

1. Gleichstellungsaktionsplan Wissenschaftsstadt Darmstadt

2018 – 2020

Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Wissenschaftsstadt
Darmstadt

Herausgeberin | Kontakt

Wissenschaftsstadt Darmstadt
Frauenbüro
Frankfurter Straße 71
64293 Darmstadt

Telefon (0 61 51) 13 - 23 40
Telefax (0 61 51) 13 - 20 89
E-Mail frauenbuero@darmstadt.de
Internet www.frauenbuero.darmstadt.de

Gestaltung | Titelbild
© 2017 Sonja Delbrück • echt.echt design
www.echt-echt.net

Inhalt

Vorwort

Einführung

1. **Handlungsfeld 1:** Gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben
   Maßnahmen im Einzelnen
2. **Handlungsfeld 2:** Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen
   Maßnahmen im Einzelnen
3. **Handlungsfeld 3:** Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt
   Maßnahmen im Einzelnen
4. **Handlungsfeld 4:** Abbau von Geschlechterstereotypen
   Maßnahmen im Einzelnen
5. **Handlungsfeld 5:** Geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen
   Maßnahmen im Einzelnen
6. **Ausblick | Umsetzung**

Anhang

Magistratsbeschluss
Charta-Beirat
Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Frauen und Männer,

mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Mai 2015 hat sich die Wissenschaftsstadt Darmstadt verpflichtet, den Gleichstellungsgrundsatz von Frauen und Männern innerhalb ihres Hoheitsgebietes umzusetzen.

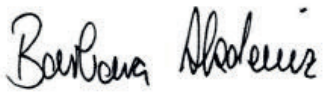
Die Wissenschaftsstadt Darmstadt ist sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst und handelt entsprechend.

Mit dem Beschluss von Magistrat und Stadtverordnetenversammlung der Wissenschaftsstadt Darmstadt im Mai 2015, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten und damit verpflichtend auch einen Gleichstellungsaktionsplan vorzulegen, ist ein weiterer Meilenstein für die reale Umsetzung von Gleichstellung in unserer Stadt gelungen.

Darmstadt wird gerechter!
Unter diesem Motto wurde der 1. Gleichstellungsaktionsplan 2018 - 2020 für Darmstadt partizipativ erarbeitet. Mit 21 Maßnahmen in 5 Handlungsfeldern tragen Bürgerinnen und Bürger, Politik und Verwaltung dazu bei, die Gleichstellungsstrategie der Stadt Darmstadt zu konkretisieren und die Forderung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit Leben zu füllen und wirksam auf alle Bereiche des Lebens anzuwenden.

Mit diesem 1. Aktionsplan hat die Wissenschaftsstadt Darmstadt Neuland betreten. Erstmals werden Gleichstellungsaktivitäten in einem verbindlichen Strategie- und Maßnahmenplan gebündelt und dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas vorgelegt. Damit werden wir auch Teil des europäischen Austausches zum Gleichstellungsthema.

Ich danke allen Beteiligten für ihr großes Engagement und bin überzeugt, dass eine zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik Darmstadt attraktiver und lebenswerter macht, sei es als Lebens- Arbeits- und Wohnort oder als Wirtschaftsstandort.



Barbara Akdeniz
Frauendezernentin der
Wissenschaftsstadt Darmstadt

Einführung

Der Weg zum Gleichstellungs-Aktionsplan

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene im Mai 2015 hat der Magistrat der Wissenschaftsstadt Darmstadt das Frauenbüro als federführende Geschäftsstelle mit der Aufgabe betraut, die Erarbeitung eines Gleichstellungsaktionsplans für Darmstadt zu steuern.

Die Europäische Charta fordert hierzu in ihrer Präambel „...die umfassende Einbeziehung von Frauen in die Entwicklung und Umsetzung lokaler und regionaler Politiken und die Berücksichtigung ihrer Lebenserfahrungen, Kenntnisse und Kreativität." Die Charta enthält die weitere Verpflichtung: „...Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird" und fordert weiterhin: „Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner zieht bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans ... Partnergremien und -organisationen ... zu Rate".

Daraus folgend wurde in einem interaktiven und partizipativen Prozess ein Gleichstellungsaktionsplan erarbeitet, der die Basis für künftige frauenpolitische Zielrichtungen sein wird.

Charta-Beirat

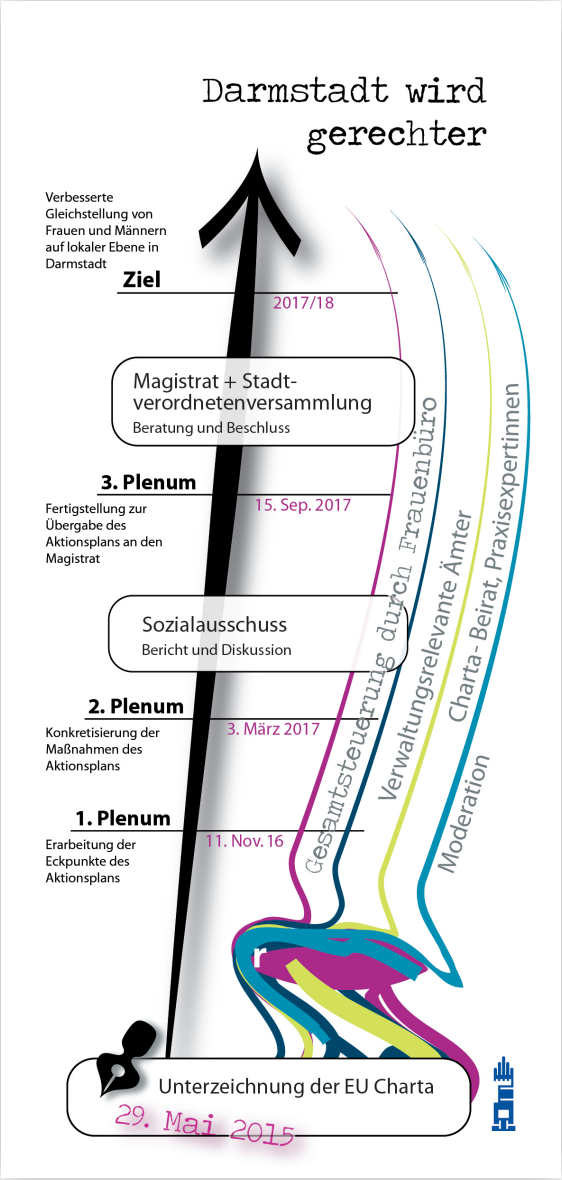
Der Aktionsplan-Prozess wird unter Einbeziehung von Fachexpertinnen und -experten gestaltet. Dies öffnet unterschiedliche Perspektiven auf gesellschaftliche Realität. Dabei bilden sich die Prinzipien des Geschlechter- und Generationendialoges ab. Unterschiedliche Kompetenzen fördern die Chancen- und Risiken-Diskussion. Der Charta-Beirat unterstützt die Geschäftsstelle bei der Steuerung des Gesamtprozesses, bei der Überprüfung einzelner Maßnahmen und bei der Fertigstellung des Aktionsplanes zur Übergabe an den Magistrat.

Expertinnen und Experten aus der Verwaltung

An der Erarbeitung und Umsetzung des Aktionsplanes sind viele Ämter und Einrichtungen der Stadtverwaltung Darmstadt beteiligt. Das vorhandene Fachwissen, der Auftrag und Gestaltungsspielraum der Verwaltung wird für den Gleichstellungsauftrag genutzt und gleichzeitig die Umsetzung des Querschnittsauftrages „Gleichstellung" tief in der Verwaltung verankert.

Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung

Darüber hinaus wurde der 1. Darmstädter Gleichstellungsaktionsplan mit 3 Plenumstreffen und einer Sitzung im Ausschuss für Soziales in einem umfassenden Prozess der Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung erarbeitet. Lebenserfahrungen, Fachwissen, Kenntnisse und Kreativität der beteiligten Frauen und Männer wurden in die Entwicklung und werden in die Umsetzung der Maßnahmen einbezogen. So wird sichergestellt, dass die Maßnahmen am Bedarf orientiert sind und konkret den Bürgerinnen und Bürgern nutzen werden.



Fünf Handlungsfelder strukturieren Charta und Aktionsplan

- Gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben
- Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen
- Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt
- Abbau von Geschlechterstereotypen
- Geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen

In diesen Handlungsfeldern wurden insgesamt 21 Maßnahmen entwickelt. Vorschläge für Maßnahmen ergaben sich – neben Anregungen aus dem Beteiligungsprozess - aus dem gesetzlichem Auftrag des Frauenbüros und anderen gesetzten Regelungen und Beschlüssen.

Dazu gehören:

- Hessische Gemeindeordnung (HGO)
- Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG)
- Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention
- Magistratsbeschluss „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt“
- Leitlinien zur Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung

Schwerpunkt im 1. Aktionsplan ist das Handlungsfeld „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben“ als Basis für ein selbstbestimmtes Leben von Frauen.

Die Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene stellt ein strukturiertes Instrument dar, welches alle gleichstellungspolitischen Bereiche durchdringt und jederzeit Transparenz herstellt.

