„Der Gleichstellungs-Aktionsplan der Landeshauptstadt Dresden als Instrument zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“

In der Stadtratssitzung vom 21./22. Juni 2012 wurde der Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beschlossen und am 12. September 2012 durch Unterzeichnung der Beitrittserklärung seitens der Oberbürgermeisterin ratifiziert.

Mit dem Beitritt verbanden sich folgende Erwartungen:

- die Nutzung eines geeigneten Instrumentes zur nachhaltigen Vertiefung und Verzahnung des Umsetzungsprozesses des strategischen Querschnittsthemas Gender Mainstreaming sowohl in der Personalpolitik als auch in den Planungen der einzelnen Fachämter, -bereiche und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Dresden;
- die Bündelung von Aktivitäten in den Bereichen Gender Mainstreaming, interner Frauenförderung, kommunaler Gleichstellungsarbeit sowie Antidiskriminierungsarbeit;
- die Konzentration gesetzlicher Standards und die Zusammenführung bisheriger voneinander unabhängiger Prozesse zur Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden;
- die Intensivierung des bürgerlichen Gemeinsinns, die Sensibilisierung für und den Abbau von Stereotypen und Diskriminierungen sowie die Beförderung von Weltoffenheit und Demokratie;
- die Möglichkeit, vorhandene vielfältige gleichstellungspolitische Aktivitäten zu vernetzen und öffentlichkeitswirksamer – unter dem Dach der Europäischen Charta – zu präsentieren.

Mit dem Beitritt zur Europäischen Gleichstellungs-Charta bekennt und verpflichtet sich die Landeshauptstadt Dresden, die in der Charta niedergelegten Grundsätze und Maßgaben innerhalb ihres Hoheitsgebietes voranzubringen.[1] Das Grundrecht auf Gleichstellung sowie die Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligung jedweder Art sind zudem Maximen, die sich die Landeshauptstadt Dresden grundsätzlich auf die Fahnen geschrieben hat. Sie versteht sich als weltoffen und zukunftsorientiert sowie als von hoher Lebensqualität und Diversität geprägte Großstadt, wo gesellschaftliche Vielfalt zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt. In Dresden lebende Menschen haben unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen wie beispielsweise ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Lebensalters oder ihrer Behinderung den Anspruch auf die gleichen Chancen hinsichtlich gesellschaftlicher Teilhabe

[1] Nähere Erklärungen zu den einzelnen Grundsätzen und Maßgaben in: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung. Erarbeitet und gefördert vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern, Teil I: Grundsätze, Seite 8 folgend, einsehbar unter: https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/charta_gleichstellung.pdf (26. August 2022).

und persönlicher Entfaltung.

Der zur Umsetzung der Charta erstellte erste Gleichstellungs-Aktionsplan untersetzte zehn der die Charta bestimmenden 30 Artikel, welche sich auf verschiedene kommunalpolitische Bereiche wie den Einsatz gegen Stereotype und Diskriminierungen bzw. Benachteiligungen, die städtische Rolle als Arbeitgeberin, Bildung, Gesundheit, Soziales, Kultur, Anti-Gewalt-Arbeit, Mobilität/Verkehr und Wirtschaft erstrecken. Er wurde am 19. März 2015 per Stadtratsbeschluss verabschiedet. Ein Zwischenbericht zum Umsetzungsstand wurde 2016 als Informationsvorlage dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben. Im Jahr 2021 folgte der Abschlussbericht zum ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan (2015 bis 2019), welcher ebenfalls dem Stadtrat vorgelegt wurde. Gleichzeitig wurde der zweite Aktionsplan (2021/22 bis 2026) auf den Weg gebracht; gemäß den aus dem Beitritt zur Gleichstellungs-Charta erwachsenen Verpflichtungen ist der Aktionsplan regelmäßig fortzuschreiben.[2]

Als Ergebnis des Abschlussberichtes des ersten Gleichstellungs-Aktionsplanes lässt sich kursorisch festhalten, dass die an den Beitritt der Landeshauptstadt Dresden geknüpften Erwartungen nicht enttäuscht wurden. Zu den positiven Ergebnissen zählen:

