

Zweiter Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan der Landeshauptstadt Dresden zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (2021/22 bis 2026)

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechtes oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen und Männer beruhen.
- (2) Zu diesem Zweck sorgt der / die Unterzeichner/-in 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 Mitarbeiter/-innen durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.
- (4) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
In der Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Dresden werden geschlechterdifferenzierte Aspekte verstärkt berücksichtigt. Rollenstereotype Darstellungen werden nicht nur vermieden, sondern gezielt aufgebrochen. Das gilt gleichermaßen für interne wie externe Informationsvermittlung nebst Kooperationen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) ▪ verwaltungsinterne Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming ▪ Evaluationsbögen / Feedbacks zur Ausstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ durchgängige Verwendung geschlechtergerechter Sprache im sämtlichen Schriftverkehr (intern und extern, incl. Online-Präsentationen) der Landeshauptstadt (LH) Dresden, unter anderem durch Beachtung der aktuellen Broschüre der LH Dresden zur Thematik 	sehr hoch	Geschäftsbereich Oberbürgermeister (GB OB) (federführend); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechtersensible Reflexion der Kommunikations- und Diskussionskul- 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<p>tur im Hinblick auf alltägliche Umgangsformen sowie entsprechende Benennung von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungsgefahren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung des Themenfeldes „Gegen sexistische Werbung“ über Öffentlichkeitsarbeit ▪ konsequentes Vorgehen gegen sexistische Werbung und Alltagssexismus ▪ Beteiligung an der bundesweiten Debatte zum Umgang mit dem dritten Geschlecht unter Beachtung der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben 			
			sehr hoch	Gleichstellungsbeauftragte (GLB) (federführend)	
			sehr hoch	GLB (federführend); alle Geschäftsbereiche	
			mittel	GLB; alle Geschäftsbereiche	
Die Stadt Dresden setzt Maßstäbe zur Erkennung und Beseitigung von Rollenstereotypen bei der Ausbildung und Berufswahl.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme von Einrichtungen und Institutionen am Girls´ und Boys´ Day (GDBD) ▪ Teilnahme von Mädchen und Jungen an Angeboten zum GDBD und weiteren geschlechtersensiblen Berufsorientierungsprojekten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung der Organisation des GDBD im Büro der GLB 	hoch	GLB	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informationen zum GDBD in der Öffentlichkeit 	hoch	GLB	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ gezielte Förderung weiterer geschlechtersensibler Berufsorientierungsprojekte in Dresden 	hoch	GB 2 / Bildungsbüro / Regionale Koordinierungsstelle für Berufsorientierung (RKO); GLB, über Netzwerke ¹	

¹ Dies bedeutet die Einbeziehung von entsprechend thematisch spezialisierten Einrichtungen wie Institutionen.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
<p>Die Stadt Dresden fördert die geschlechtsunspezifische Berufswahl nach Eignung und Neigung.</p> <p>Die Stadt Dresden entwickelt Strategien zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen und Männer für die Ausbildungsberufe der LH Dresden und setzt diese um. Dies bezieht sich auf sämtliche Ausbildungsberufe und Studiengänge der Stadt.</p>	<p>ten in Dresden (wie beispielsweise die Girls´ Day Akademie Dresden)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ gezielte Werbung für Berufe, die traditionell eher weniger an ein Geschlecht gebunden sind, wie zum Beispiel Erzieher für Jungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinwirkung auf die Erhöhung des Anteiles von (hauptamtlichen) weiblichen beziehungsweise männlichen Mitarbeitenden in den jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen, beispielsweise in Kitas, Bibliotheken oder der Feuerwehr 	hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veränderung von Sicht- und Verhaltensweisen hinsichtlich der gesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Rollenbilder durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit 	hoch	GLB; alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nutzung des Einflusses der Schulen und der Eltern auf die Berufswahl zur Vermeidung von Geschlechtsstereotypen 	hoch	GB 2 / Amt 51, EB Kita, Amt 58	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Überprüfung und Anpassung von Berufsbezeichnungen und Ausbildungsinhalten 	mittel	GB 1 / Amt 10	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung erster strategischer Ansätze zur Teilzeit-Ausbildung in Ausbildungsberufen 	mittel	GB OB / Amt 80; GB 1 / Amt 10; GB 5 / Jobcenter (JC); Industrie- und Handelskammer (IHK); Handwerkskammer (HWK)	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung der spezifischen Unterstützung von Alleinerziehenden über das Alleinerziehenden Netzwerk Dresden (AND) und dessen Strukturen 	sehr hoch	GLB; GB OB / Amt 80; GB 2 / Amt 51	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ weiterer nationaler und internationaler Austausch zu best-practice-Beispielen in Netzwerken und Partnerstädten 	mittel	GLB (federführend); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentlichkeitsarbeit an Schulen und im Berufsinformationszentrum 	mittel	GLB über Netzwerke	
Die Stadt Dresden unterstützt die Erweiterung des Verhaltensrepertoires zur Überwindung von Rollenstereotypen durch Informationen und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ einschlägige Informationsveranstaltungen und -angebote ▪ geschlechterdifferenzierte Datenanalyse hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse bei der Verleihung von Ehrentiteln wie der Ehrenbürgerschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ regelmäßige Verleihung der verwaltungsinternen Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich“ – mit entsprechender Bewerbung – alle zwei Jahre 	hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherstellung und Weiterentwicklung von Angeboten geschlechtersensibler Jugendarbeit sowie entsprechender Leistungen und Dienste der Jugendhilfe zum Aufbrechen von Stereotypen 	hoch	GLB über Netzwerke; GB 2 / Amt 51 (federführend)	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hinwirken auf gemischt- 	sehr hoch	GB 2 / EB Kita und Amt 51	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		geschlechtliche Betreuungsteams als Standard in der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere in der Kindertagesbetreuung, der Jugendarbeit, der Jugendverbandsarbeit, der Jugendsozialarbeit sowie in den stationären Hilfen zur Erziehung, dem allgemeinen sozialen Dienst und den Erziehungsberatungsstellen			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorbildwirkung durch gelebte Geschlechterdemokratie in den Teams der Kinder- und Jugendarbeit, insbesondere in der Kindertagesbetreuung, der Jugendarbeit, der Jugendverbandsarbeit, der Jugendsozialarbeit sowie in den stationären Hilfen zur Erziehung, dem allgemeinen sozialen Dienst und den Erziehungsberatungsstellen 	hoch	GB 2 / EB Kita und Amt 51	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ durchgängige, Stereotypen vermeidende, Öffentlichkeitsarbeit unter 	hoch	alle Geschäftsbereiche	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		dem Aspekt geschlechtlicher Vielfalt (auch) im Rahmen von Diversität			