Von zentraler Bedeutung ist dabei die stärkere Verankerung struktureller Instrumente der Gleichstellung. Bereits in diesem ersten Erarbeitungsprozess hat sich diese Durchdringungskraft gezeigt. Veränderung der Stadtkultur, innerhalb und außerhalb der Verwaltung, braucht viele Fürsprecherinnen und Fürsprecher, die für das Thema werben und sich dafür einsetzen.

Ich danke allen Mitwirkenden für die Offenheit und das gemeinsame Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit in unserer Stadt.

Edda Feess

Edda Feess
Leiterin des Frauenbüros
der Wissenschaftsstadt Darmstadt



Handlungsfeld 1:

Gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben

Existenzsichernde Erwerbstätigkeit ist die Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben. Frauen und Männer finden jedoch noch immer nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt vor.

Die Berufswahl ist sowohl für Mädchen als auch für Jungen oft noch stark von tradierten Rollenbildern geprägt; die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich - auch wegen der geschlechterbedingten Entgeltlücke - noch immer überwiegend für Frauen und die Karriereverläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich nicht zuletzt deshalb.

Die Stadt Darmstadt trägt bereits jetzt zur Verbesserung der Situation bei: Sowohl in Projekten für am Arbeitsmarkt Benachteiligte (z.B. für Wiedereinsteiger_innen nach Erziehungszeiten, Beschäftigungsförderung, Qualifizierung) als auch in Aktivitäten für und mit Unternehmen wird die Gleichstellungsorientierung ausdrücklich forciert. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen erleichtert die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern.

Übersicht aller Maßnahmen

Maßnahme	Gesetzlicher Auftrag, Rahmenbedingungen	Weitere Beteiligung
Installieren eines Facharbeitskreises „Frauen und Erwerbsarbeit“	Europäische Charta: Artikel 11, Artikel 13, Artikel 27	
Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe von Frauen	Europäische Charta: Artikel 11, Artikel 13, Artikel 27	
Förderung von Frauen in den Unternehmen der städtischen Beteiligungen	Europäischen Charta: Artikel 11, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (§2 (3) HGlG)	
Bessere Startchancen für junge Migrantinnen als Auszubildende in der Stadtverwaltung	Europäische Charta: Artikel 11, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG), Magistratsbeschluss „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt“	ja
Förderung von Projekten zur Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt	Europäische Charta: Artikel 13, Artikel 27	
Überprüfen der Gendersensibilität in der Berufsberatung	Europäische Charta: Artikel 6, Artikel 11 Ergebnis aus der Veranstaltung „Frauenpolitische Zukunftswege für Darmstadt - Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ am 29. Mai 2015 (Orangerie, Darmstadt)	

Handlungsfeld 1: Maßnahmen im Einzelnen:

Maßnahme:

Installieren eines Facharbeitskreises „Frauen und Erwerbsarbeit“

Es soll ein Facharbeitskreis eingerichtet werden, um gemeinsam mit dem Landkreis und den Arbeitsmarktakteurlnnen vor Ort arbeitsmarktpolitische Instrumente und Initiativen so zu gestalten, dass sie die differenzierten Lebenslagen von Frauen angemessen berücksichtigen (Berufsunterbrechung, Elternzeit, Wiedereinstieg, Alter, Migrationsbiografie, Bildungshintergrund, Frauen in Notlagen). Dies ermöglicht schnelle Reaktionen auf Entwicklungen am Arbeitsmarkt und bietet die Möglichkeit, regionale Besonderheiten zu berücksichtigen.

Themen des Fach-AK können sein:

- Arbeit 4.0: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Erwerbsarbeit von Frauen
- Alleinerziehende, Rückkehrerinnen als Thema in Maßnahmen
- Rollenstereotyp „Zuverdienerin“ abbauen
- Über Folgen von Entscheidungen in der Lebensverlaufsperspektive informieren

Gleichstellungsziel:

Vernetzung der relevanten ArbeitsmarktakteurInnen in Stadt und Landkreis, um Transparenz und Synergien zu schaffen hinsichtlich von Maßnahmen, die geschlechtergerechte Arbeit fördern.

Zielgruppe:

Entscheidende in arbeitsmarktpolitischen Bereichen: z. B. SGB-II-Träger, Agentur für Arbeit, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Bildungszentren und Beratungsstellen aus dem Arbeitsmarktbereich, IHK, Handwerkskammer, DGB, Hessencampus Darmstadt-Dieburg, Hochschulen, Amt für Interkulturelles und Internationales, Vertreterin der Bildungsregion

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauenbüro und Büro für Chancengleichheit im Landkreis Darmstadt-Dieburg	Siehe Zielgruppe	Ab 2016 fortlaufend	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 11: „Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.“

Artikel 13: „Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. ... 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“, „Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen.“

Artikel 27: „Notwendigkeit, die Beschäftigungsquote und -qualität von Frauen zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.“

Politikbereich/Fachthemen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Existenzsichernde Erwerbsarbeit

Maßnahme:

Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe von Frauen

Ermittlung der Qualifizierungsbedarfe von Frauen in der Bildungsregion zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur gesellschaftlichen Teilhabe.

Ausgehend von einer datenbasierten Bestandserhebung sollen Handlungsempfehlungen benannt werden, um in der Region die notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungsgelegenheiten für Frauen zu entwickeln.

Die erarbeiteten Erkenntnisse und Empfehlungen fließen ein in das Berichtswesen der Wissenschaftsstadt Darmstadt. Grundparameter werden im Rahmen des Gleichstellungsberichts (separate Maßnahme) entwickelt und münden in die Arbeit des Bildungsmanagements ein.

Gleichstellungsziel:

Verbesserte Arbeitsmarkt-Teilhabe von Frauen

Zielgruppe:

Bildungsträger und ArbeitsmarktakteurInnen

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauenbüro	Bildungsmanagement, Sozialplanung Dezernat V, Jobcenter, Amt für Statistik, Landkreis Darmstadt-Dieburg	Ab 2017 ff.	Laufendes Budget Zusätzliche Kosten für wissenschaftliche Begleitung

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 11: „Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen."

Artikel 13: „Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. ... 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", „Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen."

Artikel 27: „Notwendigkeit, die Beschäftigungsquote und -qualität von Frauen zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist."

Politikbereich/Fachthemen

Existenzsichernde Erwerbsarbeit, Zugang für Frauen zu Führungspositionen, Bekämpfung des geschlechterspezifischen Lohngefälles

Maßnahme:

Förderung von Frauen in den Unternehmen der städtischen Beteiligungen

Die Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG) bietet die Chance, durch städtisches Einwirken die Frauenförderung in den Unternehmen der städtischen Beteiligungen systematisch vorwärts zu bringen.

§2 (3) Soweit das Land, die Gemeinden, Gemeindeverbände und kommunalen Zweckverbände Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen, Vereinigungen und Einrichtungen unmittelbar oder mittelbar halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass bei der Personalwirtschaft die Grundsätze nach § 4 HGlG angewendet werden.

Über das Referat Stadtwirtschaftskoordination und die HEAG Holding AG wird (z.B. durch Verankerung im Beteiligungskodex, Compliance-Leitlinien) im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sichergestellt, dass die Unternehmen der Stadtwirtschaft die Grundsätze des HGlG nach §4 inhaltlich berücksichtigen. (Beispiele für Grundsätze: Führungskräfte verantwortlich für Frauenförderung, Frauenförder- und Gleichstellungspläne, Vergabe von Ausbildungsplätzen, Ausschreibungen, Stellenbesetzung, Personalentwicklung usw.). Federführung bei der Umsetzung haben die Unternehmen, die Gesamtsteuerung obliegt der HEAG Holding AG. Bei der Auswahl der Maßnahmen und dem Zuschnitt von Strategien können Erfahrungen der Stadtverwaltung (Personalabteilung/Frauenbüro) beratend eingebracht werden.

Gleichstellungsziel:

In den Unternehmen der städtischen Beteiligungen werden durch systematische Frauenförderung die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen verbessert. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt zu.

Zielgruppe:

Personalwirtschaft der Unternehmen der städtischen Beteiligungen, deren weibliche Beschäftigte

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Oberbürgermeister, Stadtwirtschaftskoordination, HEAG Holding AG	Frauenbüro, Personalabteilung	Start 2018, dann ff..	Stadt: laufendes Budget HEAG Holding: NN

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 11: „Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene“.

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (§2 (3) HGlG)

Politikbereich/Fachthemen

Zugang von Frauen zu Führungspositionen, Frauenförderung, Existenz sichernde Erwerbsarbeit

Maßnahme:

Bessere Chancen für junge Migrantinnen als Auszubildende in der Stadtverwaltung

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt strebt an, bei Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen die Potenziale und Interessen von jungen Frauen mit Migrationshintergrund stärker zu berücksichtigen, um so sowohl dem Auftrag der Frauenförderung, als auch dem Auftrag der Interkulturellen Öffnung gerecht zu werden.

Dafür werden mittelfristig unterschiedliche Maßnahmen der Ansprache entwickelt: einerseits zielgruppenorientiert über die „üblichen Wege“ wie Messen, Flyer usw. Dabei sollen auf Bildern, mit denen geworben wird, Frauen/Migrantinnen zu sehen sein und Ausschreibungstexte sollen die Zielgruppe ansprechen. Darüber hinaus sollen neue Wege des direkten Zugangs über Communities bzw. Schulen gefunden werden.

