufbau eines Fragebogens für Bottroper Schüler/innen im Übergang von Schule und Beruf	2011/2012	In enger Abstimmung mit lokalen Akteuren (Bildungsbüro, Agentur für Arbeit, Schulen, Ausbildungsbetriebe, Hochschulen/Fachhochschulen etc.) ist der Fragebogen zu entwickeln. Zum einen ist es wichtig, aktuelle Stimmen der Bottroper/innen zu bekommen, zum anderen sollte aber die Handhabung und Durchführung einer solchen Befragung nicht aufwendig bzw. die Auswertung praktikabel sein. Außerdem soll in einem weiteren Schritt eine erneute Befragung zur weiteren Entwicklung der Befragten in der gewählten Berufsausbildung oder im gewählten Studienfach durchgeführt werden.
Ziel 2.1 Familien- und bedarfsgerechte Kinderbetreuung				
12	2.1.1	Betreuungsmöglichkeiten entsprechend des Bedarfs (Randzeiten und unter 3-Jährige) planen und anbieten	fortlaufend	Laufende Aufgabe des Jugendamtes: Das Jugendamt erstellt den Bedarfsplan für Kindertageseinrichtungen bzw. dessen Fortschreibung nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz). Im Rahmen der Bedarfsplanung wird festgelegt, welche Gruppenformen mit welchen Betreuungszeiten in den Einrichtungen angeboten werden. Die Gruppenformen I bis III sind gem. § 19 Abs. 1 KiBiz vorgesehen: • **Gruppenform I:** Kinder im Alter von zwei Jahren bis zur Einschulung, 20 Kinder bei einer wöchentlichen Betreuungszeit von 25, 35 oder 45 Stunden • **Gruppenform II:** Kinder im Alter von unter 3 Jahren bei einer wöchentlichen Betreuungszeit von 25, 35 oder 45 Stunden • **Gruppenform III:** Kinder im Alter von drei Jahren und älter, 25 Kinder bei einer wöchentlichen Betreuungszeit von 25 oder 35 Stunden, 20 Kinder bei einer Betreuungszeit von 45 Stunden Nach §§ 24 und 24e des Sozialgesetzbuches VIII hat ein Kind vom vollendeten 3. Lebensjahr an bis zum Schuleintritt: Anspruch auf den Besuch einer Tageseinrichtung. Ab dem Kindergartenjahr 2013/2014 ändert sich der § 24 SGB VIII dahingehend, dass daneben zusätzlich Kinder ab dem vollendeten 1. Lebensjahr bis zum vollendeten 3. Lebensjahr Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege haben. Unabhängig von der ab 2013/2014 greifenden Änderung des Rechtsanspruchs ist das Jugendamt bereits jetzt bestrebt der Nachfrage nach U3-Plätzen nachzukommen. Die Randzeiten (früh morgens oder am Abend) können teilweise in den Kindertageseinrichtungen abgedeckt werden, teilweise werden sie im Rahmen der Kindertagespflege von Tagesmüttern angeboten.
13	2.1.2	Neue Betreuungsmöglichkeiten zur Bedarfsabdeckung prüfen	fortlaufend	Laufende Aufgabe des Jugendamtes: Bei der jährlichen Bedarfsplanung wird die Entwicklung des Bedarfs durch das Jugendamt genau analysiert. Dabei ist jetzt schon abzusehen, dass die Nachfrage nach Plätzen für unter dreijährige Kinder von Jahr zu Jahr steigt. Um dauerhaft den individuellen Bedarfsanforderungen gerecht werden zu können, werden neben den Angeboten der Kindertageseinrichtungen und der Kindertagespflege weitere Konzepte zur Betreuung entwickelt und mögliche Alternativen geprüft.
14	2.1.3	Datenbank Kinderbetreuung in Bottrop aufbauen	2011/2012	Eine Übersicht aller Kinderbetreuungsmöglichkeiten soll erstellt und regelmäßig aktualisiert werden. Dabei werden alle Angebote der Kindertageseinrichtungen und der Betreuung durch Tagespflegepersonen aufgeführt. Diese Informationen sollen helfen, den Familien die Suche nach einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung zu erleichtern.
