
Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene;
Antrag der Stadtratsfraktion Die Grünen im Rat aus der Stadtratssitzung vom 06.12.2010

KSD 20101996

ANTRAG

Der Hauptausschuss möge den Sachstandsbericht zur Kenntnis nehmen.

Bericht der Verwaltung

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

Die genannten Verpflichtungen sind in 30 Artikeln festgehalten und fordern die unterzeichnende Gebietskörperschaft als Arbeitgeberin, als Dienstleistungserbringerin und als Auftraggeberin zum Gleichstellung fördernden Handeln auf.

Mit der Unterzeichnung erklärt sich die Gebietskörperschaft bereit, innerhalb von 2 Jahren einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten und zu beschließen. In Deutschland haben 19 Kommunen und der Städtetag Rheinland-Pfalz die Charta bereits unterschrieben, Gleichstellungs-Aktionspläne liegen in Kaiserslautern, Mainz, Heidelberg und im Kreis Steinfurt vor.

Mit der Unterzeichnung der Charta wären folgende Verfahrensschritte verbunden:

1. Stadtratsbeschluss für die Unterzeichnung der Charta
2. Unterzeichnung der Charta durch die Oberbürgermeisterin
3. Mitteilung an den Rat der Gemeinden und Regionen Europas
4. Erarbeitung eines Gleichstellungs-Aktionsplans innerhalb von 2 Jahren mit Zielformulierungen, Prioritätenbestimmung, Maßnahmenbeschreibungen und Ressourcenangaben unter breiter Mitwirkung lokaler Akteurinnen und Akteure aus Politik, Verwaltung und Bürgerschaft
5. Verabschiedung des Gleichstellungs-Aktionsplans im Stadtrat
6. breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit zum Gleichstellungs-Aktionsplan und seiner Umsetzung
7. Evaluierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungs-Aktionsplans sowie Erarbeitung neuer Pläne für nachfolgende Perioden
8. Bereitstellung relevanter Materialien für eine europaweite Vergleichsstudie

Gleichstellungspolitik ist eine rechtliche Verpflichtung

Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik ergeben sich sowohl aus internationalem Recht als auch aus unserem nationalen

Verfassungsrecht:

Der Amsterdamer Vertrag, der am 01. Mai 1999 in Kraft trat, verpflichtet in Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 die Mitgliedsstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im

Sinne des Gender Mainstreaming.

Aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik aus Art. 3 Absatz 2 GG. Dieser bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG), sondern nimmt den Staat auch in die Pflicht, "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und "auf die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

Für die Gemeinden in Rheinland-Pfalz ist die Verwirklichung dieses Verfassungsauftrags eine Pflichtaufgabe, deren Wahrnehmung in kreisfreien Städten und Landkreisen über hauptamtlich zu besetzende Gleichstellungsstellen sicherzustellen ist (GemO § 2 Abs. 6).

Dies geschieht in Ludwigshafen seit mehr als zwei Jahrzehnten. In dieser Zeit hat die Gleichstellungsstelle viele Maßnahmen auf den Weg gebracht, die zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Solche Maßnahmen waren im externen (kommunalen) Aufgabenbereich z.B. die Herausgabe von Informationsmaterialien und die Durchführung von Informationsveranstaltungen, Fachtagungen und Fortbildungsveranstaltungen für besondere Zielgruppen bzw. für die allgemeine Öffentlichkeit. Innerhalb der Stadtverwaltung ging es insbesondere um frauenfördernde Personalentwicklungsmaßnahmen und den Frauenförderplan sowie um Maßnahmen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Organisationsprojekten und Haushaltskonsolidierungsmaßnahmen.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsstelle Strukturen geschaffen, die Fachverantwortliche und Führungskräfte der Verwaltung in die Pflicht nehmen, in ihrem Verantwortungsbereich zur Gleichstellung beizutragen. Das geschah z.B. durch Einführung standardisierter Verwaltungsabläufe, die die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten sicherstellen, durch Informations- und Unterstützungsangebote zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. Anlage) und durch die Zusammenarbeit in fachbezogenen Arbeitsgruppen und Netzwerken.

In diesem Sinne hat die Gleichstellungsstelle in den vergangenen Jahren in die unterschiedlichsten kommunalen Themenbereiche hineingewirkt und dabei viele Akteurinnen und Akteure mitgenommen, wie z.B. im Ludwigshafener Arbeitskreis Gewalt gegen Frauen, in der Regionalen Arbeitsgemeinschaft Frauen & Arbeit, in der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe geschlechtergerechte Planung, im trägerübergreifenden Arbeitskreis Mädchenarbeit, im Agendaforum Geschlechtergerechtigkeit, einem örtlichen Netzwerk im Rahmen der Lokalen Agenda 21.

