Erster Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Nürnberg

2012 bis 2014

im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

bei der Stadt Nürnberg steht Gleichstellungspolitik schon lange auf der Agenda. Die Einrichtung des Frauenbüros, die Verabschiedung eines Frauenförderplanes für die Stadtverwaltung und die Einführung der Gender-Mainstreaming-Methode als Instrument einer geschlechterbewussten Personal- und Organisationsentwicklung sind einige „Meilensteine“ auf dem Weg zu einer gendergerechten Stadtgesellschaft.

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene* im Oktober 2010 hat sich der Nürnberger Stadtrat erneut verpflichtet, im Verbund mit den Lokal- und Regionalregierungen Europas den Gleichstellungsgrundsatz innerhalb seines Hoheitsgebietes umzusetzen und die dafür notwendigen konkreten Zielsetzungen und Maßnahmen in einem Gleichstellungsaktionsplan festzuschreiben.

Der nun vorliegende Aktionsplan wurde von der Frauenbeauftragten mit den Vertreterinnen und Vertretern der Referate und Dienststellen in der Koordinierungsgruppe Gender Mainstreaming erarbeitet und zielt auf vier Bereiche: die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin, gendergerechte Stadtgesellschaft, gendergerechte Gesundheit und gendergerechte Erziehung, Bildung und Kultur.

Am 15.2.12 hat der Stadtrat den Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 für die Stadtverwaltung beschlossen. Mit seiner Umsetzung werden die Personal- und Organisationsentwicklung und die kommunalen Dienstleistungen der Verwaltung differenzierter ausgerichtet an den Erfordernissen einer sich verändernden Gesellschaft.

Diesen Herausforderungen müssen Politik wie Verwaltung gerecht werden, denn die demokratische Gestaltung der Geschlechterverhältnisse ist eine wesentliche Voraussetzung für sozialen Fortschritt in der Stadtgesellschaft.

Nürnberg, im April 2012



Dr. Ulrich Maly
Oberbürgermeister

* *Der Text der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist im Internet abrufbar: www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/resolutionen/charta_gleichstellung.pdf*

Inhaltsverzeichnis

Einführung 7

1. Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin 8

1.1. Personalentwicklung 9

1.1.1. Mehr Frauen in Führungspositionen 9

1.1.2. Ausbau von Genderkompetenz und Interkultureller Kompetenz auf allen Ebenen 9

1.1.3. Steigerung des Anteils von männlichen und weiblichen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg 10

1.2. Mehr Väter in Elternzeit 10

1.2.1. Direkte Ansprache von Männern zum Thema Männer und Elternzeit 10

1.2.2. Vernetzung/Väternetzwerk 11

1.3. Arbeiten und Führen in Teilzeit 11

1.3.1. Kontinuierlicher Bericht 11

1.3.2. Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit 11

1.3.3. Rahmenbedingungen für Leitung in Teilzeit entwickeln 11

1.3.4. Fortbildungen teilzeitfreundlicher gestalten 11

1.4. Verbesserung der Vereinbarkeit Privatleben und Beruf: Telearbeit 12

1.5. Rollenstereotype abbauen 12

1.5.1. Beteiligung am Girls' und Boys' Day 12

1.5.2. Abbau der Geschlechterstereotype bei der Ausbildungswahl 12

1.5.3. Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache, Texte und Bilder 12

1.6. Prüfen von Prozessen, Abläufen und Instrumenten 13

1.6.1. Leitfäden für Mitarbeiter/innengespräche 13

1.6.2. Diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien 13

1.6.3. Verbesserung der Anwendung des Gender-Checks 13

1.6.4. Schrittweise Umsetzung von Gender Budgeting im Produkthaushalt 13

1.6.5. Paritätische Besetzung von Gremien 13

1.6.6. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Preisen und Ehrungen 14

1.6.7. Überprüfung und ggf. Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage 14

2. Gendergerechte Stadtgesellschaft 15

2.1. Gendergerechte Stadtgesellschaft 15

2.1.1. Beratung in Fällen von Diskriminierung 15

2.1.2. Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Männern und Frauen 15

2.1.3. Planung und Gestaltung einer kulturellen Einrichtung im Sinne einer Teilhabegerechtigkeit ... 16
2.1.4. Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich ... 16
2.1.5. Beteiligung von Senioren und Seniorinnen ... 16
2.1.6. Austausch mit Städtepartnerschaften ... 16
2.2. Gendergerechte Bau- und Stadtplanung/Stadtentwicklung ... 17
2.2.1. Präsentation zu gendergerechtem Planen und Wohnen ... 17
2.2.2. Gendergerechte Planung in Auslobungstexten ... 17
2.2.3. Überprüfung der Gender-Check-Liste des Stadtplanungsamtes ... 17
2.2.4. Genderchecklliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung ... 17
2.2.5. Zusammenstellung von Planungskriterien im U-Bahnbereich ... 17
2.2.6. Ungehinderte Zugänglichkeit und Nutzung des öffentlichen Raums ... 17

3. Gendergerechte Gesundheit ... 18

3.1. Kommunaler gendergerechter Gesundheitsbericht ... 18
3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer ... 18
3.3. Durchführung von Veranstaltungen zur gendergerechten Gesundheit ... 18
3.4. Überprüfen der Bildungsangebote und Sensibilisierung der Männer für das Thema Gesundheit 18
3.5. Leichterer Zugang von Menschen ohne Krankenversicherung zu Angeboten der gesundheitlichen Versorgung ... 19

4. Gendergerechte Bildung und Erziehung ... 20

4.1. Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl (siehe auch 1.6) ... 20
4.2. Lernförderung für Schüler/innen ... 20
4.3. Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften (siehe auch 1.1.) ... 20
4.4. Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen (siehe 1.1) ... 21
4.5. Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung ... 21
4.6. Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit und Kultureinrichtungen ... 21
4.7. Ausbau der Tagesbetreuung in Nürnberg ... 21
4.8. Männer in Kindertagesstätten ... 22