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechtes, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.
- (2) Darüber hinaus anerkennt die / der Unterzeichner/-in, dass viele Frauen und Männer trotz dieses Verbotes vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind, wozu auch sozioökonomische Benachteiligungen zählen, welche ihre Fähigkeit, die anderen in dieser Charta dargelegten und erwähnten Rechte wahrzunehmen, unmittelbar beeinträchtigen.
- (3) Die / der Unterzeichner/-in verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereiches alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:
 - Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und Gender Assessments aufgegriffen werden
 - Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden
 - Durchführung öffentlicher Informationskampagnen zur Bekämpfung von Stereotypen und Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind
 - Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die grundlegenden Analysen der Stadt Dresden werden unter Einbeziehung von Genderaspekten durchgeführt. Die Ergebnisse bezüglich der	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dokumentationen und Studien mit ausdrücklicher Berücksichtigung des Genderthemas (zum Beispiel Frauengeschichte, Väterbilder, Familienformen / geschlechtliche und 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Projekten / Fachveranstaltungen unter dezidierter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtlichen Vielfalt (beispielsweise 	hoch	alle Geschäftsbereiche	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenssituationen werden in den Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie in den Leitbildern für städtische Dienstleistungen berücksichtigt.	sexuelle Vielfalt)	auch unter dem Aspekt einer Vorbildfunktion)			
		<ul style="list-style-type: none"> Aufnahme und Erweiterung aussagefähiger Genderdaten in sämtliche(n) Publikationen der Stadt 	hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung und gegebenenfalls Überarbeitung des „Gender Checks“ Intensivierung der verwaltungsinternen Anwendung des „Gender Checks“ 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	
Die öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Dresden sind für alle Geschlechter gleichermaßen attraktiv. Die Stadt gewährleistet unabhängig vom Geschlecht, der sexuellen Orientierung und / oder sonstiger Diskriminierungsfaktoren (Herkunft, Alter, Behinderung et cetera) gleichen Zugang	<ul style="list-style-type: none"> geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) Erhöhung des Anteiles von Männern in kommunalen Kindertageseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung des Aktionsplanes zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – kurz UN-BRK) 	hoch	Beauftragte für Menschen mit Behinderungen (BMB) (federführend); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> geschlechtersensible Reflexion der Kommunikations- und Diskussionskultur im Hinblick auf alltägliche Umgangsformen sowie entsprechende Be- 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
und eine gerechte Ressourcenverteilung, zum Beispiel hinsichtlich gesellschaftlicher Teilhabe und persönlicher Entfaltung.		nennung von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungsgefahren			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung des Lokalen Handlungsprogrammes (LHP) sowie des Aktionsplanes Integration (2021-2026) der LH Dresden und einschlägiger Maßnahmen der Sportentwicklungsplanung 	hoch	GB OB / Amt 15 (federführend); Integrations- und Ausländerbeauftragte (INAUSLB); GB 1 / EB Sportstätten Dresden (EB Sport); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intensivierung der verwaltungsinternen Anwendung des „Gender Checks“ unter Einbeziehung der LSBTIAQ*²- Perspektive 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung einschlägiger Veranstaltungen, wie der „Interkulturellen Tage“, des „Christopher-Street-Days“ oder der „Parade der Vielfalt“ sowie Beteiligung an Veranstaltungen im Rahmen Europäischer Protesttage beispielsweise für Menschen mit Behinderungen 	sehr hoch	INAUSLB; GLB; BMB	

² Abkürzung LSBTIAQ* - lesbisch, schwul, bi-, trans-, inter-, asexuell, queer sowie weitere Personen, die sich nicht in einer der voran gegangenen Benennungen wiederfinden.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung beziehungsweise Fortführung konkreter Maßnahmen zur verstärkten Einbeziehung und Unterstützung bestimmter Zielgruppen, beispielsweise in öffentlichen Bibliotheken, der Stadtplanung, im Jobcenter 	hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> Intensivierung der Bekanntmachung der Anlaufstelle(n) zu Diskriminierungen nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 	sehr hoch	GLB (federführend)	
		<ul style="list-style-type: none"> bedarfsorientierte Aufnahme von Antidiskriminierungsklauseln in den internen und externen Schriftverkehr der Stadt (zum Beispiel bei Verträgen, Bescheiden, Vereinbarungen, Richtlinien) 	hoch	GB OB (federführend); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung und Intensivierung des Gender-Budgeting-Prozesses 	hoch	GB 2 / EB Kita	
		<ul style="list-style-type: none"> Jeweilige Prüfung der Einrichtungen von Steh- und Sitztoiletten bei künftigen Bauten im öffentlichen Raum 	hoch	GB 2 / Amt 40; GB 6 / Amt 65	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<ul style="list-style-type: none"> Strategie, um mehr Männer in Ausbildung zum Erzieher zu bringen sowie gezielte Werbung und Einstellung von Männern als Erzieher 	hoch	GB 2 / EB Kita (federführend)	
		<ul style="list-style-type: none"> gezielte Werbung und Strategien, um mehr Frauen in technischen Bereichen einzustellen 	hoch	GB 1 (federführend); alle Geschäftsbereiche	
Die Stadt Dresden gewährleistet den gleichberechtigten Zugang zu Informationen über das Dienstleistungsangebot. Bei der Gestaltung von Publikationen, Infomaterialien, Webseiten et cetera wird neben der Verständlichkeit auch auf eine geschlechtergerechte Sprache und Bildauswahl geachtet.	<ul style="list-style-type: none"> geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation), unter anderem zur Nutzung des Angebotes 	<ul style="list-style-type: none"> geschlechtergerechter, mehrsprachiger und weitgehend barrierefreier Zugang zu Informationen und Beratungsleistungen 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> weitere Durchführung geschlechterdifferenzierter Veranstaltungen und Ausstellungen, gegebenenfalls „Themenjahre“ 	hoch	GLB und über Netzwerke	
		<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität gegenüber bestimmten Themen (zum Beispiel Lebenslagen von LSBTIAQ*; Männer für Kinderbetreuung oder männliches Gesundheitsbewusstsein, Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Themenjahre) 	hoch	GLB (federführend); alle Geschäftsbereiche	