15	2.1.4	Tagesmütter qualifizieren	fortlaufend	Die Betreuung von Kindern im Rahmen der Kindertagespflege hat auch in Bottrop zugenommen und ist ein wichtiger Baustein zur optimalen und bedarfsgerechten Kinderbetreuung. Kindertagespflege findet in der Regel im privaten häuslichen Umfeld von Familien statt und ist gleichzeitig ein öffentlich reguliertes Betreuungs- und Förderungsangebot. Ansprechpartner ist das Jugendamt, das zur Beratung in allen Aspekten der Kindertagespflege verpflichtet ist. Das Jugendamt überprüft auch die Eignung von Tagespflegepersonen und erteilt für Tagesmütter und -väter eine Erlaubnis zur Kindertagespflege. Die fachliche Begleitung von Tagespflegepersonen (beispielsweise Qualifizierung, Vermittlung) übernimmt das Jugendamt selbst oder es informiert, wer vor Ort diese Leistungen erbringt. In Bottrop wird diese Aufgabe vom Sozialdienst Katholischer Frauen (SKF) wahrgenommen. Die Qualifizierung von Tagesmüttern und -vätern wird durch den Sozialdienst katholischer Frauen (SKF) in Kooperation mit der AWO durchgeführt. Nähere Informationen unter www.skf-bottrop.de
16	2.1.5	Tagesmüttervermittlung optimal gestalten	fortlaufend	Siehe auch Erläuterungen unter 2.1.5 Die Vermittlung von Tagesmüttern/ -vätern wird ebenfalls vom SKF durchgeführt.

GESAMTÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

Lfd.-Nr.	Maßn.-Nr.	Maßnahme/Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
Ziel 2.2 Unterstützung von Gleichberechtigung in Unternehmen				
17	2.2.1	Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, die erklären, sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen	2012 und fortlaufend	Diese Maßnahme hat den Charakter, bewusst zu machen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in privaten Unternehmen zu unterstützen. Um in der Privatwirtschaft die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, gibt es - anders als im öffentlichen Dienst durch das LGG - bisher noch keine gesetzlichen Regelungen. Um auch in der Rolle des Auftraggebers die Umsetzung der Gleichstellung in Bottrop und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Privatwirtschaft weiter zu etablieren, erwartet die Stadt Bottrop, dass die Firmen, die sich an einer Ausschreibung beteiligen, sich entsprechend erklären. Es geht darum Unternehmen zu unterstützen, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung um zu setzen und einen wichtigen Beitrag für die Zukunft unserer Familien zu leisten.
18	2.2.2	Beratungsangebote / Seminare	2012 und fortlaufend	Für Unternehmen und Beschäftigte werden zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf Beratungen und Seminare, Kurzschulungen etc. angeboten. In Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sollen Beschäftigte und Unternehmen durch die Informationen auf die Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, die es zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt. Gleichzeitig soll eine Diskussion darüber in Gang gesetzt und selbstverständlich werden.
Ziel 2.3 Transparente und bedarfsorientierte Angebote für Familien				
19	2.3.1	Angebote für Familien – Wegweiser/Übersicht	2011/2012	Der in der Gleichstellungsstelle vorhandene Wegweiser wird überarbeitet, für Familien werden entsprechende Angebote aufgenommen. Der Wegweiser kann dann auch im Internet für alle Bürger/innen als Download zur Verfügung gestellt werden.
20	2.3.2	Angebote für Migrantenfamilien	fortlaufend	Die RAA bietet in Rahmen ihres Aufgabenbereichs, insbesondere auch im Rahmen des interkulturellen Gesamtkonzeptes Angebote für Migrantenfamilien an.