Anhang 1 Stadtratsbeschluss 23
Anhang 2 Zusammenfassung EU-Charta 24

Einführung

Die Stadt Nürnberg setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Gleichstellung von Männern und Frauen ein. Die Einrichtung des Frauenbüros 1986 führte zur intensiven Beschäftigung mit gleichstellungspolitischen Fragen: die Verabschiedung des Ersten Frauenförderplanes 1989 und dessen Fortschreibungen, und die Verankerung von Gleichstellung im Leitbild der Stadt Nürnberg 2002. Mit dem Bekenntnis zu Gender Mainstreaming 2003 wurde eine Koordinierungsgruppe gegründet, an der zunächst sechs Pilotdienststellen mitarbeiteten. Nachdem 2007 der Stadtrat den Beschluss traf, Gender Mainstreaming in der gesamten Stadtverwaltung einzuführen, sind seitdem alle Dienststellen beteiligt. Neben diesen Entwicklungen gibt es Projekte und Maßnahmen, die vom Frauenbüro und den städtischen Dienststellen umgesetzt werden, um eine geschlechtergerechtere Stadt zu verwirklichen: Gender Trainings für die Beschäftigten, Teilnahme an Girls' Day, Zertifizierung durch Total E-Qualitiy, aber auch der stetige Ausbau von Kindertagesstätten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter, oder Modellprojekte, wie beispielsweise „Mehr Männer in KiTas".

Die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch den Stadtrat im Oktober 2010 ist die folgerichtige Fortsetzung bisheriger frauen- und gleichstellungspolitischer Tradition.

Der Prozess mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe und Partizipation von Männern und Frauen auf kommunaler Ebene ist allerdings noch längst nicht abgeschlossen. Geschlechterstereotype prägen den Alltag. Noch immer sind Erwerbs- und Pflegearbeit in den meisten Partnerschaften traditionell organisiert, noch immer gibt es ausgeprägte geschlechtsspezifische Interessen von jungen Erwachsenen. Vermeintlich individuelle Entscheidungen zur Aufgabenteilung in privaten Beziehungen und Familien haben jedoch Auswirkungen im beruflichen Bereich, so dass es nach wie vor typische Frauen- und Männerberufe gibt, Teilzeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird und Männer noch immer nur sehr eingeschränkt Elternzeit wahrnehmen. Rollenstereotype aufbrechen steht daher auf der Agenda. Dabei bedarf es kontinuierlicher Anstrengung und Veränderungen, um die Verwaltung der Stadt Nürnberg, aber auch die Stadt selbst geschlechtergerechter und die soziale Vielfalt in der Stadtgesellschaft lebbarer zu machen.

Solche Veränderungen sind nicht immer willkommen, denn Gleichstellungsarbeit hinterfragt bestehende Privilegien und stellt damit auch eine Verteilungsfrage. Eine gerechte Verteilung von finanziellen Mitteln und soziale Teilhabe ist jedoch unabdingbar für sozialen Fortschritt. Gleichstellung bringt also nicht nur ein kritisches Überdenken der bestehenden Verteilungspraxis mit sich, sondern kostet zudem auch Geld.

Bei der Umsetzung von Gleichstellungsarbeit müssen Beschäftigte wie Führungskräfte am gleichen Strang ziehen. Ein deutliches Bekenntnis zur Gleichstellung und ein ausgeprägter politischer Wille sind unerlässlich. Veränderung der Stadtkultur, innerhalb und außerhalb der Verwaltung, braucht viele Fürsprecher und Fürsprecherinnen, die für das Gleichstellungsthema werben um es als Querschnittspolitik zu verankern.

Als inhaltlicher wie methodischer Schwerpunkt bleibt auch im vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan 2012 bis 2014, die bestehenden Prozesse und Abläufe aus der gleichstellungspolitischen Perspektive anhand von Checklisten zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern. Vor allem der Einsatz von Checklisten wird verstärkt aufgegriffen werden. Der Gleichstellungsaktionsplan mit seinen vier Handlungsfeldern ist einfach gegliedert: In einer tabellarischen Darstellung werden Ziele beziehungsweise Teilziele, Maßnahmenbeschreibungen, Datum der Umsetzung, Indikatoren und Zuständigkeiten aufgeführt. So ist auf den ersten Blick erkennbar, was wie bis wann von wem erreicht werden soll. Zudem wird dadurch versucht, mehr Verbindlichkeit in die Gleichstellungsarbeit vor Ort zu bringen. Die Dienststellen evaluieren nach zwei Jahren, im Februar 2014, die durchgeführten Maßnahmen und benennen für die Fortschreibung des Planes weitere Ziele und Maßnahmen. Die Evaluation des ersten Gleichstellungsaktionsplanes wird mit der Fortschreibung des Planes voraussichtlich im Oktober 2014 vorgelegt.

1. Die Stadt als gendergerechte Arbeitgeberin

Kommunen wirken nach außen, beispielsweise mit Angeboten für ihre Bürgerinnen und Bürgern, sie wirken aber auch nach innen, zum Beispiel über Prioritätensetzung in der Personal- und Organisationsentwicklung. Ziel muss es sein, die Stadt zu einer fairen und gendergerechten Arbeitgeberin zu machen, und damit auch die Qualität der kommunalen Dienstleistungen der Kommune zu verbessern.

Bestehende Ungleichheiten müssen abgebaut werden. Dies zeigt sich beispielsweise bei der geschlechtsspezifischen Ausprägung der Fach- bzw. Berufsgruppen. Der Frauenanteil ist beim Sozialdienst mit 85% am höchsten, gefolgt vom medizinischen und Veterinärdienst mit knapp 80 %. Bei den Kommunalen Wahlbeamten, im verwaltungstechnischen und betriebstechnischen Dienst ist wiederum der Männeranteil mit zweimal 89 % und 75 % sehr hoch. Es existiert aber nicht nur bei der und Berufs- und Ausbildungswahl ein geschlechtsspezifisches Muster, auch die Aufteilung der Arbeitszeit hat eine starke geschlechtsspezifische Komponente. So liegt der Frauenanteil an allen städtischen Teilzeitarbeitenden bei knapp 83 % (2522 Frauen) im Jahr 2010. Bei den stellvertretenden Dienststellenleiterinnen haben Frauen mit 26 Positionen 2010 einen Anteil von 40 % an allen Stellvertretungen. Die Anzahl von zehn Dienststellenleiterinnen blieb von 2008 auf 2010 konstant, erst 2011 und bis Anfang 2012 hat es hier einen sprunghaften Anstieg gegeben. Zum Stand Februar 2012 werden sieben Verwaltungsdienststellen und acht Schulen von Frauen geleitet. Damit beträgt der Frauenanteil an den Dienststellenleitungen knapp 23 %.