Im Rahmen der Maßnahme kann geprüft werden, inwieweit Vorausbildungen anerkannt werden können bzw. ob ggf. zusätzliche fachliche Unterstützung (z.B. durch Sprachkurse) möglich ist. Darüber hinaus kann bezogen auf einzelne Ausbildungsgänge überprüft werden, wie hoch die Gewichtung von Sprachkenntnissen sein muss.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt möchte mit dieser Maßnahme die Teilhabe von Migrantinnen am Arbeitsmarkt verbessern.

Zielgruppe:

Junge Migrantinnen

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Personalabteilung	Frauenbüro, Amt für Interkulturelles und Internationales	Ab 2019	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 11: Absatz 4c: „Aufbau eines Personalbestandes auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG), Magistratsbeschluss „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt“

Politikbereich/Fachthemen

Interkulturelle Öffnung, Frauenförderung

Maßnahme:

Förderung von Projekten zur Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt

Förderung von Bildungs- und Beratungsprojekten für geflüchtete Frauen zur Entwicklung der Erwerbsfähigkeit der Frauen in Deutschland. Die Schwerpunkte liegen in der Förderung der Sprachkompetenz sowie der individuellen Begleitung bei der persönlichen und beruflichen Perspektive.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt möchte mit dieser Maßnahme die Teilhabe von Migrantinnen am Arbeitsmarkt verbessern.

Zielgruppe:

Geflüchtete Frauen

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauenbüro	Amt für Soziales und Prävention	Ab 2018	Zusätzliche Mittel

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 13: „Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. ... 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“,

„Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen.“

Artikel 27: „Notwendigkeit, die Beschäftigungsquote und -qualität von Frauen zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.“

Politikbereich/Fachthemen

Frauenförderung, Integration

Maßnahme:

Überprüfen der Gendersensibilität in der Berufsberatung

Bei der Berufsorientierung spielen Geschlechterklischees nach wie vor eine wichtige Rolle, so dass immer noch viele Jugendliche statt ihren Interessen vor allem Vorurteilen über einzelne Berufe folgen. Für eine Berufswahlentscheidung unabhängig von bestimmten geschlechtsbezogenen Zuschreibungen ist die Aufmerksamkeit der Beratenden gegenüber Geschlechterfragen ein bedeutender Faktor. Eine geschlechtersensible Berufsberatung kann es ermöglichen, neue Impulse zu geben, das Orientierungsspektrum von Jugendlichen zu erweitern und gleichzeitig aber auch individuelle Wege zu fördern.

Inhalte der Maßnahme können sein:

- Überprüfung und ggf. Verbesserung der Gendersensibilität bei den beratenden Stellen
- Sensibilisierung für eine geschlechterreflektierte Berufsorientierung an den Schulen
- Einbezug der Eltern in den gendersensiblen Berufswahlprozess ihrer Kinder durch die Beratungsstellen/Schulen
- Bekannter machen von bereits bestehenden Kampagnen wie z. B. „Typisch ich“, „klischeefrei“ oder „Neue Wege für Jungs“

Gleichstellungsziel:

Freie Berufswahl- und Entfaltungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht, Reduktion des geschlechtsbedingten Lohngefälles und weiterer Abbau von Geschlechterstereotypen bei der Ausbildungswahl

Zielgruppe:

Stellen der Berufsberatung; die dort beratenden Mädchen und jungen Frauen

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Jugendamt: Fachstelle Jugendberufshilfe	Jugendberufsagentur: IB Darmstadt, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt	Ab 2018 ff.	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 11: Absatz 4c: „Aufbau eines Personalbestandes auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG), Magistratsbeschluss „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt“

Politikbereich/Fachthemen

Interkulturelle Öffnung, Frauenförderung

Handlungsfeld 2:

Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Frauen sind bei öffentlichen Entscheidungen vielfach unterrepräsentiert. Sei es in der Kommunalpolitik, in Führungspositionen, Aufsichtsräten oder sonstigen Gremien. Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht ist eine wesentliche Grundlage für Demokratie.

Geschlechtergerechte Teilhabe bietet faire und gleiche Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration und Wertschätzung. Teilhabe von Frauen an öffentlichen Entscheidungen trägt zu einer guten Risikoabwägung, einer zielgruppensensiblen Gestaltung von Entscheidungen und somit zu einer Erhöhung des Nutzwertes und einem effektiven Mitteleinsatz bei.

Übersicht aller Maßnahmen

Maßnahme	Gesetzlicher Auftrag, Rahmenbedingungen	Weitere Beteiligung
Vergabe städtischer Preise im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit	Europäische Charta: Artikel 2, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 13 + Leitlinien	ja
Statistik zum Geschlechteranteil in den kommunalpolitischen Gremien	Europäische Charta: Artikel 2, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 13 + Leitlinien	
Prüfauftrag: Übernahme der Kinderbetreuungskosten während Sitzungen für PolitikerInnen und ehrenamtlich Tätige („sachkundige BürgerInnen“) z.B. in Beiräten und Magistratskommissionen nach § 72 HGO	Europäische Charta: Artikel 2, Grundgesetz: Art. 3 Abs.(2) Hess. Gemeindeordnung (HGO), § 27 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 13 + Leitlinien,	

Handlungsfeld 2: Maßnahmen im Einzelnen:

Maßnahme:

Vergabe städtischer Preise im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit

Um verstärkt Leistungen von Frauen sichtbar zu machen und zu würdigen. Bürgerinnen und Bürger werden informiert, welche Preise zu vergeben sind, wie sie dotiert sind und dafür sensibilisiert, wie wichtig es ist, z.B. als Verein oder BürgerIn selbst Vorschläge einzureichen, um verdiente Frauen zu ehren. Jurymitglieder werden für die Perspektive der geschlechtergerechten Preisvergabe sensibilisiert.

Geehrte Frauen auf regionaler, überregionaler und internationaler Ebene werden regelmäßig in geeignetem Rahmen vorgestellt. (Beispiel: Frauenmagazin Mathilde).

Der Frauenanteil auch bei Jury-Besetzungen soll gemäß gesetzlichem Auftrag auf 50 % erhöht werden.

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn der Frauenanteil zu gering ist. (z.B. Vorschlag von Frauen zur Nachbesetzung bei Vakanzen, Überprüfung von Satzungen).

Gleichstellungsziel:

Leistungen von Darmstädter Frauen werden verstärkt gewürdigt und sichtbar gemacht. Geehrte Frauen nehmen dadurch in der Gesellschaft ihre Vorbildfunktion wahr. Bei der Vergabe der städtischen Preise und der Jury-Besetzung für zu vergebende Preise der Stadt wird im Sinne der Geschlechterparität Ausgewogenheit angestrebt.

Zielgruppe:

Alle Bürgerinnen und Bürger, Vereine, Parteien, Verbände, Organisationen, Künstlerinnen und Künstler

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Büro des Oberbürgermeisters (Sachgebiet Repräsentationen und Ehrungen), Kulturreferent für den Kulturbereich, Frauenbüro	Vereine, Verbände, Organisationen	Ab 2018, dann laufende Aufgabe	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 2, Absatz (3): „Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien…“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 13 + Leitlinien

Politikbereich/Fachthemen

Kultur, Netzwerk Frauenleben/Frauenpolitische Infrastruktur, Behördliche Gleichstellungspolitik

Maßnahme:

Statistik zum Geschlechteranteil in den kommunalpolitischen Gremien

Es wird eine regelmäßige Statistik erstellt, mit der über den Geschlechteranteil in kommunalpolitischen Gremien informiert wird. Die Statistik wird über das Internet zur Verfügung gestellt.

Parteien werden dadurch in ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach GG, Artikel 3, Abs. 2 unterstützt, den Frauenanteil zu erhöhen und so die politische Teilhabe von Frauen zu verbessern.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt achtet darauf, dass bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien, soweit sie ein Entsendungs- und Bestellungs- oder Vorschlagsrecht haben, mindestens zur Hälfte Frauen berücksichtigt werden und somit eine paritätische Besetzung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien hergestellt wird. Voraussetzung dafür ist ein ausreichend hoher Frauenanteil in den entsendenden Fraktionen.

Zielgruppe:

Parteien, Vereine, Verbände, Organisationen, Bürgerinnen und Bürger

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Abt. Statistik Büro der Stadtverordnetenversammlung und Gremiendienste	Frauenbüro	Laufende Aufgabe	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 2, Absatz (3): „„Anerkennung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 13 + Leitlinien

Politikbereich/Fachthemen

Repräsentation/Partizipation, Mehr Frauen in die Darmstädter Kommunalpolitik, Netzwerk Frauenleben/Frauenpolitische Infrastruktur

Maßnahme:

Prüfauftrag: Übernahme der Kinderbetreuungskosten während Sitzungen für PolitikerInnen und ehrenamtlich Tätige („sachkundige BürgerInnen“) z.B. in Beiräten und Magistratskommissionen nach § 72 HGO

Gemäß § 27 Abs. (1) HGO haben „Ehrenamtlich Tätige ...Anspruch auf Ersatz von Verdienstausfall. ...; **dies gilt auch für erforderliche Aufwendungen, die wegen Inanspruchnahme einer Ersatzkraft zur Betreuung von Kindern, Alten, Kranken und Behinderten entstehen. ...“** Es ist ein Verfahren zu erarbeiten, wie die erforderlichen Aufwendungen nachgewiesen und ausbezahlt werden oder wie Kinderbetreuung anderweitig angeboten werden kann.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt achtet darauf, dass durch geeignete Rahmenbedingungen und unter Beachtung der entsprechenden gesetzlichen Grundlagen Menschen, aber vor allem Frauen, ermutigt werden, sich kommunalpolitisch zu engagieren.