21	2.3.3	Angebote für Alleinerziehende bzw. andere besondere Familiensituationen: **Bedarfsermittlung** durchführen	2011/2012	Alleinerziehende und Familien in besonderen Situationen haben besondere Bedürfnisse und brauchen oft andere Rahmenbedingungen und zusätzliche Unterstützung, um gleichberechtigt in allen Bereichen des Lebens Platz zu finden und private, familiäre, gesellschaftliche und berufliche Aspekte in Einklang zu bringen und für sich nutzen zu können. In einem ersten Schritt soll hier eine Bedarfsermittlung durchgeführt werden. Mit dem Jugendamt, Beratungsstellen und anderen Einrichtungen, die die besonderen Bedarfe von Familien in besonderen Situationen kennen, soll in einem ersten Schritt der Bedarf ermittelt werden. Die bereits bestehenden Angebote sollen danach überprüft werden.
22	2.3.4	Generationsübergreifende Angebote: Mehrgenerationenhaus Spielraum (Jugendamt)	fortlaufend	Der Spielraum ist ein außerschulischer Bildungsort mit generationsübergreifenden Ansätzen. Spielraumangebote: Spielecafé, Kooperation mit offenen Ganztagsschulen, Bildungsmaßnahmen, Sportvereine, Internetprojekt, Treff der Freundschaft und Behindertenprojekte, ZWAR-Treffen, Projektbezogene Angebote, z.B. Musicals, Cyriakusschule, Kunstprojekte, Theaterprojekte, Gruppenarbeit und Veranstaltungen. Die Weiterentwicklung des evangelischen Gemeindehauses zu einem Mehrgenerationenhaus ist erfolgt. Das breit gefächerte Angebot (z. B. Betreuung, Beratung, Bildung, Förderung Treffpunkt) für Familien wird in Zukunft noch stärker mit den Angeboten für andere Generationen verknüpft.
Ziel 2.4 Entlastung von pflegenden Angehörigen				
23	2.4.1	Öffentlichkeitsarbeit zum Thema soll erfolgen	2011 und fortlaufend	Die Senioren- und Pflegeberatung im Sozialamt hält umfassende Informationen für Pflegesituationen bereit. Zusätzlich stehen im Pflegestützpunkt weitere Informationen und Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung. Die Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf steht zunächst bei Eintreten einer Pflegesituation nicht im Vordergrund einer Beratung und wird im Verlauf einer Pflegesituation nicht oder nur in einem geringen Maß thematisiert. Durch Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema sollen Personen, die Angehörige pflegen, über Angebote zur Entlastung informiert werden.
24	2.4.2	Informationen zur Pflegebedarfsplanung und Infrastruktur der Pflege für Bürgerinnen und Bürger	2011 und fortlaufend	Kreise und kreisfreie Städte müssen gemäß § 6 des Landespflegegesetzes NRW kommunale **Pflegebedarfspläne** erstellen. In ihnen sind u. a. der Bestand an ambulanten, teilstationären und vollstationären Einrichtungen festzustellen, der Bedarf an solchen Einrichtungen zu ermitteln und die zur Deckung eines Fehlbedarfes notwendigen Maßnahmen zu planen. Außerdem sollen die kommunalen Pflegebedarfspläne das Angebot der komplementären Hilfen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung geeigneter Wohnformen für Pflegebedürftige aufzeigen. Informationen aus der Pflegebedarfsplanung können allen Betroffenen neben der Senioren- und Pflegeberatung Möglichkeiten der Pflege in Bottrop aufzeigen.
Ziel 3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Bottrop				
25	3.1.1	Aufbau eines Informationsnetzes zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung	2011/2012	Beschäftigte werden über das stadtinterne Intranet über flexible Arbeitszeitgestaltung informiert, den beurlaubten Beschäftigten werden Informationen zugesandt. Auch über das Angebot von Einzelgesprächen, Gruppengesprächen, (Kurz-)Schulungen sollen Informationen über eine flexible Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben werden. Informationen werden auch für Führungskräfte zur Verfügung gestellt, denn sie sind oft erste Ansprechpartner für die Beschäftigten.
26	3.1.2	Regelmäßige Sprechstunden zum Thema	2011/2012	In regelmäßigen Abständen sollen Sprechstunden zu dem Thema angeboten werden. Beschäftigte sollen so **vor**, **während** und **nach** einer familienbedingten Auszeit über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert werden.

GESAMTÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

Lfd.-Nr.	Maßn.-Nr.	Maßnahme/Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
27	3.1.3	Wiedereinstiegs- und Karenzmanagement	fortlaufend	Die Beschäftigten werden über die verschiedenen Möglichkeiten zum Wiedereinstieg und zur Inanspruchnahme von familienbedingten Auszeiten (Karenzzeiten) informiert. Väter werden im Rahmen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darin unterstützt, die mögliche Elternzeit in Anspruch zu nehmen.
28	3.1.4	Umfrage bei den Beschäftigten zum Thema Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2011/2012	Die Beschäftigten sollen befragt werden, welche Hilfestellung sie von ihrem Arbeitgeber erwarten, welche Informationen und Unterstützung sie benötigen, damit Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere durch eine optimale Kinderbetreuung verbessert werden kann.
29	3.1.5	Alternierende Telearbeit als Pilotprojekt **prüfen**	2011	**Alternierende Telearbeit** ist die vorherrschende Variante der Telearbeit und leistet einen aktiven Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Telearbeit ist kein Beruf und auch kein besonderes Tätigkeitsprofil. Telearbeit ist eine neue Organisationsform von Arbeit. Mit Hilfe aktueller Telekommunikationstechnik lässt sich der berufliche Alltag so umbauen, dass man einen Teil der Wochentage in der Verwaltung verbringt, den anderen Teil zuhause. Der Wechsel des Arbeitsortes erfolgt „alternierend". Für „alternierende Telearbeit" gilt, dass der betriebliche Arbeitsplatz mit dem außerbetrieblichen (häuslichen) gleichgestellt ist. Die Voraussetzung für die Einrichtung eines solchen Arbeitsplatzes sind zunächst zu überprüfen: hier geht es zum einen um die Einrichtung des ‚häuslichen' Arbeitsplatzes, zum anderen muss die Aufgabe dazu geeignet sein, einen Teil der zu leistenden Arbeit im häuslichen Umfeld zu leisten. Im Rahmen eines Pilotprojektes könnten erste Erfahrungen bei der Stadt Bottrop gesammelt werden. Die Einrichtung als Pilotprojekt soll mit den entsprechenden Fachbereichen, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle geprüft werden.
Ziel 3.2 Gleichstellung in der Personalpolitik der Stadt Bottrop				
30	3.2.1	Fortbildung/Seminare, Schulungen zum Thema Gleichstellung anbieten	Ab 2011 fortlaufend	Das Bewusstsein und die Selbstverständlichkeit für die Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Bottrop im Interesse aller Beschäftigten soll erhöht werden. Die Umsetzung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes • Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern • die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen (Unterrepräsentanz) im Beruf abzubauen • die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer soll dadurch unterstützt werden.
31	3.2.2	Gleichstellung als Führungsaufgabe: Thema einbinden in das Instrument „Das Mitarbeitergespräch"	Ab 2012 fortlaufend	Das Mitarbeitergespräch ist ein mindestens 1 x jährlich durchzuführendes Zielvereinbarungsgespräch zwischen der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter und der/dem Vorgesetzten nach einem entsprechenden Leitfaden. Der Leitfaden ist entsprechend anzupassen.
Ziel 3.3 Frauenförderung: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und höherwertigen Stellen				
32	3.3.1	Umsetzung Frauenförderplan	fortlaufend	Der Frauenförderplan, erstellt auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), enthält u. a. Maßnahmen, die dazu dienen, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Der aktuelle Frauenförderplan für die Jahre 2009 – 2012 ist im Intranet unter der Rubrik Informationen/Personalentwicklung/Frauenförderung einzusehen.
33	3.3.2	Jährlicher Kurzbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans	Ab 2011	Dieser jährliche Kurzbericht soll zunächst nur zu der Veränderung des Frauenanteils in Führungspositionen und höherwertigen Tätigkeiten erstellt werden, um zeitnah über die Entwicklung in diesem Bereich zu informieren. Derzeit wird der Gesamtbericht zum Frauenförderplan alle 3 Jahre (nach den Vorgaben des LGG) erstellt.