Ein weiteres Ungleichgewicht ist bei der Inanspruchnahme der Elternzeit zu erkennen, für die sich im Jahr 2010 279 Frauen und 56 Männer entschieden. 44 der 56 Männer nahmen diese Möglichkeit allerdings nur ein bis zwei Monate in Anspruch.

Trotz einiger Bemühungen um interkulturelle Öffnung ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ebenfalls relativ gering. So hatten 2009 gerade 5,4 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund, bei einem stadtweiten Anteil an der Bevölkerung von knapp 40 %.

Die Stadt mit ihren knapp 10.000 Beschäftigten (9743 im Jahr 2011) steht damit vor Herausforderungen, die mit den folgenden Maßnahmen gemeistert werden sollen: Ein Mentoringprogramm soll dabei helfen, mehr Frauen für Führungsposition zu bringen. Parallel dazu sollen auch für die Mentoren und Mentorinnen Begleitseminare angeboten werden, um beispielsweise mehr Gender- und Interkulturelle Kompetenz zu vermitteln. Diese immer wichtiger werdenden Kompetenzen sollen grundsätzlich auf allen Ebenen der Stadtverwaltung ausgebaut werden, hierfür sind viele Fortbildungen für Mitarbeiter/innen und Führungskräfte geplant.

Um die geschlechterspezifische Berufswahl aufzubrechen und die Beschäftigtenstruktur heterogener zu gestalten, will das Personalamt die Darstellung und Präsentation ihrer Ausbildungsberufe verbessern. Väter sollen gezielt(er) angesprochen werden, um den Anteil der Männer in Elternzeit zu erhöhen.

Führen in Teilzeit ist ein Bereich, der ebenfalls im Fokus steht. Es sollen Rahmenbedingungen entwickelt werden, um Führen in Teilzeit leichter umzusetzen, zugleich sollen die Führungskräfte auch stärker für Führen in Teilzeit sensibilisiert werden.

Insgesamt werden Prozesse, Abläufe und Strukturen auf ihr Diskriminierungs- sowie Gleichstellungspotential überprüft. Hierzu zählt beispielsweise eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung, Verleihung von Preisen und Ehrungen oder die Verbesserung des sogenannten „Gender-Checks“ für Sitzungsvorlagen.

1.1. Personalentwicklung

1.1.1. Mehr Frauen in Führungspositionen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Konzeption eines Mentoringprogramms für die Personalentwicklung, um mehr Frauen (auch Frauen mit Migrationshintergrund) für Führungspositionen zu gewinnen	frühestens 2013	Anzahl von Frauen im Mentoringprogramm; Anzahl von Frauen in Führungspositionen	PA
Konzeption von Begleitseminaren zum Mentoring für Mentees und Mentoren zur Vermittlung von Gender- und Interkultureller Kompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechterstereotype, Führen in Teilzeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf	frühestens 2013, abhängig von Finanzierung	Anzahl der Teilnehmenden an Begleitseminaren	PA

1.1.2. Ausbau von Genderkompetenz und Interkultureller Kompetenz auf allen Ebenen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Ausdehnung der Fortbildungen zu Gender und Interkultureller Kompetenz auf mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (auch im Rahmen von Xenos Profil Plus)	2012	Anzahl der Teilnehmenden	alle Referate
Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit für die Fachkräfte im Bereich Hilfen zur Erziehung	2012 Vorbereitung, 2013 Durchführung	Anzahl der Teilnehmenden	J
Integration eines Bausteins zu Gender und Interkultureller Kompetenz bei den Führungskräftelehrgängen	2012	Anpassung des Führungskräftelehrgangs	PA
Fachseminar für zuständige Fachdienststellen zum Thema Gender in der Bauplanung und Stadtentwicklung	Juli bis September 2012	Anzahl der Teilnehmenden	Ref. VI, Ref VII
Fachseminar: Gendersensibilisierung im Bereich Bauordnung	Sommer 2012	Anzahl der Teilnehmenden	BoB

1.1.2.a Entwicklung und Umsetzung einer Fortbildungseinheit zur gendergerechten Sachbearbeitung im Sozialamt

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Evaluation der Gender-Fortbildungen bei SHA, dabei Erfahrungen mit Gender-Evaluierung innerhalb der Dienststellen der Stadt Nürnberg ausloten (z. B. mit KuF)	1. Quartal 2012	Erfahrungsbericht	SHA
Evaluationsparameter festlegen, Möglichkeiten der Evaluierung anhand vorhandener Bewertungsbögen der SHA-Gender-Fortbildungen und anhand neu zu erstellender Fragebögen durch externe Anbieter (Institute/Hochschule) prüfen	2. Quartal 2012	Auswertungen/ Fragebögen	SHA

Durchführung der Evaluation, Auswahl des geeigneten Instituts/der geeigneten Hochschule und Mittelbeantragung bei Fb	3. Quartal 2012	Ausgewählte/s Hochschule/Institut, Mittelbereitstellung	SHA
Planung der Fortbildungen, Auswahl des geeigneten Instituts/der geeigneten Hochschule und Mittelbeantragung bei Fb	3. Quartal 2012	Ausgewählte/s Hochschule/Institut, Mittelbereitstellung	SHA/PA
Gendergerechte Fortbildungen, Durchführung der Gender-Seminare im Rahmen des städtischen Fortbildungsangebotes	1./2./3. Quartal 2013	Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des SHA	SHA/PA