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

- (1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die / der Unterzeichner/-in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.
- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- (3) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.
- (4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:
 - a. Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraumes zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:
 - gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit
 - Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen
 - Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen
 - Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Ungleichgewichten auf der Führungsebene
 - Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden
 - Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren
 - Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen
 - Verfahren zur Konsultation von Mitarbeiter/-innen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll
 - b. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins
 - c. Aufbau eines Beschäftigtenstabes auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt
 - d. Unterstützung der Mitarbeiter/-innen 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 Mitarbeiter/-innen vorsehen
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden achtet auf ein geschlechtergerechtes Personalmanagement.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berichterstattung zum Frauenförderplan ▪ Anzahl der Beratungen durch die Frauenbeauftragte / Frauenkommission ▪ geschlechterdifferenzierte Beschäftigungszahlen im Verhältnis zur entsprechenden Teilnahme an Fortbildungen ▪ Fortbildungsevaluation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umsetzung, Evaluierung und regelmäßige Fortschreibung des Frauenförderplanes sowie bedarfsgerechte Erstellung weiterer Befragungen der Beschäftigten (zum Beispiel im Hinblick auf Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) 	hoch	Frauenbeauftragte (FB); örtliche Personalräte; Gesamtpersonalrat (GPR); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an Fortbildungen durch die Mitglieder der Frauenkommission 	mittel	FB; alle Geschäftsbereiche	
Die Stadt Dresden setzt die Sensibilisierung von Personal- und Organisationsverantwortlichen hinsichtlich der Bedeutung von Gender Mainstreaming für die tägliche Arbeit fort.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahme an einschlägigen Fortbildungen ▪ Fortbildungsevaluation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ weitere Förderung des Interesses der genannten Zielgruppe für das Thema Gender Mainstreaming und Angebot spezieller Fortbildungen im Rahmen der zentralen Fortbildung zur Genderdimension 	hoch	GB 1 / Amt 10	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung von Veranstaltungsangeboten mit dem Ziel der Sensibilisierung insbesondere von Führungskräften und Personalverantwortlichen 	hoch	GB 1 / Amt 10	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sammlung positiver Beispiele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus der Verwaltung und Veröffentlichung im MIS 	mittel	AG Gender Mainstreaming (federführend)	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wiederaufleben des Auszeichnungsverfahrens "Chancengleich im Fachbereich" mit regelmäßiger Auslobung und Veröffentlichung im MIS 	hoch	AG Gender Mainstreaming (federführend); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ weitere, regelmäßig jährliche Durchführung von Personalgesprächen 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	
Die Stadt Dresden stellt einen durchgängigen Informationsfluss für sämtliche Beschäftigte durch das Mitarbeiterinformationssystem (MIS) sicher.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ schrittweise Einrichtung eines entsprechenden Zugriffes auf das MIS für alle Mitarbeitenden der LH Dresden inklusive Eigenbetriebe 	sehr hoch	GB 1 / EB IT-Dienstleistungen	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zentralisierung von Informationen beispielsweise zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter einer einschlägigen Rubrik im MIS 	hoch	GB 1	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortführung der Bereitstellung von Informationen durch die AG Gender Mainstreaming und der GLB sowie deren Aktualisierung 	hoch	AG Gender Mainstreaming; GLB	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden ist bestrebt, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern, vor allem in Führungsebenen und in der Nachwuchsgewinnung und -förderung, zu gewährleisten.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechterdifferenzierte Kennzahlen ▪ Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen der städtischen Einrichtungen und Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterbildungen (für Azubis, Studierende, Mitarbeitende und Führungskräfte) im Rahmen der zentralen Fortbildung unter dem Aspekt der Chancengerechtigkeit aller Geschlechter 	hoch	GB 1 / Amt 10	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Optimierung von Stellenbe- und -ausschreibungen (hinsichtlich Geschlechtsneutralität, Gleichbehandlung, Vereinbarkeit von Beruf / Familie, gezielter Fachkräftesprache, geschlechtergerechter Sprache) 	hoch	GB 1 / Amt 10	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung und Förderung der Work-Life-Balance (insbesondere im Führungsbereich auch beispielsweise mit Blick auf Teilzeit, mobile Arbeit, Teleheimarbeit / Home-Office) 	hoch	GB 1 / Amt 10 (Rahmenbedingungen); alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beobachtung des angeschobenen Prozesses und kritische Begleitung der Weiterentwicklung der Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung Dresden hinsichtlich der 	hoch	GB 1 / Amt 10 (federführend)	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsverantwortung und -positionen			
		<ul style="list-style-type: none"> weitere Bereitstellung von Informationen / Veröffentlichungen (beispielsweise neben einem Leitfaden für Mütter auch einen solchen für Väter beziehungsweise für Familien oder Alleinerziehende) 	hoch	GB 1 / Amt 10	
Die Stadt Dresden fördert die Erhöhung des Anteiles von Mädchen und Jungen in „geschlechtsuntypischen“ Ausbildungsberufen.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluierung / Feedbacks zu den Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> weitere Teilnahme an (Berufs-)Messen, wie beispielsweise „KarriereStart“ und einschlägigen Aktionstagen wie beispielsweise „Bildung“ der IHK sowie „genial sozial“ 	sehr hoch	GB OB / Amt 80; GB 1 / Amt 10	
		<ul style="list-style-type: none"> Beibehaltung beziehungsweise Intensivierung der Durchführung von Sonder- oder sonstigen berufsorientierten Veranstaltungen, zum Beispiel in Schulen / bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Dresden 	sehr hoch	GLB über Netzwerke; GB OB / Amt 80; GB 2	
		<ul style="list-style-type: none"> vorausschauende Personal- und Qualifizierungsplanung sowie gezielte 	sehr hoch	GB OB / Amt 80; GB 1 / Amt 10 und EB IT-Dienstleistungen	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<p>Werbung für Nachwuchskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beteiligung der LH Dresden am GDBD als Arbeitgeberin auch infolge des Beitrittes der LH Dresden zur Initiative Klischeefrei 	mittel	GLB (federführend über Netzwerke); alle Geschäftsbereiche	
Die Stadt Dresden fördert die Gesundheit am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Ansätze.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feedbacks sowie Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen, zum Beispiel Gesundheitstag 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung von verwaltungsinternen zielgruppenspezifischen Schulungsangeboten zum Thema „Gesundheit“ (beispielsweise auch im Zusammenhang mit der Sensibilisierung für die Belange trans- und intergeschlechtlicher Menschen) 	hoch	GB 1 / Amt 10; GB 5 / Amt 53	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, auch unter geschlechterdifferenzierten Aspekten mit entsprechenden Angeboten sowie unter Einbindung einschlägiger Institutionen 	hoch	GB 1 / Amt 10	
Die Stadt Dresden schafft Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie / Privatleben und Beruf optimieren	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechterdifferenzierte Daten zu Beschäftigten hinsichtlich der Nutzung von „Eltern- und Pflegezeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege (zum Beispiel durch Anwendung 	sehr hoch	FB; GB 1 / Amt 10 (Rahmenbedingungen); alle Geschäftsbereiche	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
und fördern.		bestehender Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie der Dienstverordnung mobiles Arbeiten/Teleheimarbeit) sowie bei sonstigen Bedarfen			
		<ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung von Veranstaltungsangeboten mit dem Ziel der Sensibilisierung insbesondere von Führungskräften und Personalverantwortlichen 	sehr hoch	GB 1 / Amt 10	
		<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung für die Mitarbeitenden mit Kindern, ihren Jahresurlaub in den Schulferien zu nehmen 	hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung männlicher Mitarbeiter bei der Wahrnehmung des Elternzeitangebotes 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> Intensivere Bekanntmachung des verwaltungsinternen Väternetzwerkes 	hoch	FB/alle Geschäftsbereiche	