- die Übersicht über und Bündelung von einschlägige(n) Maßnahmen in/für sämtliche Fachbereiche, -ämter und -einrichtungen
- die Verdeutlichung des Aspekts der Querschnittaufgabe Gleichstellung
- die Verknüpfung gesetzlicher Standards verschiedenster Ebenen (bspw. Grundgesetz für die BR Deutschland, Personenstandsgesetz auf Bundesebene, Rahmenvereinbarungen auf Landesebene (bspw. zu häuslicher Gewalt, Vielfalt) mit der Umsetzung in aktives Handeln (bspw. Kommunale Bürgerumfrage, Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache, geschlechtergerechte Kinder- und Jugendarbeit)
- die Intensivierung von themenbezogenen, ämterübergreifenden Vernetzungen und die Umsetzung in gemeinsames Handeln (bspw. Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Themenjahr „Sucht“; Umsetzung des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt [Istanbul-Konvention])
- die Intensivierung des Bekanntwerdens von Zuständigkeiten (bspw. des Vorhandenseins einer Beschwerdestelle in Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes [AGG] für die städtische Bevölkerung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten)
- die Transparenz von Umsetzungsständen (positiv wie negativ)
- die Wahrnehmung als Instrument für den Anstoß von thematischen Prozessen (auch) in Reaktion auf aktuelle Ereignisse (Diskussions- und Kommunikationsstruktur)
- die Wahrnehmung als Instrument zur (Mit-)Steuerung von verwaltungsinternen, übergeordneten Prozessen (bspw. Organisationsentwicklungskonzept/Steuerungsgruppe Diversität, Integriertes

[2] Ebenda, Seite 10.

Stadtentwicklungskonzept)

Jedoch wurde auch deutlich, dass der Umsetzungsstand der Maßnahmen und der Erreichungsgrad der definierten Ziele sehr heterogen ist und mancherorts noch Einiges an Sensibilisierungsarbeit benötigt wird, um den Stellenwert des Themas aufzuzeigen.

Umso wichtiger erscheint hier der Einsatz der Facheinrichtungen, die durch ihre tägliche Arbeit das Thema Chancengleichheit für die Dresdner Bevölkerung umsetzen und in Krisenzeiten ein leistungsfähiges Krisenmanagement betreiben. Schwierige Phasen und Ausnahmesituationen wie die Corona-Pandemie mit ihren Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das familiäre Zusammenleben mit seinen Facetten (beispielsweise im Hinblick auf fehlende Rückzugsräume, anhaltende Überforderung, soziale Isolation, häusliche Gewalt) und/oder die Gesundheit haben deutlich vor Augen geführt, dass ein solcher Ansatz wie ihn die europäische Gleichstellungs-Charta verfolgt, wichtiger denn je ist. Schließlich birgt die Pandemie die Gefahr, dass sich bereits bestehende Ungleichheiten verstärken oder verfestigen und zwar umso mehr, je länger die Situation andauert.

Aus den genannten Gründen verständigte sich die verwaltungsinterne Arbeitsgemeinschaft (AG) Gender Mainstreaming als zuständiges Fachgremium hinsichtlich der Fortschreibung des Aktionsplanes darüber, dass sämtliche im ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan benannten Ziele auf Langfristigkeit ausgerichtet sind, dessen jeweiliger Realisierungsgrad über den Umsetzungsstand der zugehörigen Maßnahme abzubilden ist. Diese Art der Präsentation ist nach Auffassung der AG Gender Mainstreaming eher dazu geeignet, die Prozesshaftigkeit des Umgangs mit der Gesamtthematik Gleichstellung auf den verschiedenen Ebenen darzulegen, als eine schlaglichtartige Momentaufnahme zu präsentieren. Die Ziele und Maßnahmen des ersten Gleichstellungs-Aktionsplanes wurden unter Einbeziehung der Facheinrichtungen nebst deren Netzwerken in der Fortschreibung daher unter Hinzufügung weiterer, ausdifferenzierter Bestimmungen, Handlungsansätze und Vorgehensweisen sowie unter Einbeziehung der Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen grundsätzlich beibehalten.
Die Verantwortung und Zuständigkeit für die fachliche Umsetzung der vorgesehenen Aktivitäten verbleibt wie bisher bei den einzelnen Geschäftsbereichen sowie Fachämtern der Verwaltung und wird aus deren finanziellen wie personellen Budgets bestritten.

Somit widmet sich der zweite Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan weiterhin den Handlungsfeldern:

- Partizipation/Demokratie;
- Bildung/Soziales;
- Kultur;
- Stadtplanung und
- Erwerbstätigkeit/Wirtschaft.