1.1.3. Steigerung des Anteils von männlichen und weiblichen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Umsetzung des EU Projektes "XENOS Profil Plus" unter Berücksichtigung einer Genderperspektive	ab 2012	Anteil der männlichen und weiblichen Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund	PA, SPI
Motivierung von Abiturient/innen mit Migrationshintergrund zur Aufnahme eines Lehramtsstudiums/ Konzeptionsentwicklung	ab 2012		SPI, PA
Konzeptionsentwicklung für Trainings zur Interkulturellen Qualifizierung	ab 2012	Anzahl der Veranstaltungen; Anzahl der Teilnehmenden	PA, SPI

1.2. Mehr Väter in Elternzeit

1.2.1. Direkte Ansprache von Männern zum Thema Männer und Elternzeit

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Ausbau des Informationsportals zu "Elternzeit" im Intranet; dabei direkte Ansprache und Ermutigung von Vätern, Elternzeit zu nehmen	ab 2013	Anteil der Väter in Elternzeit, Dauer der genommenen Elternzeit	PA
Regelmäßiges Schalten eines Beitrages (Teaser mit Link zur Broschüre "Familie & Beruf") auf der Startseite im Intranet, der sich speziell an Väter richtet und sie zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt	ab 2013	Seitenaufrufe	PA
Flyer für Männer zum Thema Elternzeit	ab 2013	Flyer	PA

1.2.2. Vernetzung/Väternetzwerk

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Stadtweite Vernetzungs- und Informationsveranstaltung für (potentielle) Väter in Elternzeit mit Zielrichtung „Aufbau eines Väternetzwerks“	2012	Infoveranstaltung	Fb,PR

1.3. Arbeiten und Führen in Teilzeit

1.3.1. Kontinuierlicher Bericht

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Beibehaltung der Statistik zu Teilzeit in Führungspositionen im Personalbericht der Stadt Nürnberg, wie 2011 (Daten, Fakten, Strukturen)	sofort; Bericht erfolgt nun jährlich	Jahresbericht "Daten, Fakten und Strukturen", Führungspositionen in Teilzeit	Ref.I/PA

1.3.2. Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema Arbeiten und Führen in Teilzeit

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Berücksichtigung des Themas "Arbeiten und Führen in Teilzeit" bei Fortbildungen und Seminaren im Bereich Personalentwicklung	2012	* Mitarbeiter/innenzufriedenheit	PA/alle
Berücksichtigung des Themas "Arbeiten und Führen in Teilzeit" bei Tagungen oder Klausuren der Dienststellen	2012	* Mitarbeiter/innenzufriedenheit	alle
Sensibilisierung zur besseren Vereinbarkeit von Fortbildungen, Klausuren, Treffen von Arbeitskreisen oder Dienstbesprechungen mit den Arbeitszeiten von Teilzeitkräften	2012	* Mitarbeiter/innenzufriedenheit	alle

***** Die Mitarbeiter/innenzufriedenheit wird diesbezüglich in der Mitarbeiter/innenumfrage abgefragt.

1.3.3. Rahmenbedingungen für Leitung in Teilzeit entwickeln

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Entwicklung von Rahmenbedingungen, die Führung in Teilzeit ermöglichen	frühestens 2013	Bericht „Daten, Fakten, Strukturen“	PA, OrgA

1.3.4. Fortbildungen teilzeitfreundlicher gestalten

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Angebot von ausgewählten Fortbildungen und Seminaren in Teilzeit	ab 2013, Pilotangebot ab 2012	Anzahl der angebotenen Seminare in Teilzeit; Anzahl der Teilnehmenden	PA

1.4. Verbesserung der Vereinbarkeit Privatleben und Beruf: Telearbeit

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Umsetzung des geplanten Pilotprojektes Telearbeit für 50 Mitarbeiter/innen (Dauer 2 Jahre)	2012	Durchführung des Projekts	PA, OrgA, Fb
Evaluierung des Pilotprojektes unter gendergerechten Gesichtspunkten	2014	Evaluierung	PA, Fb
Ausdehnung auf Mitarbeiter/innen, die nicht nur aus Betreuungs- und Pflegegründen interessiert sind	abhängig von Evaluation am Ende des Piltoprojekts		PA

1.5. Rollenstereotype abbauen

1.5.1. Beteiligung am Girls' und Boys' Day

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Jährliche Organisation und Durchführung des Girls' und Boys' Days bei der Stadtverwaltung	jährlich	Anzahl der Teilnehmenden	Fb, J, PA, beteiligte Dienststellen

1.5.2. Abbau der Geschlechterstereotype bei der Ausbildungswahl

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Gezielte Ansprache des jeweils "untypischen" Geschlechts bei der Präsentation der Ausbildungsberufe im Internet (durch Erfahrungsberichte von in untyp. Berufen übernommenen Azubis/Praktikantinnen und Praktikanten) sowie in Broschüren	ab 2013	Anzahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden in "untypischen" Ausbildungen	PA

1.5.3. Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache, Texte und Bilder

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Entwicklung von Vorgaben zur Anwendung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache in Veröffentlichungen der Stadt Nürnberg	2013	Broschüre	Fb/PA/Pr
Entwicklung eines Fortbildungsmoduls zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache und Beachtung diskriminierungsfreier Darstellungen	2012	Konzeption des Moduls	PA, Fb
Fortbildung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	2013	Anzahl der Teilnehmenden	PA

1.6. Prüfen von Prozessen, Abläufen und Instrumenten

1.6.1. Leitfäden für Mitarbeiter/innengespräche

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Überarbeitung des Leitfadens für Mitarbeiter/ innengespräche. Direkte Ansprache von Männern zur Inanspruchnahme von Elternzeit, Führen in Teilzeit und direkte Ansprache von Frauen zur Karriereentwicklung	ab 2013	überarbeiteter Leitfaden für Mitarbeiter/ -innengespräche	PA

1.6.2. Diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Kriterien für eine diskriminierungsfreie Vergabe von Leistungsprämien erstellen und auf deren Anwendung achten	2012/13	Frauen und Männer werden bei der Vergabe von Leistungsprämien gleichermaßen berücksichtigt	PA, GPR, Fb, betriebl. Kommission

1.6.3. Verbesserung der Anwendung des Gender-Checks

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
halbtägige Informationsveranstaltung zur Anwendung des Gender-Checks für Mitarbeiter/innen der Referate mit Zuständigkeit für Sitzungsvorlagen	2012	Infoveranstaltung	BgA, Fb