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Die / der Unterzeichner/-in anerkennt die bedeutsame Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf sowie durch die Eröffnung neuer Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung.

- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereiches den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.
- (3) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie / er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen beziehungsweise zu fördern:
- Prüfung von Lehrmitteln an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken
 - Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl
 - ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen, in Kurse für politische Bildung und Neubürger/-innen
- (4) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt. Daher verpflichtet sie / er sich, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden setzt sich für die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit ein. Ziel ist die Entkoppelung von sozialer Herkunft, Geschlecht und Bildungserfolg, somit die Eindämmung sozialer Ausgrenzung zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit. Dabei verfolgt sie bildungsphasenübergreifende Ansätze und strebt an, die Rahmenbedingungen für Familien weiter	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indikatoren des Dresdner Bildungsberichtes (und Fortschreibungen) sowie entsprechende Handlungskonzepte ▪ Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen ▪ GDBD ▪ gendersensible pädagogische Praxis in allen kommunalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auf der Basis der entsprechenden Fachkonzepte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung der Aufgaben Bildungsplanung und -steuerung (Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring) in die Verfahrensabläufe der Stadtverwaltung 	hoch	GB 2 / Bildungsbüro	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung der Fachexpertisen der einschlägigen Landesarbeitsgemeinschaften (LAG) und ihrer Fachstellen für geschlechterreflektierende Arbeit in kommunale Bildungskonzepte 	mittel	GLB über Netzwerke	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
zu verbessern. Generationenübergreifende Familienfreundlichkeit gilt dabei als Voraussetzung für Bildungsgerechtigkeit.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstetigung eines geschlechtsspezifischen Projektes nach Paragraf 13, Artikel 1, SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz / KJHG; Jugendwerkstatt) mit Schwerpunkt „Junge Mütter“ als Erprobung zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung 	hoch	GLB über Netzwerke; GB 2 / Amt 51	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstetigung des Projektes „Homologie“ in der Dresdner Schullandschaft 	mittel	GLB über Netzwerke	

Artikel 14 – Gesundheit

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf ein hohes Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit und bekräftigt, dass für den Genuss dieses Rechtes der Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabdingbar ist.
- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass die Sicherstellung gleicher Chancen auf einen guten Gesundheitszustand und gute medizinische und Gesundheitsdienste für Frauen und Männer die unterschiedlichen Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigen muss. Darüber hinaus anerkennt sie / er, dass diese Bedürfnisse sich nicht nur aus biologischen Unterschieden ergeben, sondern auch aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und aus stereotypen Haltungen und Vorurteilen.
- (3) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner erklärt, im eigenen Verantwortungsbereich alle zumutbaren Handlungen setzen zu wollen, um das höchst mögliche Gesundheitsniveau der Bürger/-innen zu fördern und sicherzustellen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie / er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen beziehungsweise zu fördern:
 - Einbeziehen eines Genderansatzes in die Planung, Finanzierung und Erbringung von Gesundheits- und medizinischen Diensten
 - Sicherstellen, dass gesundheitsfördernde Aktivitäten wie etwa die Anregung gesunder Ernährungsweisen und körperlicher Bewegung auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern berücksichtigen

- Sicherstellen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen sowie in der Gesundheitsförderung verstehen, wie das Geschlecht medizinische und Gesundheitsdienste beeinflusst, und die unterschiedlichen Erfahrungen von Frauen und Männern mit Gesundheitsdiensten berücksichtigen
- Sicherstellen, dass Frauen und Männer Zugang zu entsprechenden Gesundheitsinformationen erhalten

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
<p>Die Stadt Dresden achtet auf eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung sowie auf geschlechtergerechte Angebote im Gesundheitswesen. Spezifische Beratungseinrichtungen werden sichergestellt.</p> <p>Die Stadt Dresden berücksichtigt dabei besonders die Belange Alleinerziehender.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) zu Menschen, die an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen ▪ daraus abgeleitet: Erstellung von genderdifferenzierenden Maßnahmen und Projekten der Gesundheitsförderung und -prävention 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherung und Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Gesundheitsprojekte und -maßnahmen mit verschiedenen Kooperationspersonen 	hoch	GB 5 / Amt 53 über Netzwerke	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ (weitere) Entwicklung und Verstetigung von Modellprojekten (ähnlich „Fit im Park“ oder „Vom Mann zum Vater“) 	mittel	GB 5 / Amt 53	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung und Weiterentwicklung von einschlägigem, auch mehrsprachigem Informationsmaterial, Bedarfsplanungen und entsprechenden Maßnahmen, auch im Bereich der Prävention 	hoch	GB 5 / Amt 53	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausweitung der Einbeziehung des Genderaspektes in sämtliche einschlägige Analysen und Pläne der Stadtverwaltung 	hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veranstaltungen im Rahmen der Angebote von gleichstellungsspezifischen Facheinrichtungen 	hoch	GLB und über Netzwerke; GB 5	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		sowie medizinischen Institutionen (zum Beispiel Fachtage, thematisch einschlägige Stammtische)			