Gleiches gilt für die aus der Charta ausgewählten und den Handlungsfeldern zugeordneten zehn Artikel:

- Partizipation/Demokratie:
  - Artikel 6 „Kampf gegen Stereotype“;
  - Artikel 10 „Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen“;
  - Artikel 11 „Rolle als Arbeitgeber“;
  - Artikel 22 „Geschlechterspezifische Gewalt“
- Bildung/Soziales:
  - Artikel 13 „Bildung und lebenslanges Lernen“;
  - Artikel 14 „Gesundheit“;
  - Artikel 16 „Kinderbetreuung“
- Kultur:
  - Artikel 20 „Kultur, Sport und Freizeit“
- Stadtplanung:
  - Artikel 26 „Mobilität und Verkehr“
- Erwerbstätigkeit/Wirtschaft:
  - Artikel 27 „Wirtschaftliche Entwicklung“

Der genaue Wortlaut und die inhaltliche Untersetzung der einzelnen Artikel der Gleichstellungs-Charta sind im Aktionsplan wiedergegeben. Derzeit befinden sich die Ausführungen der 2006 ins Leben gerufenen und seitens des Europäischen Rates der Gemeinden und Regionen Europas (CEMR) verabschiedeten Charta in Überarbeitung. Demzufolge verwendet und bezieht sich der zweite Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan auf die Formulierungen der aktuell (2022) geltenden Gleichstellungs-Charta.

Um neben der gemeinsamen Vorstellung von einem diskriminierungsfreien Leben in Dresden die besondere Verzahnung und Synchronisierung der städtischen Strategien und handlungsleitenden Instrumentarien in den Bereichen Gleichstellung, Integration, Menschen mit Behinderungen sowie dem „Lokalen Handlungsprogramm für ein vielfältiges und weltoffenes Dresden“ weiter voranzubringen, wurde in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Beauftragten in einem ersten Schritt die Geltungsdauer der jeweiligen strategischen Konzepte angepasst. Die Fortschreibung des Gleichstellungs-Aktionsplanes erstreckt sich somit auf einen fünfjährigen Zeitraum.

Anlässlich der 4. nationalen Konferenz zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (28. und 29. April 2022) in Dresden formulierte der Oberbürgermeister die Bedeutung der Europäischen Gleichstellungs-Charta (nicht nur) für die Landeshauptstadt Dresden folgendermaßen:

„Das Grundrecht auf Gleichstellung sowie die Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligung jeder Art sind Grundsätze, denen sich die Landeshauptstadt Dresden

besonders verpflichtet fühlt. Schwierige Zeiten und Ausnahmesituationen (…) mit ihren Auswirkungen auf Familie und Beruf haben deutlich gemacht, dass ein solcher Ansatz der Chancengleichheit, wie ihn die europäische Gleichstellungscharta verfolgt, wichtiger denn je ist. Durch die Überwindung geschlechterspezifischer und struktureller Gewalt und Unterdrückung kann die Europäische Charta zu einer dauerhaft friedlichen Gesellschaft beitragen“.

gez. Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt Dresden

'The Equality Action Plan of the State Capital of Dresden as an instrument to implement the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life'

At the city council meeting on 21–22 June 2012, the accession of the state capital of Dresden to the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life was decided. It was ratified on 12 September 2012 when the mayor signed the declaration of accession.

The following expectations were associated with the accession:

- using an appropriate instrument to sustainably deepen and interlink the implementation process of the strategic cross-cutting issue of gender mainstreaming both in HR policy and the planning of individual specialist offices, departments and in-house operations of the state capital of Dresden;
- pooling activities in the areas of gender mainstreaming, internal promotion of women, community equality work and anti-discrimination work;
- concentrating legal standards and merging previous independent processes to implement the gender mainstreaming strategy in the state capital of Dresden;
- reinforcing public spirit, raising awareness of and reducing stereotypes and discrimination and promoting open-mindedness and democracy;
- opening up the possibility of networking existing diverse gender equality policy activities and presenting them more effectively to the public under the umbrella of the European Charter.

By acceding to the European Charter for Gender Equality, the state capital of Dresden commits to the principles and conditions set out in the Charter and undertakes to advance them within its territory.[1] As a matter of principle, the state capital of Dresden upholds the fundamental right to equality and the fight against all kinds of discrimination and disadvantage. The city has an international outlook, is forward-looking, and is a vibrant metropolis with a high quality of life, where social diversity contributes to sustainable development. People living in Dresden have the right to equal opportunities in terms of societal involvement and personal development, irrespective of their individual circumstances such as gender, sexual orientation, social and ethnic origins, religion or ideology, age or disability.