34	3.3.3	Bestehendes Mentoringprojekt in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut EL und dem Zentrum Frau in Beruf und Wirtschaft soll weitergeführt werden	fortlaufend	Mentoring ist eine Beratungs- und Unterstützungsbeziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentor/in) und einer Nachwuchskraft (Mentee). Der Begriff hat seinen Ursprung in der griechischen Mythologie. Odysseus bat seinen Freund - einen Gelehrten namens Mentor - sich in seiner Abwesenheit um seinen Sohn Telemachos zu kümmern. Seitdem steht der Begriff Mentor als Synonym für einen gebildeten und einflussreichen Menschen, der eine oder einen Mentee wohlwollend und verantwortungsbewusst berät, fördert und begleitet. Mentoring kann eingesetzt werden, um das Entwicklungspotenzial einer Nachwuchskraft für die mögliche zukünftige Wahrnehmung einer Führungsposition zu fördern. Es ist Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung und ein gezielter Baustein zur Förderung des Führungskräftenachwuchses. Detaillierte Informationen sind nachfolgend enthalten: http://www.zfbt.de/frauen_in_fuehrung/dokumente/mentoringflyer2009.pdf
35	3.3.4	Modifiziertes Mentoring aufbauen	2011/2012	Führungskräfte als Mentor/innen gewinnen, im Gegensatz zu dem bereits bestehenden Mentoring sollen hier auch Männer als Mentoren zur Verfügung stehen, die Zusammenarbeit zwischen Mentor/in und Mentee soll frei gestaltet werden können.
36	3.3.5	Öffentlichkeitsarbeit zu Mentoringprojekten	Ab 2011 fortlaufend	Die Ergebnisse der Mentoringprojekte sowie der aktuelle Sachstand der jeweiligen Projekte sollen den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden. Teilnehmer/innen könnten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.
37	3.3.6	Projekt: „Die stellvertretende Führungskraft" als Chance der Führungserprobung	2011/2012	Insbesondere Frauen sollen die Möglichkeit erhalten, Führung im Rahmen einer Stellvertretung zu erproben. In Bereichen, in denen keine Stellvertretung vorgesehen ist (Sachgebiete, Teams), sollen Möglichkeiten zur Übernahme dieser Funktion geprüft werden. Im Jobcenter ‚Arbeit für Bottrop' wird diese Möglichkeit in allen Teams der Leistungsabteilung und der Abteilung Markt und Integration praktiziert.

GESAMTÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

Lfd.-Nr.	Maßn.-Nr.	Maßnahme/Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
38	3.3.7	Prüfung anderer Aufstiegsmöglichkeiten („Fachkarrieren“)	2011/2012	Um den Frauenanteil in höherwertigen Stellen zu erhöhen, ist es nicht immer erforderlich eine Führungsposition zu übernehmen. Es besteht auch die Möglichkeit, in einer Spezialistenfunktion eine höherwertige Tätigkeit zu übernehmen. Diese Aufstiegschancen sollen geprüft werden.
Ziel 3.4 Typisierung von Berufsfeldern bei der Stadt Bottrop abbauen				
39	3.4.1	Typische Berufsfelder feststellen	2011	Typisch weibliche Berufe sind oft im sozialpflegerischen Bereich zu finden, wohingegen ‚typische männliche‘ Berufe in technischen Bereichen oder z. B. bei der Feuerwehr zu finden sind. Bei der Stadt Bottrop spiegelt die Beschäftigtenstruktur dieses Bild wieder. Ein typisch weibliches Berufsfeld ist hier das der Erzieherin, einer typisch männlichen, das des Feuerwehrmannes.
40	3.4.2	Stellenausschreibung gezielt bei Unterrepräsentanz eines Geschlechtes	fortlaufend	Diese Maßnahme wird auf Grundlage des LGG und des Frauenförderplan regelmäßig umgesetzt. Hier wird in der Stellenausschreibung auf die Unterrepräsentanz eines Geschlechts hingewiesen. Entsprechende Bewerbungen zum Abbau dieser Unterrepräsentanz werden begrüßt.