Zielgruppe:

Ehrenamtliche Magistratsmitglieder, Stadtverordnete, Mitglieder von kommunalpolitischen Ausschüssen, ehrenamtlich Tätige („sachkundige BürgerInnen“) z.B. in Beiräten und Magistratskommissionen nach § 72 HGO.

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Büro der Stadtverordnetenversammlung und Gremiendienste	Frauenbüro	laufende Aufgabe	Ergebnis des Prüfauftrags

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 2, Absatz (2): „Anerkennung dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und –umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.“

Abs. (4): „Maßnahmen zu treffen, ... um es gewählten Vertreterinnen zu ermöglichen, Privatleben ... und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, ... in dem Betreuungseinrichtungen ... uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Art. 3 Abs. (2) Grundgesetz, § 27 Hess. Gemeindeordnung (HGO), Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 13 + Leitlinien

Politikbereich/Fachthemen

Repräsentation/Partizipation, Mehr Frauen in die Darmstädter Kommunalpolitik, Netzwerk Frauenleben/Frauenpolitische Infrastruktur

Handlungsfeld 3:

Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt

Frauen sind bei öffentlichen Entscheidungen vielfach unterrepräsentiert. Sei es in der Kommunalpolitik, in Führungspositionen, Aufsichtsräten oder sonstigen Gremien. Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht ist eine wesentliche Grundlage für Demokratie.

Geschlechtergerechte Teilhabe bietet faire und gleiche Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration und Wertschätzung. Teilhabe von Frauen an öffentlichen Entscheidungen trägt zu einer guten Risikoabwägung, einer zielgruppensensiblen Gestaltung von Entscheidungen und somit zu einer Erhöhung des Nutzwertes und einem effektiven Mitteleinsatz bei.

Übersicht aller Maßnahmen

Maßnahme	Gesetzlicher Auftrag, Rahmenbedingungen	Weitere Beteiligung
Ausbau des Inklusiven Angebotes der Beratungsstellen	Europäische Charta: Artikel 22, Artikel 10, Artikel 14, Artikel 18, Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention	
Projekt „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“: Information/Schulung von MultiplikatorInnen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen/ Migrantinnen/ Inklusion	Europäische Charta: Artikel 14, Artikel 22, Artikel 10 Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention, Magistratsbeschluss „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt“	
„Runder Tisch zur Einführung des Prostituiertenschutzgesetzes“ in Verbindung mit Bekämpfung des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung	Europäische Charta: Artikel 23	
Projekt „Fit für Gewaltprävention in pädagogischen Berufsfeldern“	Europäische Charta: Artikel 22 Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention	

Handlungsfeld 3: Maßnahmen im Einzelnen:

Maßnahme:

Ausbau des Inklusiven Angebotes der Beratungsstellen

Das inklusive Angebot der Beratungsstellen im Gewaltschutzbereich soll ausgebaut werden, z.B. durch barrierefreien Zugang, Leichte Sprache in Beratung und Infomaterial, zugehende Angebote in Einrichtungen.

(Übersetzungen in Leichte Sprache können bestellt werden im Eigenbetrieb Darmstädter Werkstätten und Wohneinrichtungen (EDW), Büro für Leichte Sprache, Schreberweg 2, 64289 Darmstadt)

Gleichstellungsziel:

Bei der Prävention und dem Schutz vor häuslicher/sexualisierter Gewalt finden Frauen/Mädchen mit Behinderung Berücksichtigung ihrer besonderen Lebenssituation.

Zielgruppe:

Beratungseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Frauen und Mädchen mit Behinderung

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauen-Beratungseinrichtungen im Netzwerk Gewaltschutz (Pro Familia e.V., Wildwasser e. V., Frauenräume - Frauenhaus-Beratungsstelle)	z.B. Eigenbetrieb Darmstädter Werkstätten und Wohneinrichtungen, Frauenhaus	Start 2018	Laufendes Budget und begründete Aufplanungen

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 22: Geschlechterspezifische Gewalt … „Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer“; vgl. **Artikel 10:** Anerkennung, dass „Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung verboten ist“, **Artikel 14** „Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten“ sowie **Artikel 18, (1)** „Recht aller Menschen auf Schutz vor (…) sozialer Ausgrenzung“.

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention

Politikbereich/Fachthemen

Schutz vor Gewalt, Inklusion, Frauenpolitische Infrastruktur

Maßnahme:

Projekt „Medizinische Soforthilfe nach Vergewaltigung“ für Frauen/Mädchen mit Migrationshintergrund und/oder mit Behinderung

Gemäß § 27 Abs. (1) HGO haben Information/Schulung von MultiplikatorInnen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen/ Migrantinnen/ Inklusion, um die betroffenen Mädchen und Frauen bei ihrem Weg in die Klinik zu unterstützen bzw. sie darauf vorzubereiten.

Gleichstellungsziel:

Bei der Prävention und dem Schutz vor häuslicher/ sexualisierter Gewalt finden Frauen/Mädchen mit Migrationshintergrund und/oder mit Behinderung Berücksichtigung ihrer besonderen Lebenssituation.

Zielgruppe:

Frauen mit Behinderung, Frauen mit Migrationshintergrund

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Pro Familia Darmstadt e.V.	Frauenbüro Klinikum Darmstadt	bis 2019	Laufendes Budget oder begründete Aufplanung

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 14: „Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten“, **Artikel 22** „Bereitstellung öffentlicher Informationen über … Hilfseinrichtungen in allen vor Ort hauptsächlich gesprochenen Sprachen“, **Artikel 10:** Anerkennung, dass „Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung verboten ist“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention, Magistratsbeschluss „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung der Wissenschaftsstadt Darmstadt“

Politikbereich/Fachthemen

Schutz vor Gewalt, Inklusion, Interkulturelle Öffnung, Gesundheit

Maßnahme:

Runder Tisch zur Einführung des Prostituiertenschutzgesetzes – in Verbindung mit Bekämpfung des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung

Thematische Federführung der beteiligten Institutionen je nach Teilschritt.
Erster Schritt (Federführung Ordnungsbehörde): verwaltungsintern – Stadt + Polizei [und über Gesundheitsamt: Stadt-Landkreis]: Implementierung der gesetzlichen Vorgaben und Verabredung der Abläufe. Wichtiger Fokus dabei die Würde und des Selbstbestimmungsrecht der Frauen unter Berücksichtigung der Verbesserung der gesundheitlichen Situation und des Schutzes der in der Prostitution Tätigen vor Gewalt und der wirkungsvollen Bekämpfung des Menschenhandels.

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit werden – mit ggf. nach thematischer Zuständigkeit in wechselnder Federführung – sinnvolle weitere Schritte überprüft, beispielsweise welche weiteren behördlichen Stellen einzubeziehen sind, ggf. Weiterbildung der Mitarbeitenden u.a.; je nach konkretem Thema werden Federführung und Kreis der Teilnehmenden angepasst und verändert.

Wichtiger Prüfvorschlag in Federführung des Frauenbüros: Überprüfung der Schnittstellen zu den Beratungseinrichtungen im Netzwerk Gewaltschutz und gemeinsam mit Polizei: Implementierung von „Leitlinien gegen Menschenhandel“ analog anderer Bundesländer.

Fall- und themenbezogen können Externe hinzugezogen werden.

Gleichstellungsziel:

In der Wissenschaftsstadt Darmstadt können sich Mädchen und Jungen / Frauen und Männer im privaten und öffentlichen Bereich sicher bewegen, ohne physischer oder psychischer Gewalt ausgesetzt zu sein. Opfer häuslicher und/oder sexualisierter Gewalt erhalten Hilfe und Unterstützung bei Gewalterfahrungen. Die Wissenschaftsstadt Darmstadt bekämpft aktiv Frauen- und Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung.

Zielgruppe:

Mitarbeitende von Behörden sowie in der Prostitution Tätige

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Dezernat II – Federführung Dezernat V	• Bürger- und Ordnungsamt/ Ausländerbehörde, allgem. Ordnungsbehörde • Gesundheitsamt • Frauenbüro • Amt f. Soziales und Prävention (Abt. soziale Hilfen) • Polizei • Mögliche Externe (Beispiele): Netzwerk Gewaltschutz: Beratungsstelle, Horizont e.V. (Projekt Oyà) • Staatsanwaltschaft	Start 2017 -ff	Laufendes Budget und begründete Aufplanungen

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 23, Menschenhandel: Die Unterzeichnerin/ der Unterzeichner verpflichtet sich, Politiken und Aktionen zur Verhinderung des Menschenhandels einzurichten und zu verstärken.

...z.B. sachgerechte Maßnahmen zur Unterstützung von Opfern einschließlich des Zugangs zu medizinischer Behandlung, angemessenem und sicherem Wohnraum und Übersetzungsdiensten.