Artikel 16 – Kinderbetreuung

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offenstehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass es diese ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die / der Unterzeichner/-in den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.
- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer solchen Kinderbetreuung – entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich weiter zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.
- (3) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass die Kindererziehung eine Arbeitsteilung zwischen Männern, Frauen und der Gesellschaft im Allgemeinen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden sichert eine bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung für die Familien dieser Stadt.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarfe von Familien werden aller vier Jahre in einer Elternbefragung erhoben ▪ jährliche Auswertung des Dresdner Elternportals zur Präferenz von Betreuungsangeboten und zum Nachfrageverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ entsprechende Platzangebote für Mütter und Väter beziehungsweise Erziehungsberechtigte zur Verfügung stellen, welche die individuellen Bedarfe, bezogen auf den Stadtteil, berücksichtigen 	hoch	GB 2 / Amt 58	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ weiterhin Staffelung der Elternbeiträge für Alleinerziehende und Zählkin- 	hoch	GB 2 / Amt 58	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		der (unter anderem Geschwisterkinder, siehe Beitragssatzung)			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ jährliche Abfrage der Kindertageseinrichtungen an Mütter und Väter beziehungsweise Erziehungsberechtigte zur Gestaltung der Öffnungszeiten 	hoch	GB 2 / EB Kita	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstetigung beziehungsweise Ausweitung des bedarfsgerechten Angebotes der Kinderbetreuung für/in Differenz-, Rand- und Notfallzeiten 	hoch	GLB über Netzwerke; GB 2	
Die Stadt Dresden schafft ein qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen unter der Beachtung des optimalen Einsatzes betriebswirtschaftlich-technischer und personeller Ressourcen für einen optimalen und qualitätsgerechten Betrieb in Kindertageseinrichtungen auch mit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erhobene Bedarfe werden quantitativ und qualitativ im Fachplan / Bedarfsplan des EB Kita jährlich analysiert und fortgeschrieben. Unterschiedliche Bedarfe der Sozialräume und der Einrichtungen stehen dabei im Fokus. ▪ abgestimmter Einrichtungs-Haushaltsplan bezogen auf die unterschiedlichen Bedarfe der Einrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestaltung einer geschlechterbewussten Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen 	hoch	GB 2 / EB Kita, Amt 58	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung der Geschlechterperspektive in den Konzeptionen der Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen 	hoch	GB 2 / EB Kita, Amt 58	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ einrichtungsbezogene Beachtung der Thematik in der (Beratungs-)Tätigkeit der Fachberatungen 	hoch	GB 2 / EB Kita	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in 	hoch	GB 2 / EB Kita, Amt 58	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
<p>dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Die Stadt Dresden setzt die geschlechterreflektierende Pädagogik auf der Grundlage des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages um und wirkt auf eine entsprechende Zusammensetzung der Teams in den Kindertageseinrichtungen hin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung des Themenfeldes Gender Mainstreaming und der geschlechtsbewussten Arbeit mit Mädchen und Jungen beziehungsweise zu geschlechtlicher Vielfalt im Leitbild des EB Kita ▪ geschlechterreflektierte Bildungs- und Erziehungsarbeit in einschlägigen Einrichtungen ▪ Aufnahme der Genderperspektive im Personalentwicklungsplan des EB Kita 	allen Fachbereichen / Abteilungen des EB Kita, Amt 58			
		▪ Verstetigung von Fortbeziehungsweise Weiterbildungen für haupt- und ehrenamtliche Kinderbetreuung im Hinblick auf Geschlechtsspezifik	hoch	GLB über Netzwerke; GB 2 / EB Kita	
		▪ verstärkte Bemühungen zur Gewinnung männlicher pädagogischer Fachkräfte (ohne Benachteiligung entsprechend fachlich geeigneter Frauen) in Kindertageseinrichtungen, auch in Leitungsfunktionen sowie in der trügereigenen Fachberatung	hoch	GB 2 / EB Kita	
		▪ themenbezogene Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte nach individuellem Bedarf	hoch	GB 2 / EB Kita, Amt 58	
		▪ Nutzung von sozialraumbezogenen Gremien für den Erfahrungsaustausch zu unterschiedlich besetzten Teamkonstellationen von Frauen und Männern	hoch	GB 2 / EB Kita	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden fördert die Leistungserbringung im Bereich Kindertagesbetreuung durch Träger der freien Jugendhilfe unter Beachtung entsprechender Qualitätsparameter.	<ul style="list-style-type: none"> Laut Stadtratsbeschluss werden mit allen Trägern von Kindertageseinrichtungen Qualitätsentwicklungsvereinbarungen für die Trägerarbeit abgeschlossen. Die Entwicklungsvereinbarungen beinhalten die Aspekte der geschlechtsbewussten Pädagogik. 	<ul style="list-style-type: none"> Qualitätsentwicklungsgespräche mit freien Trägern zur Verankerung von Parametern zur geschlechtsbewussten Pädagogik 	hoch	GB 2 / Amt 58	
		<ul style="list-style-type: none"> das Amt 58 stellt bei Bedarf Beratung zur Umsetzung einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Kindertagesbetreuung für freie Träger der Jugendhilfe und Kindertagespflegestellen zur Verfügung 	hoch	GB 2 / Amt 58	
Die Zusammenarbeit von pädagogischen Fachkräften und Tagespflegepersonen im Sinne einer Erziehungspartnerschaft erfolgt mit Müttern und Vätern beziehungsweise der erziehungsberechtigten Person unter Beachtung unterschiedlicher Familienkonstellationen.	<ul style="list-style-type: none"> Informationen, Einladungen, Anschreiben richten sich immer an Mütter und Väter gleichermaßen beziehungsweise an alle Erziehungsberechtigten Die Einbeziehung von Müttern und Vätern beziehungsweise der Erziehungsberechtigten in die pädagogischen Anliegen erfolgt mit der Absicht, selbige zu erreichen 	<ul style="list-style-type: none"> geschlechtsbewusste Beteiligung von Müttern und Vätern (bewusste Einbeziehung auch nur eines Elternteiles, falls kein zweites vorhanden) bei allen Angeboten / Aktivitäten in der Kindertageseinrichtung 	hoch	GB 2 / EB Kita	
		<ul style="list-style-type: none"> Beachtung in der Zusammensetzung des Elternrates von Müttern und Vätern 	hoch	GB 2 / EB Kita	
		<ul style="list-style-type: none"> geschlechtsbewusste Kommunikation mit Müttern und Vätern, insbesondere in Elterngesprächen 	sehr hoch	GB 2 / EB Kita	

Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss.
- (2) Darüber hinaus anerkennt der / die Unterzeichner/-in die Rolle des Sportes als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechtes auf Gesundheit gemäß Artikel 14. Außerdem anerkennt die / der Unterzeichner/-in das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportaktivitäten.
- (3) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen beziehungsweise zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:
 - Sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben
 - Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ beziehungsweise „weiblich“ betrachtet werden
 - Künstler/-innen sowie Kultur- und Sportvereine anzuregen, kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken
 - öffentliche Bibliotheken anzuregen, Geschlechterstereotype in ihren Beständen an Büchern und sonstigen Materialien sowie in ihren Werbeaktivitäten in Frage zu stellen