The first Equality Action Plan, drawn up to implement the Charter, underscored ten of the 30 articles defining the Charter in various municipal policy areas, such as the fight against stereotypes and discrimination or disadvantages, the urban role as an employer, education, health, social affairs, culture, anti-violence work, mobility/transport and the economy. It was adopted on 19 March 2015 by a resolution of the city council. An interim report on the state of implementation was made available to the city council as an informational report in 2016.

[1] More detailed explanations of the individual principles and requirements can be found in: European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. A Charter for Europe's local and regional governments to commit themselves to use their powers and partnerships to achieve greater equality for their people. Drawn up and promoted by the Council of European Municipalities and Regions and its partners, Part I: Principles, page 8 ff., available at: https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/charta_gleichstellung.pdf (26. August 2022).

This was followed in 2021 by the final report on the first Dresden Equality Action Plan (2015 to 2019), which was also submitted to the city council. At the same time, the second Action Plan (2021/22 to 2026) was launched, and the Action Plan must be updated on regularly in line with the commitments arising from accession to the Equality Charter.[2]

As a result of the final report of the first Equality Action Plan, it can be noted in brief that the expectations attached to the accession of the state capital Dresden were met. The positive results include:

- creating an overview and bundling of relevant measures in/for all departments, offices and institutions
- clarifying cross-sectional gender equality issues
- linking legal standards at the most diverse levels (e.g. Constitution of the Federal Republic of Germany, Civil Status Act at federal level, framework agreements at state level (e.g. on domestic violence, diversity) with their implementation through positive action (e.g. municipal citizen survey, brochure on gender-inclusive language, gender-inclusive child and youth work)
- bolstering topic-related, inter-agency networks and implementing joint action (e.g. strategies for reconciling family and work life; 'Addiction' year of focus; implementing the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence [Istanbul Convention])
- increasing awareness of responsibilities (e.g. the existence of a complaints body as part of the implementation of Germany's General Equal Treatment Act [AGG] for the urban population in the office of the Commissioner for Equal Opportunities)
- ensuring the transparency of implementation statuses (both positive and negative)
- using perception as a tool for initiating thematic processes (as well as) in response to current events (discussion and communication structure)
- using perception as an instrument for the (co-)management of higher-level processes within the administration (e.g. organisational development concept/diversity steering group, integrated urban development concept).

However, it also became clear that the implementation status of the measures and the degree to which the defined goals are met is very heterogeneous and that some additional awareness-raising work is still needed in some places to highlight the importance of the topic.

This makes the commitment of the specialist institutions, which implement equal opportunities for Dresden's population through their daily work and provide efficient crisis management in times of difficulty, all the more important. Difficult phases and exceptional situations such as the Covid-19 pandemic with its impact on professional activity, work-life balance, the various aspects of family coexistence (such as the lack of retreat spaces, persistent excessive demands, social isolation and domestic violence) and/or health have

[2] Ibid., page 10.

clearly shown that an approach like the one pursued by the European Charter for Equality is more important than ever. Finally, the pandemic risks exacerbating or entrenching existing inequalities, and the longer the situation persists, the worse this will be.

For the reasons above, the Gender Mainstreaming working group (WG) representing the administration as the dedicated body responsible for updating the Action Plan agreed that all the objectives named in the first Dresden Gender Equality Action Plan are geared towards the long term and that their respective degree of realisation should be reflected in the implementation status of the corresponding measure. According to the Gender Mainstreaming WG, this type of presentation is better suited to illustrating the process of dealing with the overall issue of equality at the various levels than as a momentary snapshot. Accordingly, the objectives and measures of the first Equality Action Plan were essentially retained in the update by involving the specialist institutions and their networks, with the addition of further differentiated provisions, approaches and procedures, and the incorporation of the concerns of LGBTI people.
As before, the responsibility and authority for the technical implementation of the planned activities remain with the administration's individual business units and specialist departments and this is covered by their financial and personnel budgets.

Consequently, the second Dresden Equality Action Plan still addresses the following key areas of action:

- participation/democracy;
- education/social affairs;
- culture;
- urban planning and
- employment/economy.