Politikbereich/Fachthemen

Schutz vor Gewalt, Gesundheit

Maßnahme:

Projekt „Fit für Gewaltprävention in pädagogischen Berufsfeldern“ als Angebot für ErzieherInnenschule

Weiterbildungsmodul für Erzieherinnen. Ziel: professioneller Umgang mit häuslicher und sexualisierter Gewalt. Über die Einbindung lokaler ExpertInnen wird gleichzeitig die Vernetzung zum Darmstädter Hilfesystem sichergestellt.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt sorgt für Prävention häuslicher und sexualisierter Gewalt. Fachpersonen und Opfer häuslicher und/oder sexualisierter Gewalt erhalten Hilfe, Handlungssicherheit und Unterstützung bei Gewalterfahrungen.

Zielgruppe:

Zukünftige Erzieherinnen und Erzieher

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauen-Beratungseinrichtungen im Netzwerk Gewaltschutz (Pro Familia e.V., Wildwasser e.V., Frauenräume - Frauenhaus-Beratungsstelle)	Fachschule für Erzieherinnen	Start 2018	7000 Euro (Kommunalisierte Landesmittel)

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 22 (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)...Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen ... z.B.:

Sicherstellen, dass professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind.

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Kommunaler Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention

Politikbereich/Fachthemen

Schutz vor Gewalt, Inklusion

Handlungsfeld 4:

Abbau von Geschlechterstereotypien

„Typisch weiblich“ und „typisch männlich“ sind stereotype Zuschreibungen, die im Alltag schnell vorhanden sind und Frauen wie Männer in ihrer Entfaltung und ihren beruflichen wie privaten Lebenskonzepten einschränken. Stereotype Rollenkonzepte gehen von der Über- und Unterlegenheit eines Geschlechtes und der damit stereotyp konnotierten Werte aus.

Eine prosperierende Gesellschaft schafft positive Geschlechterbilder und – beispiele in einer zeitgemäßen Rollenbild-Vielfalt. Dies ist ein Beitrag, Handlungsmöglichkeiten und –perspektiven für Einzelne zu erweitern und zu verbessern. Mit dieser Vielfalt an Rollenbildern können Formen direkter und indirekter Diskriminierung abgeschafft werden. Der Herabsetzung und Ausgrenzung von Personen, Personengruppen, Lebensformen und Lebenslagen jeder Art wird entgegengewirkt.

Übersicht aller Maßnahmen

Maßnahme	Gesetzlicher Auftrag, Rahmenbedingungen	Weitere Beteiligung
Überprüfung und Aktualisierung des städtischen Regelwerks zur geschlechtergerechten Sprache	Europäische Charta: Artikel 6, Städtische Rundverfügung RV 45_2013	
Sensibilisierung von Vätern in der Stadtverwaltung	Europäische Charta: Artikel 11, Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) § 11 (1), § 13 (1)	
Überprüfung und ggf. Anpassung der städtischen Leitlinien/Satzung über Sondernutzungen/Werberichtlinie gegen sexistische und frauenfeindliche Werbung auf Werbeflächen in Darmstadt	Europäische Charta: Grundsätze Pkt. 4, Artikel 6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	
Aufnahme von fortlaufenden Beiträgen zu Gender-Themen in die AG Bildung der Stadt und die Bildungskonferenz der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt Dieburg	Europäische Charta: Artikel 13	

Handlungsfeld 4: Maßnahmen im Einzelnen:

Maßnahme:

Überprüfung und Aktualisierung des städtischen Regelwerks und Informationsmaterials zur geschlechtergerechten Sprache

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt überprüft und aktualisiert die stadtinterne Rundverfügung, welche verbindliche Regelungen für Beschäftigte zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache vorgibt, sowie den zugehörigen Informationsflyer für Beschäftigte wie auch für Bürgerinnen und Bürger im Hinblick, neben der Darstellung der weiblichen/männlichen Form, Vorschläge zu neuen Ausdrucksweisen zur Geschlechtsrollenvielfalt anzubieten. Beispiel: den „Gender Gap“, der durch einen Unterstrich die Vielfalt anzeigen will, z.B. „Bürger_Innen“.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt macht die in der Gesellschaft tatsächlich vorhandene Geschlechtsrollenvielfalt in der Sprache sichtbar, welche sie innerbehördlich sowie in der Ansprache nach außen verwendet. Damit wirkt sie der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung entgegen und fungiert so auch extern als Vorbild und Multiplikatorin.

Zielgruppe:

Unmittelbare Zielgruppe: Bedienstete der Stadtverwaltung Darmstadt, Empfängerinnen und Empfänger behördlicher Briefe, sowie Nutzerinnen und Nutzer von städtischen Flyern, Broschüren, Berichten u.ä.. Sekundäre Zielgruppe: Personen, die selbst Schriftstücke/Informationsmaterial erstellen.

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Oberbürgermeister	Frauenbüro, Amt für Interne Dienste	bis 2019	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 6, Absatz (1) „Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen ... zu bekämpfen ..., welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen und Männer beruhen. **(2)** Zu diesem Zweck sorgt die Unterzeichnerin / der Unterzeichner dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.

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

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Städtische Rundverfügung RV 45_2013

Politikbereich/Fachthemen

Geschlechtergerechte Kommunikation, Frauenleben, Vielfalt von Lebensentwürfen

Maßnahme:

Sensibilisierung von Vätern in der Stadtverwaltung

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt etabliert eine gezielte, an Väter adressierte Kommunikation über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbesserter Teilhabe an der Erziehungsarbeit.

Zur Information und Ansprache wird ein Info-Flyer für Beschäftigte/Väter veröffentlicht.

Führungskräfte werden für die Rechte von Vätern und die Pflicht zum personellen/ organisatorischen Ausgleich auch bei kürzerer Beurlaubung sensibilisiert.

Gleichstellungsziel:

Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Erziehungsarbeit und damit

Förderung von Existenzsicherung von Frauen | Gleichstellung für Männer | Sicherstellung von personellem Ausgleich bei kurzer Elternzeit

Zielgruppe:

Männliche Beschäftigte der Stadtverwaltung Darmstadt mit Kindern sowie deren PartnerInnen, Führungskräfte

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauenbüro	Frauenbeauftragte der Eigenbetriebe Amt für Interne Dienste/Personalabteilung Väter (Beschäftigte)	bis 2019 ff.	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 11, Absatz 1 bis 3 sowie 4d: „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."

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGlG)
§ 11 (1), § 13 (1)

Politikbereich/Fachthemen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Behördliche Gleichstellungspolitik

Maßnahme:

Überprüfung und ggf. Anpassung der städtischen Leitlinien/Satzung über Sondernutzungen/Werberichtlinie gegen sexistische und frauenfeindliche Werbung auf Werbeflächen in Darmstadt

Sexistische Werbung stellt eine Herabwürdigung und Diskriminierung von Frauen zu kommerziellen Zwecken dar. Etablierung von weiteren Kontrollmechanismen so weit möglich auch bei nichtstädtischen Werbeflächen (z.B. Großflächen auf Bauzäunen oder Gerüsten u.a.) und sog. „Pappenwerbung“ am Straßenrand. Überprüfung der Regelwerke, Schulung der verantwortlichen Fachpersonen im Einordnen und Erkennen von sexistischer Werbung.

Regelwerke und bestehende „Beschwerdemöglichkeiten“ werden für BürgerInnen bekannt gemacht.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt geht unter Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten gegen frauenfeindliche und sexistische Werbung im Stadtbild vor und baut Herabwürdigung und Diskriminierung von Frauen zu kommerziellen Zwecken ab.

Zielgruppe:

Fachpersonen, Bürgerinnen und Bürger

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Darmstadt Marketing e.V. • Stadtplanungsamt • Ordnungsamt • Abt. Sicherheitswesen und Bußgeldstelle	Frauenbüro	2018 ff.	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Grundsätze Pkt. 4 „Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern“. **Artikel 6** – Kampf gegen Stereotype: (3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner unterstützt … die MitarbeiterInnen durch Ausbildungs … Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen … und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.“

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Politikbereich/Fachthemen

Schutz vor Gewalt, Stadtplanung, Abbau von Rollenstereotypien

Maßnahme:

Aufnahme von fortlaufenden Beiträgen zu Gender-Themen in die AG Bildung der Stadt und die Bildungskonferenz der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt Dieburg

In der AG Bildung und der Bildungskonferenz werden geschlechtsspezifische Aspekte regelmäßig thematisiert, z.B. die Bedeutung des „Lebenslangen Lernens“ im Kontext Lebensverlaufsperspektive, Berufswahl als Weichenstellung mit langfristigen Auswirkungen, Arbeit 4.0 usw.

Gleichstellungsziel:

Anpassung von Bildungsinhalten an geschlechtsspezifische Bedarfe und damit Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Bildung ohne neue Rollenstereotype zu produzieren, Vermeidung von stereotypen Bildungslaufbahnen, die der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen abträglich sind.

Zielgruppe:

Lehrende, pädagogisches Personal

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
AG Bildung Stadt Bildungsbeirat der Stadt Darmstadt und des Landkreises Darmstadt Dieburg	Frauenbüro Stadt Darmstadt in Kooperation mit Büro für Chancengleichheit Landkreis Darmstadt-Dieburg	2018 ff.	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 13, Absatz 1, 2 und 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.“

Politikbereich/Fachthemen

Existenzsichernde Erwerbsarbeit von Frauen, Bekämpfung des geschlechterspezifischen Lohngefälles, Zugang für Frauen zu Führungspositionen

Handlungsfeld 5:

Geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen

Gleichstellungsarbeit hinterfragt bestehende Privilegien und stellt damit auch eine Verteilungsfrage. Eine geschlechter-gerechte Verteilung von finanziellen Mitteln und sozialer Teilhabe ist jedoch unabdingbar für sozialen Fortschritt.