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden setzt sich dafür ein, dass bildende Kunst von Frauen (im Sinne von Künstlerinnen) deutlicher wahrgenommen wird.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse in der Dresdner Philharmonie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ entsprechend der jeweiligen Datenauswertung zur Erhöhung des Frauen- oder Männeranteiles 	hoch	GB 4 / Amt 41	
Die Stadt Dresden unterstützt Kunstschaaffende hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedarfsermittlung im künstlerischen Bereich bezüglich der Kinderbetreuung (beispielsweise zur Förderung von weiblichen Kunstschaaffenden mit Kindern) und mit Blick auf Randzeiten (Abende, 	hoch	GB 4 / Amt 41	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden setzt sich für eine geschlechtergerechte Kunstvermittlung (Kunstpädagogik) in verschiedenen gesellschaftlichen Bildungsbereichen und Institutionen ein.	<p>ation) hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse bei der Verleihung von Ehrentiteln (Kammermusik, Kammervirtuosität)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anteil von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien im Kunst- und Kulturbereich ▪ Anteil von Frauen und Männern bei Preisverleihungen der LH Dresden (zum Beispiel Kunst- und Förderpreis) 	Wochenenden) gemäß den Diensten von Orchestern und künstlerischen Ensembles der LHD			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherung beziehungsweise Erhöhung der Förderung entsprechender (Sozio-)Kultureinrichtungen zur Sichtbarmachung geschlechterreflektierter Perspektiven in und durch Kunst und Kultur 	hoch	GB 4 / Amt 41	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ verstärkte Bemühungen zur Gewinnung männlicher Fachkräfte im Bereich der Kunstpädagogik, auch unter dem Aspekt der Vorbildfunktion besonders für Jungen 	hoch	GB 4 / Amt 41	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abstimmung kunstpädagogischer Angebotsinhalte auf geschlechterdifferenzierte Interessenlagen 	hoch	GB 4 / Amt 41	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beachtung des Genderaspektes bei der Planung und dem Neubau von Kultureinrichtungen 	hoch	GB 4 / Amt 41	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ verstärkte Einbeziehung der Genderperspektive in den Kulturentwicklungs- 	hoch	GB 4 / Amt 41	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		plan sowie Fachinstrumentarien von Kultureinrichtungen			
		▪ Schaffung von angemessenen Rahmenbedingungen für die künstlerische Arbeit	hoch	GB 4 / Amt 41	
		▪ Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Gleichstellung in der Kunst durch einschlägige Projekte und Vernetzungen	hoch	GB 4 / GLB über Netzwerke	
		▪ Einbeziehung des Themas geschlechtliche Vielfalt in bibliothekarische Angebotsinhalte	hoch	GB 4 / Amt 42	
		▪ verstärkte Berücksichtigung der Interessen von und befördernde Möglichkeiten für Künstlerinnen	hoch	GB 4 / Amt 41	
Die Stadt trägt Sorge dafür, dass bei Jungen und Mädchen gleichermaßen das Interesse am Lesen gefördert wird.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) ▪ Verankerung des Konzeptes Gender Mainstreaming in der Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Lesepatinnen und -paten 	▪ Erhöhung des Anteiles männlicher Leser durch Informationen, Aktionen	mittel	GB 4 / Amt 42	
		▪ Berücksichtigung besonderer Interessen von Jungen bei Konzepten, wie zum Beispiel „Buchsommer“	hoch	GB 4 / Amt 42	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden wirkt auf eine Etablierung von Sport und Bewegung hin; Angebote, Organisationsformen und Sportstätten sollen diesbezüglich optimiert und zukunftsgerecht gestaltet werden.	<ul style="list-style-type: none"> geschlechterdifferenzierte Daten hinsichtlich der Nutzung von Sportangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung der Maßnahmen inklusive der Realisierungsschritte der Sportstrategie der LH Dresden bis 2030 (hier: Fortschreibung der Sportentwicklungsplanung in der LH Dresden [FoSep]) auch im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt mit Schaffung entsprechender Sportangebote beziehungsweise Nutzungsanlagen und -zeiten 	hoch	GB 1 / EB Sport	
		<ul style="list-style-type: none"> Diskriminierungsspezifika vor allem in Bezug auf LSBTIAQ*-Menschen werden in Dresdner Sportstätten untersucht und diesen öffentlich entgegengewirkt. Die Darstellung der notwendigerweise vollständigen Umfrageergebnisse (zum Beispiel Onlinebefragung Sport und Bewegung in Dresden) für die Öffentlichkeit muss derart gewährleistet werden, dass ein Rückschluss auf die individuellen Antworten nicht möglich ist. 	hoch	GB 1 / EB Sport	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
	▪	▪ Unterstützung von Initiativen, Projekten, Veranstaltungen, die geschlechterreflektierte Sport- und Kulturangebote vorhalten	hoch	GB 1 / EB Sport; GB 4	