The same applies to the ten articles selected from the Charter and assigned to the areas of action:

- Participation/Democracy:
    - Article 6, 'Combating stereotypes';
    - Article 10, 'Multi-faceted discrimination or disadvantage';
    - Article 11, 'Role as an employer';
    - Article 22, 'Gender-based violence'
- Education/Social Affairs:
    - Article 13, 'Education and lifelong learning';
    - Article 14, 'Health';
    - Article 16, 'Childcare'
- Culture:
    - Article 20, 'Culture, sport and leisure'
- Urban planning

    - Article 26, 'Mobility and transport'
- Employment/Economy:
    - Article 27, 'Economic development'

The precise wording and content of the individual articles of the Gender Equality Charter are set out in the Action Plan. The Charter, which was launched in 2006 and adopted by the Council of European Municipalities and Regions (CEMR), is currently being revised. As a result, the second Dresden Equality Action Plan uses and refers to the formulations of the Equality Charter currently in force (2022).

The first step was to adjust the period of validity of the respective strategic concepts to advance the common idea of an inclusive society in Dresden and the special interlinking and harmonising of urban strategies and tools for guiding action in the areas of equality, integration and people with disabilities as well as the 'Local Action Programme for a Diverse and Cosmopolitan Dresden'. In line with this, the Equality Action Plan is being continued for five years.

At the 4th national conference on the implementation of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life (28 and 29 April 2022) in Dresden, the mayor formulated the significance of the European Charter for Equality (not only) for the state capital of Dresden as follows:

'The state capital of Dresden is firmly committed to the fundamental right to equality and to combating discrimination and disadvantage of any kind. Difficult times and exceptional situations (…) with their impact on family and work have made it clear that this kind of approach to equal opportunities, as pursued by the European Charter for Equality, is more important than ever. By overcoming gender-based and structural violence and oppression, the European Charter can contribute to a lasting peaceful society".

signed Dr Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah
Commissioner for Equal Opportunities of the State Capital of Dresden

Plan d'action pour l'égalité de la ville allemande de Dresde, capitale du Land de Saxe, visant à mettre en œuvre la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Lors de sa réunion des 21 et 22 juin 2012, le conseil municipal a voté l'adhésion de la ville de Dresde, capitale du Land de Saxe, à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette décision a été ratifiée par la signature de l'acte d'adhésion par Madame le Maire le 12 septembre 2012.

Cet acte d'adhésion était fondé sur les attentes suivantes :

- la possibilité d'utiliser un outil adapté dans toutes les activités visant à approfondir et à coordonner durablement la mise en œuvre de la stratégie transversale de Gender Mainstreaming (intégration de la dimension de genre), à la fois en matière de politique de ressources humaines et dans le cadre des projets des différents bureaux, services et entreprises en régie directe de la ville de Dresde ;
- une plus grande facilité à regrouper les différentes activités de Gender Mainstreaming, de promotion des femmes, d'action locale en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de lutte contre toute forme de discrimination ;
- la possibilité de rassembler plusieurs normes légales et différents processus, jusqu'alors déployés séparément, pour mettre en œuvre la stratégie de Gender Mainstreaming dans la ville de Dresde ;
- le renforcement du sens civique des citoyens, une plus grande sensibilisation aux stéréotypes et aux discriminations de toute nature, puis une lutte efficace contre ces stéréotypes et discriminations, ainsi que la promotion de l'ouverture au monde et de la démocratie ; et
- la possibilité d'interconnecter de multiples activités existantes en matière d'égalité des sexes et de les mettre en lumière au regard de la Charte européenne.

En adhérant à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes, la ville de Dresde reconnaît les principes et les mesures qui y sont formulés et s'engage à les soutenir et les promouvoir sur son territoire.[1] En outre, la ville de Dresde se fait la porte-parole du droit fondamental à l'égalité et de la lutte contre toutes les discriminations et tous les préjugés. Elle se considère comme une grande ville qui se caractérise par son ouverture au monde et à l'avenir, sa qualité de vie et sa grande mixité sociale, laquelle contribue à son développement durable. Toutes les personnes habitant à Dresde disposent du même droit de participation à la société et des mêmes chances de s'épanouir et d'exprimer leur personnalité, indépendamment de leurs spécificités telles que leur sexe, leur orientation sexuelle, leur origine sociale ou ethnique, leur religion ou idéologie, leur âge ou leur handicap.
Le premier plan d'action de la ville permettant la mise en œuvre de la Charte présentait dix des 30 articles déterminant la Charte, lesquels portent sur différents domaines de la politique locale tels que la lutte contre les stéréotypes, les discriminations et les inégalités, le