Durch systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive werden die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer öffentlicher Dienstleistungen besser erfasst. Darauf basierend steigt die Planungsgenauigkeit und die Qualität der Leistungen.

Übersicht aller Maßnahmen

Maßnahme	Gesetzlicher Auftrag, Rahmenbedingungen	Weitere Beteiligung
Erstellen eines Gleichstellungsberichtes	Europäische Charta: Artikel 25	ja
Konstante Berücksichtigung des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming bei zukünftigen Planungen zur Stadtentwicklung	Europäische Charta: Artikel 24 - 28, Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 12.11.2015 zum Planungsprozess „Darmstadt weiterdenken - Masterplan 2030+“	
Neuauflage eines Flyers zur Information über kostengünstige und kostenfreie Freizeit- und Kulturangebote	Europäische Charta: Artikel 20	
Sichtbarmachen und Dokumentieren der Darmstädter Frauengeschichte im Rahmen der Dokumentationspflicht des Frauenbüros	Europäische Charta: Artikel 6 Archivsatzung der Stadt Darmstadt, Richtlinien für die Festsetzung allgemeinverbindlicher Aufbewahrungsfristen für die Akten und sonstiges Schriftgut der Stadtverwaltung Darmstadt (RV Nr. 44 v. 18.12.2013, Hessisches Archivgesetz)	

Handlungsfeld 5: Maßnahmen im Einzelnen:

Maßnahme:

Erstellen eines Gleichstellungsberichtes

Zur Bestandsaufnahme der Darmstädter Gleichstellungspolitik soll als Basis zur Entwicklung und politischen Steuerung weiterer zukünftiger Maßnahmen erstmals ein Gleichstellungsbericht erstellt werden.

In diesem Rahmen sollen auf Grundlage der Lebensverlaufsperspektive eine Überprüfung der vorhandenen Datenlagen und eine genderorientierte Erhebung/ Interpretation z. B. durch Verknüpfung mit der BürgerInnenumfrage 2018 bzw. dem Bildungsmonitoring stattfinden. Falls nötig sollen die Informationstransfers und Berichtssysteme verbessert werden. Die Überprüfung von Erfolgen und Defiziten wird anhand von Indikatoren erfolgen. Es soll einen Austausch mit der Praxis und eine Datenerhebung im Netzwerk geben und auf bestehende Daten aus den Netzwerken zurückgegriffen werden (Mitwirkung der Träger für Frauen sowie des Fach-Arbeitskreises „Frauen und Erwerbsarbeit“).

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt macht eine Bestandsaufnahme der Darmstädter Gleichstellungspolitik. Diese dient als Basis zur Entwicklung und politischen Steuerung weiterer zukünftiger Maßnahmen.

Zielgruppe:

Alle, die die Gemeinschaftsaufgabe „Gleichstellung von Frauen und Männern“ wahrnehmen.

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauenbüro Amt für Wirtschaft und Stadtentwicklung, Abt. Statistik und Stadtforschung	Hochschule Darmstadt, Fachbereich Soziale Arbeit PraxisexpertInnen, z.B. Träger und Frauenvereine	2017 - 2019	Laufendes Budget + zusätzliche Kosten für wissenschaftliche Begleitung

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 25, (2): „Die Unterzeichnerin verpflichtet sich sicherzustellen, dass“ die „Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne“ auf der Grundlage „relevanter lokaler und sonstiger Daten“ erfolgen

Politikbereich/Fachthemen

Allgemeine Rahmenbedingungen zur Wahrnehmung der Gemeinschaftsaufgabe „Gleichstellung von Frauen und Männern“

Maßnahme:

Konstante Berücksichtigung des Querschnittsthemas Gender Mainstreaming bei zukünftigen Planungen zur Stadtentwicklung

Enge Verzahnung des Planungsprozesses Masterplan2030+ mit der Umsetzung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern durch Mitwirkung des Frauenbüros in der Projektkoordination.

Diskussionsergebnisse um frauengerechtes Bauen und Wohnen bzw. eine gender- und menschengerechte Stadt fließen in Darmstadt in zukünftige Planungen zur Stadtentwicklung ein (z. B. Leitlinienentwicklung).

Gleichstellungsziel:

Geschlechtergerechte Stadtplanung soll sowohl die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von

Frauen und Männern als auch unterschiedliche Auswirkungen von Maßnahmen der Städtebauförderung auf alle Geschlechter in der Art berücksichtigen, dass Ungleichbehandlungen aufgedeckt und abgebaut werden. Dies gilt insbesondere bei der Erarbeitung von inhaltlichen und strategischen Grundlagen von städtebaulichen Maßnahmen sowie deren Begleitung

Zielgruppe:

Für Planungsprozesse verantwortliche Ämter der Stadtverwaltung, DienstleisterInnen im Planungsbereich, DarmstädterInnen

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Stadtplanungsamt	Frauenbüro Interessierte	Ab 2018 ff.	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Abschnitt „Planung und nachhaltige Entwicklung“:

Artikel 24 - Nachhaltige Entwicklung,

Artikel 25 - Stadt- und Lokalplanung,

Artikel 26 - Mobilität und Verkehr,

Artikel 27 - Wirtschaftliche Entwicklung,

Artikel 28 - Umwelt

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 12.11.2015 zum Planungsprozess „Darmstadt weiterdenken - Masterplan 2030+“

Politikbereich/Fachthemen

Stadtplanung

Maßnahme:

Neuauflage eines Flyers zur Information über kostengünstige und kostenfreie Freizeit- und Kulturangebote

Die Zahl der Alleinerziehenden hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Der Anteil an Alleinerziehenden lag in 2015 in Darmstadt bei 26 Prozent, ca. 90 % von ihnen sind Frauen. Alleinerziehende sind fast durchgängig einem deutlich höheren Armutsrisiko ausgesetzt. In Darmstadt beträgt der Anteil der Alleinerziehenden an allen Arbeitslosengeld-II-Leistungsbezieherinnen und -beziehern ca. 10 Prozent. Um diesen Alleinerziehenden – aber auch anderen Menschen, die über ein geringes oder kein eigenes Einkommen verfügen - dennoch eine Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen, sollen die kostengünstigen bzw. kostenlosen Freizeit-/Kulturangebote bekannter gemacht werden. Der Flyer soll in mehreren Sprachen erscheinen.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt achtet darauf, dass alle Menschen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder wirtschaftlichen Verhältnissen – an sozialen und kulturellen Leben teilhaben können

Zielgruppe:

Familien und Menschen, die über ein geringes oder kein eigenes Einkommen verfügen, z.B. Alleinerziehende, Arbeitslose, geflüchtete Menschen / EmpfängerInnen von Leistungen nach dem SGB II, SGB XII, AylbLG, WoG

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Frauenbüro	-	2018	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 20 (1): „Die Unterzeichnerin anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss."

Politikbereich/Fachthemen

Kultur, Inklusion, Interkulturelle Öffnung,

Maßnahme:

Sichtbarmachen und Dokumentieren der Darmstädter Frauengeschichte im Rahmen der Dokumentationspflicht des Frauenbüros

Die Arbeit des Frauenbüros in seinen vielfältigen Aufgabenzuschnitten und Netzwerkbeziehungen spiegelt in den 30 Jahren seines Bestehens über die Aktenlage einen großen Bereich der Darmstädter Frauengeschichte. Im Rahmen bestehender Verpflichtungen zur Archivierung und Aufbewahrung von Schriftgut wird durch das Stadtarchiv in gemeinsamer Sichtung und Bewertung eine Systematik der Übergabe entwickelt. Langfristiges Ziel ist, diese Systematik in einer Aussonderungs- und einer Übernahmevereinbarung zu dokumentieren und diese Struktur im Aktenplan des Frauenbüros anzulegen, so dass die Schnittstellen der abgebenden und aufnehmenden Systeme zwischen Frauenbüro und Stadtarchiv optimal synchronisiert sind.

Gleichstellungsziel:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt dokumentiert die Leistungen von Darmstädter Frauen und macht so deren gesellschaftlichen Beitrag in der historischen Perspektive sichtbar. Es werden positive Geschlechter-Vorbilder und Beispiele festgehalten, an die nachfolgende Generationen anknüpfen können.

Zielgruppe:

Fachwelt, Bürgerinnen und Bürger

Verantwortlichkeit	Beteiligung	Zeitrahmen	Ressourcen
Stadtarchiv	Frauenbüro	2018 ff.	Laufendes Budget

Bezug zur Europäischen Charta:

Artikel 6: Kampf gegen Stereotype …"…die Unterzeichnerin/der Unterzeichner sorgt dafür, … dass die eigenen Mitteilungen … positive Geschlechterbilder und – beispiele befördern."