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.
- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechtes über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.
- (3) Daher verpflichtet sich die / der Unterzeichner/-in, Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:
 - Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer
 - Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen lokalen Hauptsprachen
 - Sicherstellen, dass professionelle Mitarbeiter/-innen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind
 - Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, das heißt Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind
 - Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden bezieht aktiv Stellung gegen Gewalt an allen Geschlechtern. Sie stellt ein angemessenes Angebot an Leistungen zum Schutz, zur Unterstützung und Beratung von Be-	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) zur gemeldeten Anzahl von Übergriffen ▪ Zahl der Betreuungen im Frauenschutzhaus und in 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhalt beziehungsweise Förderungen von Beratungseinrichtungen und bedarfsgerechten Beratungskapazitäten zur Gewaltprävention sowie zur Beendigung von Gewalt und Schutz vor weiteren Gewalthandlungen 	hoch	GB 5 / Amt 50 und über Netzwerke	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
<p>troffenen sicher. sie bekennt sich zudem zu den Zielen, die sich aus dem „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (Istanbul-Konvention) in Bezug auf Schutz vor häuslicher und sexualisierter Gewalt ergeben.</p>	<p>der Männerschutzwohnung</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zahl der Betreuungen in der Mädchenzuflucht ▪ Zahl der Betreuung von Müttern und Vätern mit Kindern in beziehungsweise durch Einrichtungen freier Träger oder der Kommune ▪ Anzahl der geförderten Beratungs- und Betreuungsprojekte ▪ Inanspruchnahme der Angebote nach Geschlecht 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ grundsätzliche und anlassbezogene Sicherung und Entwicklung von gendersensiblen Angeboten für Frauen und Männer sowie LSBTIAQ* in ausreichender Anzahl 	hoch	GLB; GB 2 / Amt 51; GB 5 / Amt 50	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deckung des Bedarfs an Zufluchtsmöglichkeiten vor häuslicher Gewalt für Frauen und Kinder gemäß Strategiepapier beziehungsweise Rahmenkonzept zur Umsetzung der Istanbul-Konvention für Dresden 	hoch	GB 5 / Amt 50 und über Netzwerke; GB 6 / Amt 65	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherung und barrierearmer Ausbau des bestehenden Frauenschutzhouses sowie Sicherung der barrierearmen Frauenschutzwohnung 	hoch	GLB; GB 5 / Amt 50	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung von ausreichend barrierefreien (nach DIN-Norm) Plätzen in einer Frauen- und Kinderschutzeinrichtung 	hoch	GB 5 / Amt 50; GB 6 / Amt 65	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schaffung einer regionalen Clearingstelle mit 24-Stunden-Notruf 	hoch	GB 5 / Amt 50	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sicherung bedarfsdeckender und barrierefreier Zufluchtmöglichkeiten vor häuslicher Gewalt für Männer und ihre Kinder gemäß Strategiepapier beziehungsweise Rahmenkonzept zur Umsetzung der Istanbul-Konvention für Dresden 	hoch	GLB über Netzwerke; GB 5 / Amt 50 und über Netzwerke	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung des Bedarfs einer Zufluchtsstelle für Jungen 	hoch	GB 2	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsgruppen und Vernetzungstreffen zu einschlägigen Themen 	hoch	GLB; GB 5	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbildungen und Schulungen zu einschlägigen Themen durch entsprechendes Fachpersonal 	hoch	GLB über Netzwerke; GB 5	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung von Opfer-schutzgruppen 	hoch	GB 5	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ weitere Vernetzung der Vielzahl von thematisch einschlägigen Institutionen und Anlaufstellen unter anderem zur Täter/-innenberatung 	hoch	GLB (federführend); GB 5 / Amt 50	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ verstärktes Aufgreifen des Themenfeldes in der Öffentlichkeit, unter anderem durch Aktionen, 	hoch	GLB; GB 5	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		Fachveranstaltungen sowie Aktionstage und Themenjahre; Bereitstellung von Infomaterial et cetera			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablierung und Sicherung einer Betreuungsmöglichkeit für übergriffige Jungen und männliche Heranwachsende, die durch den Kinder- und Jugendnotdienst nicht langfristig betreubar sind beziehungsweise die in andere Wohnformen der Jugendhilfe nicht aufgenommen werden können 	hoch	GB 2 / Amt 51	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Standards für die Beratung von Kindern gewaltbetroffener Eltern sowie hinsichtlich der Gestaltung von Schnittstellen zur Leistungsverpflichtung der Jugendhilfe 	hoch	GB 2 / Amt 51; GB 5 / Amt 50 und über Netzwerke	

Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass Mobilität und Zugang zu Verkehrsmitteln grundlegende Bedingungen für Frauen und Männer darstellen, um viele ihrer Rechte, Aufgaben und Aktivitäten wahrnehmen zu können, wozu auch der Zugang zu Arbeit, Bildung, Kultur und wichtigen Dienstleistungen zählt. Außerdem anerkennt die / der Unterzeichner/-in, dass die Nachhaltigkeit und der Erfolg einer Gemeinde oder Region in wesentlichem Ausmaß von der Entwicklung einer effizienten, qualitativ hochwertigen Verkehrsinfrastruktur und öffentlicher Verkehrsmittel abhängt.

- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass Frauen und Männer in der Praxis oft unterschiedliche Bedürfnisse und Nutzungsarten von Mobilität und Verkehrsmitteln aufweisen, was sich aus Faktoren wie Einkommen, Betreuungsaufgaben oder Arbeitszeiten ergibt, und dass Frauen öffentliche Verkehrsmittel tendenziell intensiver nutzen als Männer.
- (3) Daher verpflichtet sich die / der Unterzeichner/-in,
- die entsprechenden Mobilitätsbedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern aus städtischen wie ländlichen Kommunen zu berücksichtigen,
 - sicherzustellen, dass die den Bürgerinnen und Bürgern im Hoheitsgebiet des Unterzeichners / der Unterzeichnerin zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel dazu beitragen, besondere wie gemeinsame Bedürfnisse von Frauen und Männern abzudecken und echte Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen.
- (4) Darüber hinaus verpflichtet sich die / der Unterzeichner/-in, die allmähliche Verbesserung der öffentlichen Verkehrsmittel in beziehungsweise für das Hoheitsgebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so die besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, leistbare, sichere und leicht zugängliche Verkehrsmittel abzudecken und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden berücksichtigt die unterschiedlichen Mobilitätsmuster von Frauen und Männern in der Verkehrsplanung.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gendergerechte Erhebung und Auswertung des Modal Split ▪ Auswertung der regelmäßigen Beschäftigtenbefragungen zum Mobilitätsverhalten unter geschlechterdifferenzierten Aspekten ▪ Auswertung des regelmäßig erstellten Dresdner Verkehrsbetriebe (DVB)-Kundenbarometers nach geschlechterdifferenzierten Aspekten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ systematische Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Interessen / Gender Mainstreaming bei der Erstellung von Plänen (wie Verkehrsentwicklungsplan – VEP; Dresdner Mobilitätsplan 2035+), Konzepten (Integriertes Stadtentwicklungskonzept – INSEK) und weiteren Berichten 	sehr hoch	GB 6 / Ämter 61 und 66; GB 7 / Amt 86	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhalt und Intensivierung der Einbindung des Genderthemas in den Aufgabenbereich des verwaltungsinternen Mobilitätsteams 	sehr hoch	GB 6 / Amt 61	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
Die Stadt Dresden ermöglicht eine geschlechtergerechte Zugänglichkeit und Nutzung öffentlicher Räume (Straßen, Plätze, Parks et cetera) und Bauten. Dies gilt auch in Bezug auf Mehrfachdiskriminierungen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung von Gender Mainstreaming in Bebauungsplänen der Stadtplanung ▪ geschlechterdifferenzierte Daten / Partizipationsprozesse zur Nutzung und Gestaltung öffentlichen Raumes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhalt von bestehenden beziehungsweise Durchführung weiterer Pilotprojekte(n) zum Thema Sozialraumanalyse (auch) unter geschlechterdifferenzierten und -spezifischen Aspekten (zum Beispiel Handlungskonzept Soziale Stadt Prohlis / Am Koitschgraben) 	mittel	GB 6 / Amt 61	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beachtung bei der Fortschreibung des Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK 	hoch	GB 6 / Amt 61	
Die Stadt Dresden setzt Rahmenbedingungen, damit sich alle Geschlechter im öffentlichen Raum frei und sicher bewegen können.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten / Partizipationsprozesse (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) zur Nutzung und Gestaltung öffentlichen Raumes ▪ Auswertung des regelmäßig erstellten DVB-Kundenbarometers nach geschlechterdifferenzierten Aspekten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ standardmäßige Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Belange hinsichtlich Sicherheit, Einsehbarkeit, Orientierung und Beleuchtung zur Vermeidung unter anderem von Angsträumen in sämtlichen Plänen für den öffentlichen Raum 	hoch	GB 6 / Ämter 61 und 66; GB 7 / Amt 67	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ standardmäßige Einbeziehung der Geschlechterperspektive unter anderem im Rahmen der sozialen Folgenabschätzung in die Fortschreibung des Integrierten Energie- und 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		Klimaschutzkonzeptes beziehungsweise des Klimaanpassungskonzeptes			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ standardmäßige Berücksichtigung der Ergebnisse der geschlechterdifferenzierten Auswertung des DVB-Kundenbarometers hinsichtlich der Gestaltung der lokalen Umwelt (zum Beispiel des Umfeldes von Wartehäuschen, der Sicherheit im Öffentlichen Personennahverkehr – ÖPNV) 	hoch	GB 6 / Amt 61; GB 7 / Ämter 67 und 86	