[1] Pour en savoir plus sur ces différents principes et mesures, consulter *La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.* Élaborée et promue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe et ses partenaires, cette charte invite les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous. Première partie : Principes, p. 6 sqq., à consulter sur le site http://afccre.org/mailing/Charte-%C3%A9galit%C3%A9-FR.pdf (14 octobre 2022).

rôle de la ville en tant qu'employeur, l'éducation, la santé, les services sociaux, la culture, la lutte contre la violence, les transports et l'économie. Ce premier plan a été adopté par le conseil municipal dans sa résolution du 19 mars 2015. Un rapport intermédiaire, constitué de documents informatifs détaillant l'état d'avancement de la réalisation de ce plan, a été soumis au conseil municipal en 2016. À ce rapport intermédiaire a succédé en 2021 le rapport final documentant les progrès de la mise en œuvre du premier plan d'action de la ville de Dresde en faveur de l'égalité des femmes et des hommes (2015-2019). Ce rapport a également été présenté au conseil municipal. Dans le même temps, le second plan d'action (2021/22-2026) a été élaboré. Conformément aux obligations résultant de l'adhésion à la Charte pour l'égalité, le plan d'action doit être poursuivi de façon régulière.[2]
Pour résumer brièvement les résultats du rapport final du premier plan d'action pour l'égalité : les attentes liées à l'adhésion de la ville de Dresde à la Charte ont été satisfaites. Nous pouvons notamment noter :

- une meilleure vue d'ensemble et un regroupement des mesures prises dans tous les bureaux, services et institutions ;
- une définition plus précise de l'aspect transversal de la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes ;
- une connexion entre d'une part les normes légales existant sur des plans bien différents (par exemple la Grundgesetz [Constitution] et la Personenstandsgesetz [Loi sur l'état civil] en vigueur à l'échelle nationale et les accords-cadres existant au niveau des Länder tels que ceux concernant la violence domestique ou la diversité) et d'autre part l'application de ces normes (par exemple par le biais d'une enquête réalisée auprès de la population de Dresde, d'un dépliant expliquant le langage inclusif ou encore d'une animation socio-éducative répondant aux besoins particuliers des filles et des garçons) ;
- le développement de réseaux entre les différents services travaillant sur les mêmes thématiques et la mise en application concrète de leurs données grâce à leur concertation, par exemple le développement de stratégies pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'année consacrée à l'addiction et la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) ;
- la mise en avant des compétences locales, par exemple l'existence, dans le bureau de la Conseillère en matière d'égalité des sexes, d'un service de recours recevant des plaintes, créé en application de l'Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [AGG] (Loi sur l'égalité des traitements) pour la population de la ville de Dresde ;
- une plus grande transparence sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan d'action, qui documente à la fois les progrès et les blocages ;
- une vision commune servant d'outil pour lancer des processus thématiques, souvent en réaction à des événements d'actualité (structure de la discussion et de la communication) ; et
- une vision plus précise servant d'outil pour(co-)contrôler des processus plus larges concernant l'administration (par exemple la stratégie pour le développement organisationnel, le Comité sur la diversité, la stratégie intégrée du développement urbain, etc.)

[2] Ibid., p. 8.