Anlage

1-01-5F.Va2087

24.09.2009

**Zweiter Bericht des Landes über die Umsetzung von Gender
Mainstreaming
Anfrage vom 28.08.2009 zur Umsetzung in Ludwigshafen
hier: Beantwortung des Fragenkatalogs**

1. Welche Schulungen und sonstigen Sensibilisierungsmaßnahmen wurden seit 2003 für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihres Hauses oder für sonstige Zielgruppen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (GM) durchgeführt?

GM in der Verwaltung insgesamt

02/2003 GM in der Neuorganisation der Verwaltung als TOP in der Verwaltungskonferenz (Sitzung des Stadtvorstands): Gleichstellung ist Ziel; alle Entscheidungsprozesse in der Verwaltung sind für die Zielerreichung zu nutzen

11/2003 eintägiges Seminar für Stadtvorstand, Bereichsleitungen und PR

ab 2003 Umsetzung in allen Bereichen

Veröffentlichungen zu GM in mehreren Ausgaben der LUPE (Zeitung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung)

Informationen und Hilfestellungen auf dem Schwarzen Brett bzw. im Intranet der Stadtverwaltung und auf Anfrage der Bereiche

GM in der Personalentwicklung

2004 Angebot passgenauer Fortbildung für die Bereiche

2005 Angebot bedarfsorientierter Unterstützung

2005 Geschlechtergerechte Didaktik und Methodik in städtischer Fortbildung verpflichtend (Vertragsbestandteil)

10/2007 Klausurtag „Geschlechtergerechtigkeit bei der Beurteilung und leistungsorientierten Bezahlung (LoB)

06/2008 Workshop für Personal- und Organisationsentwickler/innen „Umsetzung von GM im Verwaltungshandeln“

GM im Planungs- und Bauwesen

seit 2003 AG „Geschlechtergerechte Planung“

12/2004 Teilnahme an der Planungswerkstatt „GM im Städtebau“ in Dessau

2005 Fachtag „Erarbeitung von Leitlinien für eine genderorientierte Spiel- und Freiflächenplanung“

2006 Positionspapier VA Nr. 3 vom 20.03.2006

11/2006 Fachtag „GM in der räumlichen Planung – Erfahrungen aus Wien und Ludwigshafen“

GM in der Seniorenarbeit

2007 Erarbeitung einer Gender-Analyse und Implementierung in das bestehende Organisationsprojekt

GM im Finanzwesen

03/2008 Informationstagung „Frauen gehört die Hälfte – Haushaltspolitik für alle = Gender Budgeting“
Weiterarbeit im Agendaforum „Geschlechtergerechtigkeit“

GM in der offenen Kinder- und Jugendarbeit

02/2008 Fachtag „Gender – das soziale Geschlecht im Blick. Herausforderung für die professionelle Arbeit im Handlungsfeld der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Ludwigshafen“

GM in der Fort- und Weiterbildung

10/2008 Arbeitshilfe für Dozentinnen und Dozenten verwaltungsinterner Fortbildungsveranstaltungen (Auszüge aus der Arbeitshilfe „Geschlechter bilden“ der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz, 2008)
09/2009 Seminar „Genderkompetenz für Kursleiterinnen und Kursleiter der VHS und anderen Volkshochschulen“

GM in den Förderprogrammen Soziale Stadt, URBAN, LOS, Stärken vor Ort

GM durch Mitwirkung der Gleichstellungsstelle nach LGG, z.B. in Projekten

2. Wurden eigene Verfahren (wie z.B. Checklisten) zur Umsetzung von GM entwickelt?

Ja, im Bereich Planungs- und Bauwesen(siehe beigegefügte Anlagen)

3. In welchen Handlungsfeldern wurde GM angewendet und mit welchen konkreten Maßnahmen wurde es umgesetzt?

siehe Antworten auf Fragen 1 und 2.

4. Inwieweit wird GM in Statistiken, Berichten und Programmen berücksichtigt?

GM war bzw. ist Standard in den Dokumentationen der Förderprogramme Soziale Stadt, URBAN, LOS und Stärken vor Ort.

GM ist Standard in Organisationsprojekten der Stadtverwaltung, d.h. wird regelmäßig berücksichtigt jeweils in der IST-Analyse und dem SOLL-Konzept.

GM wird berücksichtigt in Berichten für politische Gremien, z.B. über die städtische Schuldnerberatung.

GM wird berücksichtigt in Berichten zur Konzept- und Qualitätsentwicklung, z.B. in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit.

5. Wurde oder wird die Umsetzung von GM evaluiert?

Nein.

6. Welche weiteren Maßnahmen planen Sie kurz-, mittel- und langfristig?

Fortsetzung der Implementierung und Vermittlung von Genderkompetenz in weiteren Handlungsfeldern bzw. Bereichen der Stadtverwaltung.