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

- (1) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt, dass eine ausgewogene und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung ein wesentliches Merkmal jeder erfolgreichen Gemeinde oder Region darstellt und die eigenen Aktivitäten und Dienstleistungen auf diesem Gebiet beträchtlich zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können.
- (2) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, die weibliche Beschäftigungsquote und -qualität zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeitarbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.
- (3) Die Unterzeichnerin / der Unterzeichner verpflichtet sich, hinsichtlich der Aktivitäten und Dienstleistungen auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Entwicklung die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern sowie die Chancen zur Förderung der Gleichstellung umfassend zu berücksichtigen und entsprechende Handlungen zu setzen, zum Beispiel:
 - Unterstützung von Unternehmerinnen
 - Sicherstellen, dass finanzielle und sonstige Formen der Unternehmensförderung auch die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen
 - Ermutigung weiblicher beziehungsweise männlicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ beziehungsweise umgekehrt als „weiblich“ gelten

- Ermutigung von Arbeitgeberinnen und -gebern, weibliche und männliche Lehrlinge und Auszubildende mit Fähigkeiten, Qualifikationen und Profilen einzustellen, die traditionell als „männlich“ beziehungsweise umgekehrt als „weiblich“ gelten

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
<p>Die Stadt Dresden schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen für alle zum Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, unabhängig ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Orientierung.</p> <p>Die Stadt Dresden engagiert sich besonders für alleinerziehende Mütter und Väter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ weiterhin Erfüllung des Rechtsanspruches auf Kita-Plätze im Alter von 1 Jahr ▪ Bedarfsgerechte Bereitstellung von Hortplätzen ▪ gezielte Information von und über alleinerziehende(n) Frauen und Männer(n) ▪ Nutzung der bereitgestellten Angebote für Alleinerziehende in Kennzahlen (beispielsweise Messe, Nottelefon, Beratungen, Vermittlungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Abstimmung hinsichtlich (flexibler) Öffnungszeiten durch bedarfsgerechte und flexible Bereitstellung von Kindertagesbetreuungsplätzen mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten 	sehr hoch	GB 2 / Amt 58	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erhalt der Angebote hinsichtlich sozialer Infrastruktur für Kinder und Jugendliche 	hoch	GB 2 / Amt 51	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung des bzw. Mitwirkung im stadtweiten Alleinerziehenden-Netzwerk Dresden 	hoch	GLB; GB 2 / Amt 51 und Amt 58; GB 5 / Amt 50	
<p>Die Stadt Dresden ermöglicht allen, unabhängig ihres Geschlechtes, gleichen Zugang zur Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung.</p> <p>Die Stadt Dresden prüft</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten (zum Beispiel Frauenförderplan) ▪ Teilnahme an Führungskräfteworkshops, beispielsweise des JC ▪ Feedbacks (zum Beispiel Checkliste zur Gestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verankerung von Gender Mainstreaming in sämtlichen einschlägigen Programmen und Richtlinien 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterführung von Informationsangeboten der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des JC (zum 	sehr hoch	GB 5 / JC	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
und ermöglicht Teilzeitausbildung für Auszubildende mit Kindern.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ altersgerechter Arbeitsbedingungen) ▪ Zusammenarbeit mit IHK, HWK und Ausbildungsträgern beziehungsweise -einrichtungen 	Beispiel für Alleinerziehende)			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beibehaltung von Beratungen in der Arbeitsvermittlung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 	hoch	GB 5 / JC	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neuauflage der Broschüre „Beratungsangebote für Männer und Frauen“ 	mittel	GB 5 / JC; GLB	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung von Strategien zur Imageverbesserung der Teilzeit-Ausbildung 	hoch	GB OB / Amt 80; GB 1 / Amt 10; GB 5 / JC; IHK; HWK und über Netzwerke	
Die Stadt Dresden setzt sich für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern sowie das Schließen der Lohnlücke ein.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ geschlechterdifferenzierte Daten zu Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern (inklusive entwickelter Kontrollmechanismen wie zum Beispiel der Evaluation) ▪ Statistiken / Evaluationsstudien zu weiblich geführten Unternehmen ▪ Statistiken / Evaluationsstudien zu Frauenanteilen in Leitungspositionen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ periodische öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zum „Equal Pay Day“ 	hoch	GLB über Netzwerke	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ verstärkte und systematische Unterstützung von Unternehmerinnen (Gründung und Nachfolge) durch das Amt für Wirtschaftsförderung sowie weiterer Institutionen 	sehr hoch	GB OB / Amt 80	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ verstärkter kommunaler Einsatz (Sensibilisierungsmaßnahmen) für die weitere Erhöhung des Frauenanteiles in Führungspositionen der Wirtschaft 	sehr hoch	GB OB / Amt 80	

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung	Umsetzungsstand
		(auch in Aufsichtsräten städtischer Unternehmen)			
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbeziehung der städtischen Unternehmen, insbesondere der großen Beteiligungsunternehmen, durch Evaluation, Absprachen zu den Zielen der Gleichstellung und gemeinsame Reflektion als Teil der strategischen Unternehmenssteuerung 	hoch	GB 7 (federführend)	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung der Unternehmerinnentreffen des Vereins Die Wirtschaftsfrauen 	sehr hoch	GLB; GB OB / Amt 80	