Force est néanmoins de constater que l'application des mesures existantes et la réalisation des objectifs fixés sont très hétérogènes. Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts, à plusieurs égards, pour mieux sensibiliser à ces questions afin de souligner l'importance de la thématique.
Il nous semble d'autant plus nécessaire de mettre en lumière l'implication des institutions spécialisées, qui rendent possible chaque jour l'égalité des chances pour la population de Dresde et qui savent gérer efficacement les crises. Les périodes de précarité et les situations exceptionnelles que nous avons vécues, comme la pandémie de COVID-19, et leurs conséquences sur l'emploi, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sur la vie de famille et ses diverses facettes (par exemple l'absence d'espaces à soi, une trop grande sollicitation sur le long terme, l'isolement social, les violences domestiques, etc.) et/ou sur la santé ont démontré à quel point l'approche préconisée par la Charte européenne pour l'égalité est aujourd'hui, et plus que jamais, d'un intérêt capital ; d'autant plus que la pandémie risque de renforcer ou de consolider des inégalités déjà présentes – une tendance qui risque de s'aggraver à mesure que dure cette crise.
Le groupe de travail Gender Mainstreaming – l'instance spécialisée de la municipalité – a ainsi convenu que, pour la poursuite du plan d'action, tous les objectifs fixés dans le premier plan d'action de la ville de Dresde seraient maintenus sur le long terme et que l'état d'avancement du plan d'action devrait être communiqué avec précision au moyen de la description de l'état d'avancement de chaque mesure prise. Le groupe de travail Gender Mainstreaming estime que ce genre de description offre un « arrêt sur image » très révélateur et utile pour expliquer, à tous les niveaux concernés, quels processus mettre en œuvre pour répondre aux enjeux de l'égalité des sexes. Ainsi, les objectifs et les mesures fixés dans le premier plan d'action pour l'égalité sont a priori tous maintenus dans la poursuite du programme, grâce à l'intégration de toutes les institutions spécialisées et de leurs réseaux. De nouvelles dispositions, approches et méthodes à suivre ont par ailleurs été définies, qui intègrent également les intérêts des personnes homosexuelles, bisexuelles, transgenres et intersexuées.
La mise en œuvre professionnelle des activités prévues reste sous la responsabilité des différentes unités opérationnelles et services municipaux spécialisés. Ces activités seront réalisées grâce aux moyens financiers et aux ressources en personnel de chaque unité et service.
Le second plan d'action de la ville de Dresde sera donc, lui aussi, consacré aux champs d'action suivants :

- Participation et démocratie ;
- Éducation et services sociaux ;
- Culture ;
- Planification urbaine ; et
- Emploi et économie.

Il en va de même pour les dix articles sélectionnés dans la Charte et classés par champ d'action :

- Participation et démocratie :
    - Article 6 « Contrer les stéréotypes » ;
    - Article 10 « Discriminations multiples ou obstacles » ;
    - Article 11 « Le rôle d'employeur » ; et
    - Article 22 « La violence sexuée »

- Éducation/services sociaux :
    - Article 13 « L'éducation et la formation continue » ;
    - Article 14 « La santé » ; et
    - Article 16 « La garde des enfants »
- Culture :
    - Article 20 « Culture, sport et loisirs »
- Planification urbaine :
    - Article 26 « Mobilité et Transport »
- Emploi et économie :
    - Article 27 « Développement économique »

La teneur exacte et le contenu des différents articles de la Charte pour l'égalité sont reproduits dans le texte du plan d'action. L'exposé des faits figurant dans la Charte établie et adoptée en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe est en cours de modification. Par conséquent, le deuxième plan d'action pour l'égalité de la ville de Dresde se réfère à la version actuellement en vigueur de la Charte européenne pour l'égalité (2022). Dans la volonté de faire avancer non seulement la vision commune d'une ville sans discriminations mais aussi la mise en commun et la coordination des stratégies municipales et des outils guidant les activités dans les domaines de l'égalité, de l'intégration, des droits des personnes handicapées et du « Programme d'action pour une ville de Dresde riche de sa diversité et ouverte sur le monde », il a fallu, dans un premier temps, redéfinir la durée de validité des différents concepts stratégiques, en accord avec les organes responsables concernés. Il a été ainsi décidé que le plan d'action pour l'égalité se poursuivrait cinq ans. À l'occasion de la 4^{e} conférence nationale pour la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, qui s'est tenue les 28 et 29 avril 2022 à Dresde, Monsieur le Maire a souligné l'importance que revêt la Charte européenne pour l'égalité (notamment) pour la ville de Dresde, capitale du Land de Saxe : « Le droit fondamental à l'égalité ainsi que la lutte contre toutes les discriminations et tous les préjugés sont des principes que la ville de Dresde, capitale du Land, s'engage à respecter. La période difficile et les situations exceptionnelles que nous avons vécues (…) et leurs conséquences sur la vie familiale et la vie professionnelle ont démontré qu'une telle approche pour défendre l'égalité, telle qu'elle est poursuivie par la Charte européenne pour l'égalité, est aujourd'hui, et plus que jamais, d'un intérêt capital. En luttant contre les violences et l'oppression liées au genre ou à des problèmes structurels, la Charte européenne peut contribuer à une paix durable pour la société ».

Signé Dr Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah

Conseillère en matière d'égalité des sexes de la ville de Dresde, capitale du Land de Saxe (Allemagne)