41	3.4.3	Stadt beteiligt sich als Arbeitgeber am Girls‘ Day	fortlaufend	Die Stadt möchte mit der Beteiligung am Girls‘ Day aktiv einen Beitrag zur Berufswahl von jungen Frauen in technischen Berufen leisten.
42	3.4.4	Aktive Förderung von Schülerpraktika in typischen Berufsfeldern	fortlaufend	Hiermit soll die Berufswahl von Mädchen und Jungen in typischen Berufsfeldern durchbrochen werden. Es sollen Möglichkeiten geschaffen werden, damit Mädchen und Jungen in Berufsbildern, die für das Geschlecht eher untypisch sind, praktische Erfahrungen sammeln können.
Ziel 4.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Unternehmen				
43	4.1.1	Betreuungsmodelle für Kinder mit Unternehmen diskutieren	2011 und fortlaufend	Möglichkeiten zu alternativen Kinderbetreuung werden mit Unternehmen diskutiert, um so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wie können Unternehmen ihre Beschäftigten dahingehend unterstützen, welche Möglichkeiten gibt es im Rahmen von Unternehmenskooperationen Kinderbetreuung zu organisieren. Über geplante Projekte soll berichtet werden.
44	4.1.2	Informationen zum Thema flexible Arbeitszeitangebote durch Beratung, Öffentlichkeitsarbeit	2011 und fortlaufend	Unternehmen und Beschäftigte sollen bei Bedarf Unterstützung und Informationen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ihrer Beschäftigten erhalten, in Abstimmung mit Akteuren vor Ort (Wirtschaftsförderung, Agentur für Arbeit, etc.) sollen Informationen zusammengestellt und Beratungen durchgeführt werden.
Ziel 4.2 Gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer zu allen Berufen, Ausbildungen und Studiengängen				
45	4.2.1	Girls‘ Day: Organisation mit der Werbung für die Beteiligung von Unternehmen	fortlaufend	Unternehmen sollen für die Teilnahme am Girls‘ Day gewonnen werden: An jedem vierten Donnerstag im April (2011 gibt es eine Ausnahme, der Termin wird auf den 14.April vorgezogen) können Schülerinnen Einblick in Berufsfelder erhalten, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen, sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girls' Day Veranstaltungen für Mädchen an und tragen diese im Vorfeld auf der Aktionslandkarte unter www.girls-day.de ein. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros und Werkstätten, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann
46	4.2.2	Boys‘ Day: Durchführung/Organisation prüfen/ initiieren, Werbung für die Beteiligung von Unternehmen	Ab 2012 fortlaufend	Boys‘ Day initiative gründen, Unternehmen sollen für die Teilnahme gewonnen werden: Ebenfalls am 14. April soll der 1. Boys‘ Day für Jungen stattfinden. Jungen haben vielfältige Interessen und Kompetenzen. Ihre Berufswahl und Lebensplanung ist dennoch häufig sehr traditionell ausgerichtet. Mehr als die Hälfte der männlichen Auszubildenden entscheidet sich für einen von zwanzig jungentypischen Ausbildungsberufen im dualen System – kein einziger aus dem sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Bereich ist darunter. Gerade in diesen Bereichen sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig sind in diesen Berufsfeldern aber mehr männliche Fachkräfte und Bezugspersonen in hohem Maße gesellschaftlich erwünscht, und aufgrund der demografischen Entwicklung herrscht dort deutlicher Bedarf an Nachwuchskräften. Weitere Infos unter www.boys-day.de
47	4.2.3	Netzwerkarbeit	2012	In Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren soll ein regelmäßiger Austausch zum Thema stattfinden, um frühzeitig und regelmäßig, - unabhängig von entsprechenden Aktionstagen einer traditionellen Berufswahl - entgegen zu wirken.