1.6.4. Schrittweise Umsetzung von Gender Budgeting im Produkthaushalt

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Entwicklung und Erprobung von Kennzahlen für Gender Budgeting bei den Dienststellen Jugendamt, Amt für Kultur und Freizeit und Bildungscampus	Umsetzung ab 03/ 2013, erstmalig im HH 2014	Kennzahlen	Ref II, Fb, J, KuF, BCN

1.6.5. Paritätische Besetzung von Gremien

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Bei der Besetzung von Gremien und Arbeitsgruppen soll auf ein möglichst paritätisches Geschlechterverhältnis geachtet werden	2012	Geschlechterverhältnis	BgA, alle Dienststellen

1.6.6. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Preisen und Ehrungen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Verfahren entwickeln, damit bei Ehrungen und Preisverleihungen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird, z.B. durch Satzungsänderungen	2012	Geschlechterspezifische Statistik über den Anteil von Männern und Frauen	BgA VE, Referate

1.6.7. Überprüfung und ggf. Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Überprüfen und Ergänzung der Mitarbeiter/innenumfrage um Aspekte hinsichtlich Gleichstellung, Interkulturalität, Vereinbarkeit Privatleben und Beruf, Führen in Teilzeit, etc., insbesondere aber Einarbeitung/Präzisierung der mit * gekennzeichneten Teilziele bzw. Indikatoren	2014	Fragebogen für die nächste Mitarbeiter/innen befragung	PA

2. Gendergerechte Stadtgesellschaft

Gleichberechtigte Partizipation ist die Grundlage für eine gendergerechte Stadtgesellschaft. Damit sich alle Einwohner und Einwohnerinnen in Nürnberg wohl fühlen und am Stadtleben teilnehmen können, sollen ihre Bedürfnisse schon bei den Planungen berücksichtigt werden: egal ob jung oder alt, männlich oder weiblich, erwerbstätig, auf Arbeitssuche oder in Rente. Hierzu müssen die verschiedenen Lebensrealitäten bereits bei der Planung mitgedacht werden, wie beispielsweise beim U-Bahnbau die Vermeidung sogenannter „Angsträume“ oder die Berücksichtigung von Barrierefreiheit.

Der Gleichstellungsaktionsplan sieht vor, die vorhandenen Checklisten zum gendergerechten Planen zu überarbeiten bzw. sie zu etablieren und Schulungen für eine gendergerechte Stadtplanung durchzuführen. Bei Wettbewerben soll bereits der Auslobungstext einen Passus zur Gendergerechtigkeit beinhalten.

Daneben ist Antidiskriminierungsarbeit für eine gerechte Stadtgesellschaft notwendig. Im Mai 2011 wurde ein Beauftragter für Diskriminierungsfragen im Menschenrechtsbüro bestellt. Er ist zuständig sowohl für betroffene Bürgerinnen und Bürger der Stadt Nürnberg, als auch für Diskriminierungsereignisse, die im Stadtgebiet stattfinden. Der Beauftragte für Diskriminierungsfragen versteht sich als eine niederschwellige, weisungsunabhängige Beratungseinrichtung im Sinne einer Ombudsstelle. Das Instrumentarium der Antidiskriminierungsarbeit reicht – je nach Spezifik und Eskalationsstufe – von Einzelberatung über den Einsatz von interkultureller Mediation bis zur Begutachtung der jeweiligen Problematik durch einen „Runden Tisch“. Eine Vernetzung besteht mit Beratungsstellen wie dem Frauenbüro, dem Behindertenbeauftragten, dem Polizeipräsidium Mittelfranken, NGOs, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und weiteren Stellen.

2.1. Gendergerechte Stadtgesellschaft

2.1.1. Beratung in Fällen von Diskriminierung

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Tätigkeitsbericht über die Antidiskriminierungsarbeit	Jährlich	Bericht	MRB

2.1.2. Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements von Männern und Frauen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Analyse des bundesweiten Freiwilligensurveys auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Besonderheiten	Anfang 2012	Kurzbericht zur Analyse	Ref V
Berücksichtigung des Themas Bürgerschaftliches Engagement in den Fragestellungen und Analysen der Ergebnisse der Wohnungs- und Haushaltsbefragung des Statistischen Amtes	2012/2013	Anpassung der Befragungen	Ref V, StA
Entwicklung von Projekten für Männer mit geringer formaler Bildung, die eine der niedrigsten Engagementquoten haben	2012	Projektkonzipierung, Projektumsetzung, Geldakquise	Ref V

2.1.3. Planung und Gestaltung einer kulturellen Einrichtung im Sinne einer Teilhabegerechtigkeit

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Modellprojekt "Kulturwerkstatt. Auf AEG". Ausrichtung der Gesamtplanung, Einrichtung, Ausstattung, Strukturen und Angebotsplanung unter Gesichtspunkten der Teilhabegerechtigkeit, Gender Mainstreaming und der Interkulturellen Öffnung.	a) 1.Halbjahr 2012 b) 2016	a) Diversity-Prozess-planung b) Diversity-Check nach Inbetriebnahme	KuF
Überprüfung der gesamten Öffentlichkeitsarbeit des Erfahrungsfeldes zur Entfaltung der Sinne unter dem Diversity-Aspekt (insbesondere Gender Mainstraming und Interkulturelle Öffnung)	1. Quartal 2012	Überarbeitung der Öffentlichkeitsarbeits-konzeption und der Veröffentlichungen	KuF
Planung und Durchführung einer Kund/innen- und Mitarbeiter/innen-Befragung, damit Grundlagen für eine verstärkte Diversity-Orientierung der Musikschule geschaffen werden	1.Halbjahr 2012	Befragungsergeb-nisse liegen vor und sind analysiert	KuF
Erstellung von Kriterien, die langfristig auf andere Einrichtungen und Projekte übertragen werden können	Herbst 2012	Kriteriensammlung	KuF

2.1.4. Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Erstellung einer Checkliste für Angebote im Kulturbereich, um alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, Behinderung anzusprechen und deren Bedürfnisse zu berücksichtigen	Herbst 2012	Erstellung einer Checkliste	KuF