Bezug zu Gesetzen | Politischen Beschlüssen | Aktionsplänen | BürgerInnenvorschlägen

Archivsatzung der Stadt Darmstadt, Richtlinien für die Festsetzung allgemeinverbindlicher Aufbewahrungsfristen für die Akten und sonstiges Schriftgut der Stadtverwaltung Darmstadt (RV Nr. 44 v. 18.12.2013, Hessisches Archivgesetz

Politikbereich/Fachthemen

Frauengeschichte, Behördliche Gleichstellungspolitik, Netzwerk Frauenleben/Frauenpolitische Infrastruktur, alle frauenpolitischen Querschnittsthemen

Ausblick | Umsetzung

Start

Nach Inkraftsetzung des Aktionsplanes durch den Beschluss des Magistrates und der Stadtverordnetenversammlung der Wissenschaftsstadt Darmstadt legen die an den Maßnahmen Beteiligten die konkreten Arbeitsschritte, Meilensteine und Zeitziele fest.

Das Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt und der Charta-Beirat begleiten diese Konkretisierung.

Bericht, Information und Steuerung

Die an den Maßnahmen Beteiligten dokumentieren den Umsetzungsprozess. Zeitziel für diesen Bericht an das Frauenbüro ist der November des laufenden Jahres, Beteiligte erhalten durch das Frauenbüro ein Anschreiben mit der Erinnerung/Aufforderung zum Bericht.

Das Frauenbüro fasst diese Einzelberichte zusammen, um jeweils zum 8.März (Internationaler Frauentag) des Folgejahres, die Öffentlichkeit – auch mit dem Newsletter des Frauenbüros – zu informieren. Dabei werden auch die Kontaktdaten der Interessierten aus dem Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligungsverfahren berücksichtigt.

Diese jährliche Information kann durch einen Bericht im Sozialausschuss ergänzt werden.

Unter www.frauenbuero.darmstadt.de werden gebündelte und aufbereitete Informationen zum Umsetzungsstand bereitgestellt.

Zum Ende der Laufzeit des Aktionsplanes werden Magistrat und Stadtverordnetenversammlung durch einen Abschlussbericht informiert.

Beratung und Unterstützung

Das Frauenbüro unterstützt und berät die an den Maßnahmen Beteiligten und stellt geeignete Arbeitshilfen zur Verfügung. Bei Bedarf können externe Fachpersonen vermittelt werden.

Das Frauenbüro fördert den Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch und sorgt dafür, dass gute Gleichstellungspraxis Schule macht.

Auswertung und Fortschreibung

Zum Ende der Laufzeit werden die Ergebnisse des 1. Gleichstellungs-Aktionsplanes ausgewertet.

Die Ergebnisse dieser Auswertung dienen in Verbindung mit den Ergebnissen des 1. Gleichstellungsberichtes der Wissenschaftsstadt Darmstadt als Basis zur Erarbeitung des folgenden Aktionsplanes.

Anhang

Magistrats-Beschluss zur Unterzeichnung:

Magistratsvorlage

Wissenschaftsstadt
Darmstadt

Eingang Magistrats-geschäftsstelle: 18.03.2015	an den Magistrat ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat V Amt: Frauenbüro	an die Stadtverordnetenversammlung ☐ OBW zur Befassung ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung ☐ zur abschließenden Beschluss-fassung Fachausschuss **Behandlung in öffentl. Sitzung** Ja ☒ Nein ☐	Dezernat IV Dezernat III Dezernat II Dezernat I ☐ OBW bei abschl. Beschlussfassung Magistrat
Verteiler: I II III IV 20 V 530 Stvv ✓ 26.03.2015	**Internetfähig** Ja ☒ Nein ☐	**Vorlage-Nr. 2015/0036** Magistratsbeschluss-Nr. 115
Produkt-Nr.: 111410 **Kostenstelle:** 530-010-1000 **Kostenträger:** 1114-10		**Investitionsnummer:** **Sachkonto:**

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

Vorlage vom: 24.02.2015

Beschlussvorschlag:
Magistrat und Stadtverordnetenversammlung beschließen:

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt tritt der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene" bei.

Die Stadtverordnetenversammlung bevollmächtigt Herrn Oberbürgermeister Jochen Partsch sowie die Frauendezernentin Barbara Akdeniz, die Charta zu unterzeichnen, um für Darmstadt die Annahme und Umsetzung offiziell zu erklären.

Mit Unterzeichnung der Charta verpflichtet sich die Wissenschaftsstadt Darmstadt einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten, der die für diesen Zweck vorgesehenen Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen darlegt.

- 2 -

Der Magistrat wird beauftragt, die Unterzeichnung zum 29. Mai 2015 vorzubereiten und im Anschluss daran ein Konzept zur Umsetzung zu erarbeiten.

Die verantwortliche Federführung zur Planung und Umsetzung obliegt dem im Dezernat V angesiedelten Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt. Dieses legt regelmäßig Vorschläge für einen Gleichstellungs-Aktionsplan zur Umsetzung der Charta zur Entscheidung vor, steuert die Umsetzung der von der Stadtverordnetenversammlung beschlossenen Pläne und berichtet regelmäßig über die Erfolge.

Anlagen:	EU_Charta_Gleichstellung Formular_Unterzeichnung_EU-Charta_Gleichstellung D_Unterzeichnerstaedte_Charta_Gleichstellung

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Folgekosten: ☒ Ja ☐ Nein

Beschluss des Magistrats vom 25.03.2015

Der Vorlage wird zugestimmt.

Z. B.
Schriftführer

Begründung zur Magistratsvorlage vom 24.02.2015

2006 verabschiedete der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) auf seiner Generalversammlung die „Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Erarbeitet wurde das Papier im Rahmen eines von der EU-Kommission finanziell unterstützten Projektes, an dem zahlreiche europäische Städte und Regionen beteiligt waren.

Mit dem Beschluss der Generalversammlung sind alle Kommunen in Europa aufgerufen, die Charta zu diskutieren und sie zu unterzeichnen und sich somit formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und die in der Charta niedergelegten Grundsätze umzusetzen.

Ziel der EU-Charta ist es, flächendeckend in Europa die gleichen Handlungsansätze der Gleichstellungspolitik einzusetzen und damit der Gleichstellungspolitik eine stärkere Schubkraft und Akzeptanz zu sichern, sie in alle Bereiche von Politik, Gesellschaft, Kultur, Wirtschaft und Verwaltung einfließen zu lassen und dort umzusetzen. Dazu heißt es in der EU-Charta wörtlich: „In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung vonFrauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg - nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“

Mit der Unterzeichnung festigt die Wissenschaftsstadt Darmstadt ihr Bekenntnis zu Weltoffenheit und Geschlechtergerechtigkeit und ihren Ruf als internationaler, moderner Wirtschafts- und Lebensstandort.

Bundesweit sind bisher 39 Städte und Gemeinden der Charta beigetreten, darunter Frankfurt, Marburg, Freiburg, Köln, Stuttgart, Hannover und Nürnberg, europaweit mehr als 1300, darunter Wien, Brüssel, Madrid, Helsinki, Paris, Athen, Rom, Stockholm und Zürich. Auch unsere Schwesterstädte Bursa und Graz gehören zu den Unterzeichnerinnen der Charta.

Mit Unterzeichnung erklärt sich die Stadt bereit, innerhalb von zwei Jahren einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten, zu beschließen und im Anschluss umzusetzen. Der an die gesamte Stadtgesellschaft gerichtete Gleichstellungs-Aktionsplan beinhaltet die örtlichen Ziele, Prioritäten, Aktivitäten und Ressourcen sowie einen Zeitplan für deren Umsetzung. Dafür sollen die geschlechterpolitisch relevanten Institutionen und Organisationen in der Kommune einbezogen werden, um die Erreichung echter Gleichstellung für die gesamte Stadtgesellschaft in der Praxis sicherzustellen.

Von zentraler Bedeutung ist dabei die stärkere Verankerung struktureller Instrumente der Gleichstellung, wie z.B. Gender Mainstreaming sowie der Gedanke der Partizipation. Die Kommune soll Expertinnen- und Experten-Meinungen einholen und Bürgerinnen und Bürgern die Mitwirkung ermöglichen, den Plan veröffentlichen und über seine Umsetzung berichten. Der Plan soll fortlaufend weiterentwickelt und zum integralen Bestandteil städtischer Gleichstellungspolitik werden.

Ansatzpunkte sind in der Charta dargestellt, sollen und können aber im Aktionsplan auf die spezifische Situation in Darmstadt zugeschnitten werden. Themen können dabei Schritt für Schritt bearbeitet werden, Handlungsfelder nacheinander abgearbeitet werden.

Die Wissenschaftsstadt Darmstadt kann auf eine lange Tradition institutioneller Gleichstellungspolitik aufbauen. Das Erreichte ist als Grundlage sehr gut den Handlungsfeldern der EU-Charta zuzuordnen. Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ ermöglicht es darüber hinaus, einen weiteren Akzent zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Darmstadt zu setzen.

Dabei stellt die Charta ein strukturiertes Instrument dar, welches alle gleichstellungspolitischen Bereiche durchdringt und jederzeit Transparenz herstellt. Die gleichstellungspolitische Zukunftsaufgabe, Erreichtes zu erhalten, Neues dazu zu gewinnen und in einen Geschlechter- und Generationendialog einzutreten kann systematisch bearbeitet werden.

Die Charta legt als Grundsätze und zugleich Ziele die Bekämpfung von Diskriminierungen und Benachteiligungen, die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und

Männern an Entscheidungsprozessen, die Beseitigung von Geschlechtsstereotypen, die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokalregierungen sowie Aktionspläne und Programme als notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen fest.