Ziel 4.3 Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen				
48	4.3.1	Aufbau eines permanenten Dialogs mit Bottroper Unternehmen	Ab 2012 fortlaufend	Durch Beratungen, Einzelgespräche und (öffentliche) Diskussionen, Infoveranstaltungen etc. sollen Unternehmen darin unterstützt werden, Frauen einzustellen. Möglichkeiten der Schaffung von Arbeitsplätzen sollen diskutiert werden. Zukünftige Bedarfe der Unternehmen (Fachkräfte) sollten ebenfalls diskutiert werden.
49	4.3.2	Vernetzung der Beratung von arbeitssuchenden oder arbeitslosen Bottroper Frauen	2011/2012	Die Zusammenarbeit mit den Akteuren vor Ort (z.B. Agentur für Arbeit, Jobcenter Arbeit für Bottrop) und weiteren regionalen Partnern soll durch ein Netzwerk zur Nutzung der bestehenden Strukturen optimiert werden. Die Chancen zur Aufnahme einer Tätigkeit sollen erhöht, ggfs. bestehende Vermittlungshemmnisse sollen abgebaut werden.
50	4.3.3	Existenzgründerberatung	fortlaufend	Das Starter-Center führt regelmäßig Beratungen durch: Das Starter-Center ist eine zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für Gründungswillige und Jungunternehmer/innen aus allen Bereichen (Handel, Dienstleistung, Handwerk, Industrie oder freiberufliche Tätigkeit). Es arbeitet im Verbund mit zahlreichen Netzwerkpartnern wie Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Wirtschaftsförderungen, Vereinen und Verbänden, Schulen, Fachhochschulen und Universitäten.

GESAMTÜBERSICHT DER MASSNAHMEN

Lfd.-Nr.	Maßn.-Nr.	Maßnahme/Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
51	4.3.4	Projekte zur Förderung gering qualifizierter Frauen	fortlaufend	Das Jobcenter und die Agentur für Arbeit bieten gering qualifizierten Frauen Weiterbildungsangebote an. Der Anteil der gering qualifizierten Frauen soll dadurch abgebaut werden. Geringe Qualifizierung bedeutet insbesondere für Frauen ein erhöhtes Beschäftigungs- und Armutsrisiko.
52	4.3.5	Angebote für Berufsrückkehrerinnen	fortlaufend	Angebote werden insbesondere von der Agentur für Arbeit angeboten. Entsprechende Informationen sowie Broschüren finden Sie unter http://www.arbeitsagentur.de/nn_348248/Navigation/zentral/Buerger/Chancengleichheit/Wiedereinstieg/Wiedereinstieg-Nav.html
53	4.3.6	Angebote für Migrantinnen und langzeitarbeitslose Frauen	fortlaufend	Migrantinnen und langzeitarbeitslose Frauen haben oft größere Schwierigkeiten (wieder) in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, besondere Angebote sind hier erforderlich.
54	4.3.7	Mentoring-Projekt für Migrantinnen	fortlaufend	Hierbei handelt es sich um ein bestehendes Projekt, dass Migrantinnen Unterstützung und Begleitung auf ihrem beruflichen Weg bietet.
Ziel 4.4 Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Bottroper Unternehmen				
55	4.4.1	Frauen in Führungspositionen in Bottroper Unternehmen	2011/2012	In Deutschland werden derzeit 70 % aller Unternehmen durch Männer geführt. Im Bereich der darunter liegenden Führungspositionen erhöht sich der Anteil der Frauen. Mit der Erfassung des Ist-Zustandes der Besetzung von Führungspositionen in Bottroper Unternehmen nach Geschlechtern soll hier die lokale Situation dargestellt werden.