2.1.5. Beteiligung von Senioren und Seniorinnen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Geschlechtsdifferenzierte Erhebung und Auswertung von Teilnehmer/innenzahlen bei ausgewählten Veranstaltungen in der Senior/innenarbeit	2012	Anzahl der Teilnehmer/innen	SenA

2.1.6. Austausch mit Städtepartnerschaften

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Auswertung der Geschlechterverteilung bei den Teilnehmer/innen bei IB-Projekten und Veranstaltungen (z.B. Jugendaustausch)	Ende 2012	Bericht	IB
Konferenz zur Gleichstellungspolitik mit den befreundeten Stadtverwaltungen	2013	Konferenz	IB

2.2. Gendergerechte Bau- und Stadtplanung/Stadtentwicklung

2.2.1. Präsentation zu gendergerechtem Planen und Wohnen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Gastausstellungen im "offenen Büro" des Stadtplanungsamtes zu gendergerechtem Planen und Wohnen	ab 2013		StPl
Präsentation der Broschüren und Leitfäden zu Gender Mainstreaming in der Stadtplanung	ab 2013		StPl

2.2.2. Gendergerechte Planung in Auslobungstexten

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Einführung eines Passus bezüglich gendergerechter Planung von Gebäuden und Freiräumen in Auslobungstexten für Wettbewerbe	ab 2013	Ergänzung der Auslobungstexte	H

2.2.3. Überprüfung der Gender-Check-Liste des Stadtplanungsamtes

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Fortschreibung der Gender-Checkliste	ab 2013	überarbeitete Checkliste	StPl

2.2.4. Genderchecklisten für die Hochbau- und Gebäudeplanung

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Erstellung einer Checkliste für die Hochbau- und Gebäudeplanung	ab 2013	Checkliste	H

2.2.5. Zusammenstellung von Planungskriterien im U-Bahnbereich

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Zusammenstellung der Planungskriterien im U-Bahnbereich unter Berücksichtigung der Merkmale Alter, Geschlecht, Behinderung	Januar 2012	Erstellung einer Checkliste	UB

2.2.6. Ungehinderte Zugänglichkeit und Nutzung des öffentlichen Raums

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Gleichberechtigte Nutzung des öffentlichen Raumes (Parks, Spiel- und Sportplätze) für Jungen und Mädchen, Frauen und Männern prüfen und veröffentlichen. Kooperation mit Studierenden (Erstellung von Semesterarbeiten)	ab 2013		Ref VI, SÖR, mehrere Dienststellen

3. Gendergerechte Gesundheit

Auch im Gesundheitsbereich gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. So sind Frauen und Männer von unterschiedlichen Krankheiten betroffen, zeigen unterschiedliche Symptome bei gleichen Krankheiten oder müssen bei gleichen Krankheitsbildern unterschiedlich behandelt werden. Der Genderaspekt – und damit Genderkompetenz – in der Gesundheit kann damit lebenswichtig werden.

Ein kommunaler gendergerechter Gesundheitsbericht ist deshalb in der Planung und soll erstmals 2013 veröffentlicht werden. Darüber hinaus werden vom Gesundheitsamt Veranstaltungen zu Früherkennungsuntersuchungen mit geschlechtsspezifischen Schwerpunkten durchgeführt. Grundsätzlich sollen Männer gezielter angesprochen werden: zum einen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements innerhalb der Stadtverwaltung, zum anderen durch Veranstaltungen zum Themenspektrum Gesundheit und Umwelt des Bildungscampus Nürnberg.

3.1. Kommunaler gendergerechter Gesundheitsbericht

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Konzeption des Berichtes (Umfang und Schwerpunktthemen)	Mitte 2012	Konzeption	Gh
Fertigstellen des Berichtes	September 2013	Veröffentlichung	Gh

3.2. Betriebliche Gesundheitsförderung für Männer

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Fortbildungsmaßnahme innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	November 2013	Durchführung der Veranstaltung	BCN, PA

3.3. Durchführung von Veranstaltungen zur gendergerechten Gesundheit

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Veranstaltung zu Früherkennungsuntersuchungen mit geschlechtsspezifischen Schwerpunkten, wie z.B. Mammographie, Prostata- oder Darmkrebs	Juli 2012	Durchführen der Veranstaltung; Presseberichterstattung	Gh, Fb und Koop. partnerinnen

3.4. Überprüfen der Bildungsangebote und Sensibilisierung der Männer für das Thema Gesundheit

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Geschlechts- und altersdifferenzierte Erhebung der Teilnahmezahlen bei Bildungsangeboten im Bereich „Gesundheit und Umwelt" des BCN	ab 11/2011	Analyse	BCN
Auswertung der Daten und Vergleich mit anderen Volkshochschulen	Juli 2012	Vergleichender Bericht	

Konzeption von Maßnahmen zugunsten einer ausgewogenen Teilnahme von Männern und Frauen an den BCN-Bildungsangebote im Bereich Umwelt und Gesundheit	ab Dezember 2012	Männeranteil bei den Teilnehmenden erhöhen	BCN
Dokumentation der Best-Practice mit Ziel der Übertragbarkeit auf andere Bildungsthemen	Juli 2014	Dokumentation	BCN

3.5. Leichterer Zugang von Menschen ohne Krankenversicherung zu Angeboten der gesundheitlichen Versorgung

Maßnahme	**Zeitpunkt der Umsetzung**	**Indikator**	**Zuständigkeit**
Weiterführung des Austausches mit anderen Kommunen	laufend	Austausch	Gh
Abschluss von langfristigen und allgemeinen Vereinbarungen mit beteiligten Akteur/innen, wie Krankenkassen, Ausländeramt, Sozialamt	laufend	Abschluss der Vereinbarung	Gh
Erhebung von Daten zur Anzahl und Lage von Menschen ohne Krankenversicherung in Nürnberg	Ab Ende 2012	Bericht	Gh

4. Gendergerechte Bildung und Erziehung

Erziehung und Bildung sind Schlüsselbereiche, wenn es um Bewusstseinsbildung geht: Um Stereotype, besonders Geschlechterstereotype abzubauen, muss hier angesetzt werden. Das setzt voraus, dass Lehrkräfte geschult werden, um sich Genderkompetenz anzueignen und sie vermitteln zu können. Die Stadt Nürnberg hat in ihren kommunalen Realschulen, Gymnasien und Berufsschulen, die Möglichkeit durch Lehrer/innenfortbildungen Einfluss zu nehmen.