Fünf Handlungsbereiche gliedern die insgesamt 30 Artikel der Charta:

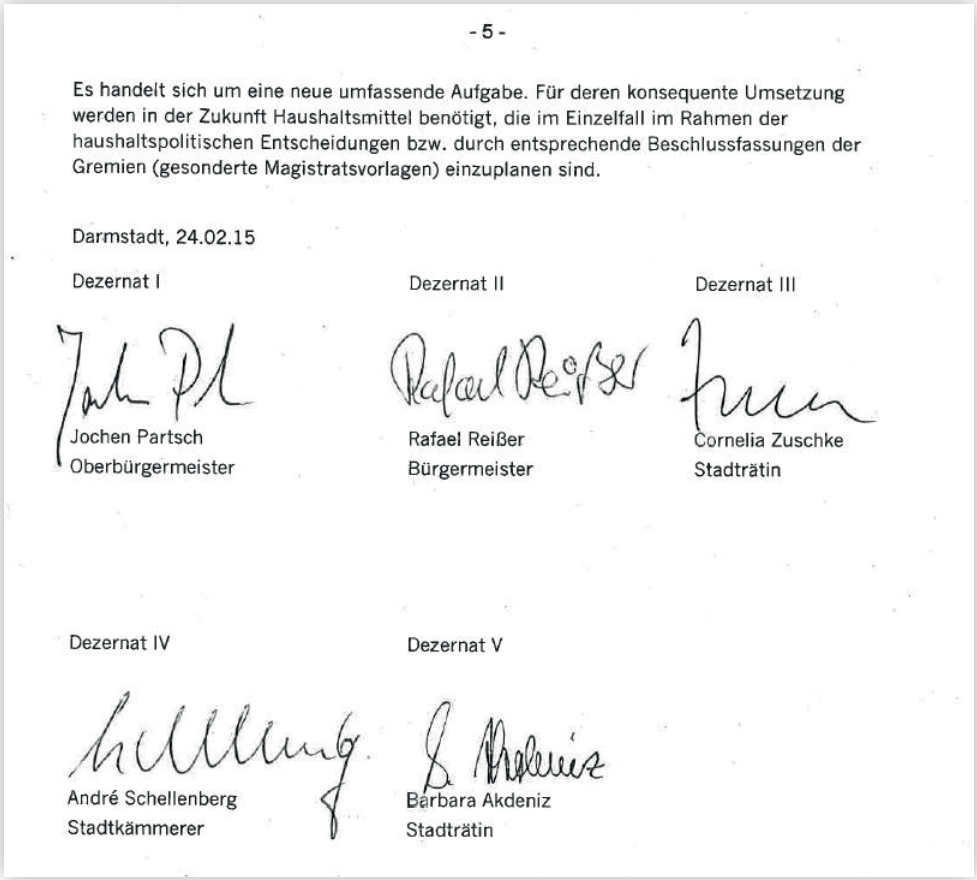
- Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- Teilhabe am Erwerbsleben
- Teilhabe an öffentlichen Ressourcen
- Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen
- Gewalt im Geschlechterverhältnis

Es handelt sich um eine neue umfassende Aufgabe, die beispielsweise durch die Organisation von moderierten Workshops, Zukunftskonferenzen oder Beteiligungsprozessen, die sich an Frauen und Männer richten, zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen, wie z. B. Gewalt im Geschlechterverhältnis, Sexismus, berufliche Entwicklung (Equal Pay, Frauen in Führung, Alleinerziehende, Frauen-Kinder-Armut, Gesundheit usw.) umgesetzt werden kann.

Die Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur für Frauen in besonderen Lebenslagen soll dargestellt, durchforstet und eventuell bestehende Lücken geschlossen werden. Dies gilt für die berufliche Integration von Frauen ebenso wie für Maßnahmen des Schutzes vor Gewalt an Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen.

In diesen Prozessen sollen jeweils die wichtigsten Themen für den Aktionsplan identifiziert und durch männliche und weibliche ExpertInnen bewertet werden.

Die Charta ist insgesamt als Einladung, Anleitung und Ansporn für die ganze Stadt zu sehen, mit stetigem deutlich sichtbarem Einsatz für die breite Mitwirkung der ganzen Bandbreite lokaler Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung der EU-Charta zu sorgen.



- 5 -

Es handelt sich um eine neue umfassende Aufgabe. Für deren konsequente Umsetzung werden in der Zukunft Haushaltsmittel benötigt, die im Einzelfall im Rahmen der haushaltspolitischen Entscheidungen bzw. durch entsprechende Beschlussfassungen der Gremien (gesonderte Magistratsvorlagen) einzuplanen sind.

Darmstadt, 24.02.15

Dezernat I
Jochen Partsch
Oberbürgermeister

Dezernat II
Rafael Reißer
Bürgermeister

Dezernat III
Cornelia Zuschke
Stadträtin

Dezernat IV
André Schellenberg
Stadtkämmerer

Dezernat V
Barbara Akdeniz
Stadträtin

Charta-Beirat:

Es arbeiten mit:

Edda Feess + Christiane Schär
(Frauenbüro, Geschäftsführung)

Prof. Yvonne Haffner
(h_da, FB Soziale Arbeit, Geschlechtersoziologie)

Imke Jung-Kroh
(Bürgerbeauftragte / Beteiligungsverfahren),

Ulla Kurz
(sefo femkom Frauenbildungszentrum)

Eltje Reiners
(Stadtjugendreferentin, Mädchenarbeit)

Katharina Roth-Deblon
(Wildwasser e.V.)

Kai Schuber
(Internationaler Bund e.V., Kinderhaus Paradies, Jungenarbeit)

Zahira Baumann
(WIR Koordinatorin, Amt f. Interkulturelles und Internationales)

Dr. Antje Goy
(Moderatorin Aktionsplanprozess)

Themenbezogen:
Monika Abendschein
(Leiterin Büro f. Chancengleichheit, Ldkrs Darmstadt-Dieburg)

Aufgaben

Der Aktionsplan-Prozess wird unter Einbeziehung von Fachexpertinnen und –experten gestaltet. Dies öffnet unterschiedliche Perspektiven auf gesellschaftliche Realität. Dabei bilden sich die Prinzipien des Geschlechter- und Generationendialoges ab. Unterschiedliche Kompetenzen fördern die Chancen- und Risikendiskussion.

Der Charta-Beirat unterstützt die Geschäftsstelle bei der Steuerung des Gesamtprozesses, bei der Überprüfung einzelner Maßnahmen und bei der Fertigstellung des Aktionsplanes zur Übergabe an den Magistrat.

Mitgliedschaft

Das Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt lädt zur Mitarbeit ein.

Arbeitszyklus

Der Charta-Beirat trifft sich max. 3 mal jährlich für die Geltungs-Dauer eines Aktionsplanes.

Bezug zur Europäischen Charta:

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

Teil II – Umsetzung: „...Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs- Aktionsplan angenommen wird".

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partner_Innen zur Förderung der Gleichstellung: „Die Unterzeichnerin/ der Unterzeichner zieht bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans ... Partnergremien und -organisationen ... zu Rate".

Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene:

Unterzeichnung der Charta im Mai 2015



v.l. (vorne): Oberbürgermeister Jochen Partsch und Frauendezernentin Barbara Akdeniz
(hinten): Edda Feess, Leiterin des Frauenbüros der Wissenschaftsstadt Darmstadt und
Dr. Priska Pschaid, Leiterin Referat Frauen & Gleichstellung Schwesterstadt Graz



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

Eine Charta für die Kommunen und Regionen Europas, mit der sie sich verpflichten, ihren Einfluss und ihre Verbindung dafür Einzusetzen, dass mehr Gleichberechtigung für ihre Bürgerinnen und Bürger hergestellt wird

Wir, die Unterzeichnenden ... Jochen Partsch ... Barbara Akdeniz ... [Name]

Inhaber/in folgendes Amtes ... Oberbürgermeister ... Frauendezernentin ...

in ... Wissenschaftsstadt Darmstadt ... [Name der lokalen / regionalen Gebietskörperschaft]

bestätigen mit unserer Unterschrift, dass sich die obengenannte Gebietskörperschaft formell verpflichtet hat, die Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene umzusetzen und die in ihr enthaltenen Bestimmungen zu befolgen. Wir bestätigen, dass wir bevollmächtigt sind im Namen der genannten Gebietskörperschaft zu handeln.

Unterschriften ...

Datum ... 29.5.2015

Wir verpflichten uns, eine unterzeichnete und vollständige Kopie dieses Formulars an den Rat der Gemeinden Und Regionen Europas als Förderer dieser Charta an folgende Adresse zu schicken:

CCRE CEMR Local & Regional Europe

CEMR
Square de Meeûs 1
B-1000 Brussels – Belium
www.ccre.org

Observatory
+ 32 (0) 511 74 77
contact@charter-equality.eu
www.charter-equality.eu

Observatory European Charter for Equality of Women and Men in Local Life

Den vollständigen Text der Gleichstellungscharta finden Sie auf der Internetseite des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) – Deutsche Sektion unter: **www.rgre.de/hg_charta_gleichstellung.html**

Informationen zur Darmstädter Umsetzung des Charta-Prozesses auf der Internetseite des Frauenbüros der Wissenschaftsstadt Darmstadt unter:
www.frauenbuero.darmstadt.de

Eigene Ideen + Notizen

Eigene Ideen + Notizen