56	4.4.2	Veranstaltung zum Erfahrungsaustausch von weiblichen Führungskräften und Unternehmer/innen	2011/2012	Als erster Schritt zur regelmäßigen Diskussion und Unterstützung von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft soll ein Erfahrungsaustausch auf lokaler Ebene unter diesem Gesichtspunkt veranstaltet werden, was kann vor Ort verbessert werden, welchen Handlungsbedarf gibt, wo und wie kann Unterstützung erfolgen. Ziel soll der Aufbau eines Mentorings sein. Hilfreich kann hier die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Frau in Beruf und Technik sein (ZFBT in Castrop-Rauxel)
Ziel 5.1 Sicherheit im öffentlichen Raum				
57	5.1.1	Konzept „Sicheres Bottrop“	2011	Unter den Gesichtspunkten Prävention, Schutz und Hilfestellung soll mit lokalen Akteuren (Stadtplanung, Tiefbauamt, Polizei, KOD) ein Konzept zur Erhöhung der Sicherheit in Bottrop erstellt werden. Die Polizei Bottrop führt hierzu regelmäßig bereits Info-Veranstaltungen in der Innenstadt durch, Checklisten zur Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Raum sind bereits entworfen worden. Aspekte der subjektiven Sicherheitsbedürfnisse aller Bürgerinnen/und Bürger sollen dabei berücksichtigt werden.
58	5.1.2	Infobörse zum Thema aufbauen:	2011	Über die Internet-Seite der Stadt Bottrop sollen Bürgerinnen und Bürger über bestehende Angebote, z.B. Seminare, Schulungen, Selbsthilfeangebote und wichtige Telefonnummern und Adressen informiert werden.
59	5.1.3	Verstärkte Präsenz vom KOD	fortlaufend	Hierbei handelt es um eine bestehende Maßnahme zur bedarfsgerechten Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Raum im Stadtgebiet Bottrop.
60	5.1.4	Umsetzung Lichtkonzept	fortlaufend	Das Konzept stadtLichtbottrop ist ein wesentliches Gerüst, das im Rahmen des Stadtumbaus in Abstimmung zwischen Dezernatskoordinierung und dem Stadtplanungsamt sowie den ausführenden Ämtern vertieft wurde. Im Ausschuss für Stadtplanung und Umweltschutz wurde am 10.09.2009 die Umsetzung des Konzeptes vorgestellt. Das Konzept soll u. a. der Funktion von Licht unter den Gesichtspunkten Kriminalprävention und Verkehrssicherheit gerecht werden.
61	5.1.5	Netzwerk gegen Gewalt an Schulen	fortlaufend	Die Aufgabe wird vom Jugendamt wahrgenommen. Folgende Schwerpunkte sind dabei wesentlich: Koordinierung des Forums Beratungsstellen und Jugendhilfe im Netzwerk gegen Gewalt an Schulen, Beratung von Lehrkräften, Eltern, Schülerinnen und Schülern, Problemklärung und Begleitung von Klassenprojekten bei Mobbing
Ziel 5.2 Keine Häusliche Gewalt gegen Frauen und Kinder				
62	5.2.1	Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen und Kinder	fortlaufend	Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig zur optimalen Kooperation aller Beteiligten (Frauenzentrum Courage, Frauenhaus, Polizei, Sozialamt, Jobcenter, GSS, Jugendamt,) Unabhängig von aktuellen Themen sind die Themen Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt und Täter- und Opferarbeit zu diskutieren. Bei der Täterarbeit ist grundlegender Gedanke, dass Täterarbeit Opferschutz bedeutet.
63	5.2.2	Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitskreises	2011 fortlaufend	Themen, die aktuell diskutiert werden sollen der Öffentlichkeit vorgestellt werden, hier geht es darum, für die einzelnen Bereiche zu sensibilisieren und aufmerksam zu machen.
64	5.2.3	Unterstützung der Beratungseinrichtungen für Frauen und des Frauenhauses	fortlaufend	Durch eine aktive Unterstützung sollen die Angebote der Beratungseinrichtungen besser bekannt werden, über die Unterstützung stehen die Gleichstellungsstelle und die Einrichtungen im Dialog.
65	5.2.4	Infobörse zum Thema aufbauen	2011/2012 und fortlaufend	Über die Internet-Seite der Stadt Bottrop sollen Bürgerinnen und Bürger über bestehende Angebote, z.B. Seminare, Schulungen, Selbsthilfe, Prävention, Beratung und wichtige Telefonnummern und Adressen informiert werden.

Gleichstellungs-Aktionsplan

Bottrop

Herausgeber
Stadt Bottrop
Gleichstellungsstelle

Schwerpunkte - Ziele - Maßnahmen