Bildung findet nicht nur in der Schule statt, sondern auch bei außerschulischen Aktivitäten, wie beispielsweise im Sport. Hier sollen Jungen und Mädchen ermutigt werden, auch geschlechtsuntypische Sportarten zu wählen.

Für Nürnberger Eltern ist wichtig, dass sie eine qualifizierte Kinderbetreuung für ihr Kleinkind finden. Kindertagesstätten sind mehr als nur Orte der Kinderbetreuung, sie fungieren auch als Bildungseinrichtungen. In den Kindertagesstätten wird darauf geachtet, Angebote der Mädchen- und Jungenarbeit vorzuhalten. In den letzten Jahren wurden die Betreuungsplätze massiv ausgebaut, trotzdem übersteigt der Bedarf das Angebot, so dass die Kapazitäten auch zukünftig erhöht werden müssen.

4.1. Förderung einer nichttraditionellen Berufswahl (siehe auch 1.6)

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Förderung geschlechtsuntypischer Berufswahlentscheidungen im Rahmen des Übergangsmanagement Schule-Ausbildung bei den Berufsfachschulen, bei SchB.	jährlich	Dokumentation der Maßnahmen	SchB, SchA
Werbung für den Girls' und Boys' Day und ggf. Teilnahme mit Gruppen/Schulklassen.	jährlich	Dokumentation der Maßnahme	SchB, SchA

4.2. Lernförderung für Schüler/innen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligung sowie Begabtenförderung durch das Förderprogramm MSRG an kommunalen Realschulen und Gymnasien und weitere schulspezifische Förderangebote an den kommunalen Schulen	jährlich	Gendergerechte Angebote für Lernförderung an Realschulen und Gymnasien; Entwicklung, Erprobung, Evaluation	SchA, SPI

4.3. Erhöhung der Genderkompetenz bei Lehrkräften (siehe auch 1.1.)

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Erweiterung der Genderkompetenz durch Fachtagungen, Lehrer/innenfortbildungen, Berufseinsteiger/innen-Seminar BEST, Gendergerechter Lehrmitteleinsatz und Unterrichtsentwicklung	jährlich	Durchführung der Fachtagungen und Seminare; Anzahl der Teilnehmer/innen	SPI

4.4. Erhöhung der Genderkompetenz bei Führungskräften in Schulen (siehe 1.1)

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Führungskräftequalifizierung durch Module zu Genderkompetenz in den Grund- und Aufbaukurse an den kommunalen Schulen (Realschulen, Gymnasien, Berufsschulen)	bis 2014	Entwicklung des Moduls Genderkompetenz für die Führungskräfte-qualifizierung	3.BM; SchA, SchB; SPI in Koop. mit PA

4.5. Bereitstellung und bedarfsgerechte Entwicklung der ganztägigen Schulkinderbetreuung

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Erweiterung der schulischen Maßnahmen der ganztägigen Schulkinderbetreuung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel gebundene Ganztagsschule	jährlich	Anzahl der Ganztagsklassen an Schulen/Mittags-betreuungen an Grundschulen; Schul-raumentwicklung	3. BM, SchA

4.6. Förderung der Zusammenarbeit der Schulen (insbesondere der Schulen mit Ganztagsangeboten) mit Sport-, Freizeit und Kultureinrichtungen

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Die Koordinierungsgruppe Kulturelle Bildung, Sport in Schule und Verein in Kooperation mit BLSV entwickelt und erweitert die Angebotsstruktur für die Schulen. Jungen und Mädchen werden ermutigt, gleichermaßen auch an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben werden.	bis 2013	Entwicklung der Angebots- und Ko-operationsstrukturen	3.BM, SchA, SchB

4.7. Ausbau der Tagesbetreuung in Nürnberg

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Erhöhung der Versorgungsquote in Kinderkrippen (9/2011 bei 14,5 %)	Ende 2013	Versorgungsquote von 30,4 %	Ref. V
Elternbefragung zum weiteren Bedarf an Plätzen für unter 3-jährige	Mitte 2012	Ergebnisse	Ref. V

4.8. Männer in Kindertagesstätten

Maßnahme	Zeitpunkt der Umsetzung	Indikator	Zuständigkeit
Beteiligung des Jugendamts am Modellprojekt „Mehr Männer in KiTas“. Steigerung des Anteils männlicher Erzieher (Elementarbereich 2011 bei 2,1 %)	Maßnahme läuft bereits bis Ende 2014	Zahl der männlichen Erzieher	J

Anlage 1

Nürnberg

TOP: 7.3

I. Beschluss

Stadtrat

Sitzungsdatum 15.02.2012

öffentlich

Betreff:
EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene/
Gleichstellungsaktionsplan 2012-2014 der Stadtverwaltung Nürnberg

Abstimmungsergebnis:

☐ **einstimmig**
☒ **angenommen/beschlossen, mit 64 : 2 Stimmen**
☐ **abgelehnt, mit Stimmen**

Beschlusstext:
Der Stadtrat hat die Ziele und Maßnahmen des vorliegenden Gleichstellungsaktionsplanes zustimmend zur Kenntnis genommen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen die Stadtratsmitglieder die Umsetzung des Gleichstellungsaktionsplanes. Die Verwaltung setzt die Maßnahmen fristgerecht um und berichtet dem Stadtrat im Herbst 2014 über Zielerreichung und ggfs. eine Fortschreibung des Gleichstellungsaktionsplanes.

II. OBM

III. **Abdruck an:**

☐ Ref. I/OrgA ☐
☐ Ref. II/Stk ☐
☐ ☐

Vorsitzende(r): Maly

Referent(in): –

Schriftführer(in): Elke Roth

Anlage 2

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

Inhalte und Ziele der Charta

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verpflichten sich die Lokal- und Regionalregierungen Europas, den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres Hoheitsgebiets umzusetzen.

Die dafür vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen sollen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan festgehalten werden.

Darüber hinaus verpflichten sich die unterzeichnenden Gebietskörperschaften, alle Institutionen und Organisationen in ihrem Hoheitsgebiet einzubeziehen, um die Verwirklichung der Gleichstellung praktisch zu gewährleisten.

Die Charta wurde im Rahmen eines Projekts von 2005 bis 2006 erarbeitet, das vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas zusammen mit zahlreichen Partnern durchgeführt wurde, unterstützt von der Europäischen Kommission und dem 5. Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

25 bundesdeutsche Kommunen haben bisher die Charta unterzeichnet, darunter Duisburg und Stuttgart mit einer mit Nürnberg vergleichbaren Einwohnerinnen- und Einwohnerzahl (Stand Dezember 2011).

Teil I der Charta

Hier sind sechs handlungsleitende Grundsätze aufgeführt, zu denen sich die Unterzeichnenden bekennen:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
- Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.
- Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
- Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.
- Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Teil II der Charta

Hier sind die verpflichtenden Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen beschrieben.
Die Unterzeichner/innen sollen:

- innerhalb von ca. zwei Jahren einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan mit Zielen und Prioritäten, geplanten Maßnahmen und Ressourcen entwickeln und einen Zeitrahmen für seine Umsetzung festlegen;
- einen bereits vorhandenen Aktionsplan hinsichtlich seiner Kompatibilität mit der EU-Charta überprüfen und ihn regelmäßig fortschreiben;
- vielfältige Meinungen zum Aktionsplan einholen und für seine öffentliche Verbreitung auch auf europäischer Ebene sorgen und sich einem geeigneten Bewertungssystem unterziehen, um Fortschritte bei der Umsetzung der Charta beurteilen zu können;
- den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich vom Datum der Unterzeichnung informieren und Kontaktdaten für die weitere Zusammenarbeit angeben.

Teil III der Charta

Hier sind in 30 Artikeln mehrere Handlungsfelder für einen Gleichstellungs-Aktionsplan beschrieben, die zugleich die Rollen der Kommune als demokratisch verfasste Dienstleisterin für öffentliche Daseinsfürsorge und –vorsorge abbilden.

- **Politische Rolle**
  Die Kommune verpflichtet sich, u.a. politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle Maßnahmen – inklusive Quotenregelungen – zu ergreifen, um die Anzahl der Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen. Ebenso ist bei der Besetzung von internen Beratungs- und Entscheidungsgremien wie bei der Entsendung in externen Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Auch die aktive Mitwirkung von Frauen und Männern aller Gruppierungen – insbesondere aus Minderheiten – am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben der Gemeinschaft soll gefördert werden, gegebenenfalls mit neuen Methoden der Beteiligung.

- **Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung**
  Hier verpflichtet sich die Kommune zu Bewertungen geschlechterspezifischer Auswirkungen (Gender Assessments) entsprechend eigener Prioritäten im Rahmen des Gleichstellungs-Aktionsplans, dafür sollen finanzielle und andere Ressourcen zugeteilt werden. Darüber hinaus bekämpft die Kommune in ihrem Kompetenzbereich die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen trotz bestehender Diskriminierungsverbote – die besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen werden dabei mithilfe spezieller Maßnahmen berücksichtigt.

- **Rolle als Arbeitgeber/in**
  Es sind eine Reihe von Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung in der Personalarbeit und Organisationsentwicklung vorgeschrieben, u.a. ist der Grundsatz der gleichen Bezahlung bei gleicher Arbeit anzuwenden und sind die Gehaltssysteme dahingehend zu überprüfen. Die ausgewogene Repräsentanz beider Geschlechter auf Führungsebenen soll sicher gestellt werden und es werden Maßnahmen zur Förderung von Personen getroffen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden. Zu diesem Handlungsfeld zählen ebenso die Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und die Ermutigung männlicher Mitarbeiter, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen.

- **Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen**
  Die Kommune trägt dafür Sorge, dass die Förderung der Gleichstellung in den Bestimmungen von Verträgen berücksichtigt und durch die Vertragspartner/innen gewährleistet wird. Dabei sind Kompetenzen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen zu nutzen, bestimmte Leistungsauflagen vertraglich mit sozialen Aspekten zu verbinden.

- **Rolle als Dienstleistungserbringer/in**
  Dieses umfangreiche Handlungsfeld wird differenziert nach den Bereichen Bildung, Gesundheit, Sozialwesen, Kinderbetreuung und Betreuung anderer Familien-mitglieder, Soziale Kohäsion, Wohnraum, Kultur, Sport und Freizeit, Sicherheit, Geschlechterspezifische Gewalt und Menschenhandel. Die Kommune verpflichtet sich, in allen genannten Bereichen angemessene geschlechtersensible Maßnahmen auf fachlichen wie organisatorischen Ebenen zu ergreifen, um die Auswirkungen von Diskriminierungen zu bekämpfen und Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren. Dabei ist insbesondere den vielfältigen Geschlechtsrollen-Stereotypen entgegenzuwirken, die häufig das ideologische Fundament für geschlechtsspezifische Benachteiligungen bilden.

- **Planung und nachhaltige Entwicklung**
  Hier wird die Nachhaltigkeit der Raumplanungs-, Wirtschaftsentwicklungs-, Verkehrs- und Umweltpolitiken gefordert, was zugleich bedeutet, in diesen Bereichen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und anzustreben. Dazu zählen qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen, die die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen ebenso wie die Entwicklung einer effizienten Verkehrsinfrastruktur mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder die Verknüpfung von Unternehmensförderung mit der Gleichstellungsförderung.

- **Städtepartnerschaften und Internationale Kooperationen**
  Bei der Gestaltung dieses Handlungsfeldes ist die Dimension der Gleichstellung der Geschlechter in dezentralisierte Kooperationsaktivitäten einzubringen.

Der gesamte Text der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist im Internet abrufbar:
www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/resolutionen/charta_gleichstellung.pdf