

Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden - Fortschreibung 2010

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	2
Grundlagen.....	2
2. Ziel	3
3. Grundvoraussetzungen	4
4. Verantwortlichkeit und Steuerung.....	4
Fortsetzung der Tätigkeit der Arbeitsgruppe „AG Gender“	4
Aufgaben	5
Verbindlichkeit	6
5. Wissensvermittlung und Fortbildung.....	6
Fortbildungskonzept	6
Anmerkung	7
6. Qualifizierung vorhandener Gender-Ansätze	7
Datenerhebungen/statistische Veröffentlichungen	7
Geschlechtergerechte Sprache.....	8
Paritätische Gremienbesetzung	8
Würdigung positiver Beispiele.....	8
Verbindliche Anwendung vorhandener Instrumente	9
7. Implementierung weiterer Gender-Ansätze in der Landeshauptstadt Dresden	9
8. Ressourcen	10
9. Rechenschaftslegung/Fortschreibung	10

1. Präambel

Gleiche Chancen für alle zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sind unverzichtbarer Bestandteil der Demokratie und Grundlage für die Herstellung von Chancengleichheit. Gender Mainstreaming ist ein Auftrag an die Leitung einer Verwaltung oder der Organisation sowie an alle Beschäftigten. Ziel ist es, bei allen Entscheidungen

- in der Struktur
- in der Gestaltung von Arbeitsabläufen
- in Ergebnissen
- in der Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit sowie
- im Controlling

die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, um Chancengleichheit herzustellen.

Grundlagen

Mit dem Stadtratsbeschluss vom 25.09.2003, Beschluss-Nr. A0679-SR65-03 wurde die Einführung und konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming für die Landeshauptstadt Dresden verankert. Der Verwaltungsvorstand unter Leitung des Oberbürgermeisters verabschiedete daraufhin am 14.11.2005 das erste „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“.

Mit Gender Mainstreaming erweitert die Landeshauptstadt Dresden ihre Instrumente zur Steuerung der Verwaltung um die geschlechtersensible Sicht- und Arbeitsweise. Von vornherein und regelmäßig werden im Verwaltungshandeln die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt. Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt zu verwirklichen und sukzessive Benachteiligungen abzubauen.

„Gender Mainstreaming befasst sich mit der Geschlechterdifferenz und den hieraus resultierenden Diskriminierungstatbeständen.“¹ Neben der Geschlechterdifferenz wirken weitere Unterscheidungsmechanismen in der Gesellschaft, wie sozialer Status, Nationalität u. a. Mit der Umsetzung/Verankerung des Gender Mainstreaming sollen

¹ DÖGE, Peter (2002): Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen - Ein Leitfadens für Frauen und Männer, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e. V. - Schriften, Band 2, S. 50

diese nicht ausgeblendet, sondern soweit wie möglich, in ihrer Beziehung zur Geschlechterdifferenz mit beachtet werden. Gender Mainstreaming kann in der Landeshauptstadt Dresden auf Basis einer bereits qualifizierten und gut organisierten fachlichen Arbeit entwickelt werden. Hierzu gehören

- eine langjährige Gleichstellungsarbeit (extern) sowie Frauenförderung (intern)
- eine kontinuierliche Datenerfassung und -aufbereitung in der kommunalen Statistikstelle
- die seit 1993 durchgeführte Kommunale Bürgerumfrage (KBU)
- sozialstrukturelle Erfahrungen und Ergebnisse der Stadtplanung, Sozialplanung und der Jugendhilfeplanung.

Die praktische Anwendung von Gender Mainstreaming wird auch wesentlich dazu beitragen, dass Maßnahmen und Entscheidungen der Landeshauptstadt Dresden und ihrer politischen Gremien sich in verbesserter Art und Weise an den Bedürfnissen und Lebenssituationen der Bürgerinnen und Bürger der Stadt orientieren. Aus diesem Grund ist die Anwendung des Gender Mainstreaming ein Bestandteil des modernen Verwaltungshandelns und wird/ist somit u. a. Inhalt im Nachhaltigkeitsnachweis, in den Leistungskriterien, den Zielvereinbarungen und in der Produktsteuerung. Die Implementierung von Gender Mainstreaming erfolgt führungsseitig durch die Oberbürgermeisterin und ihre Beigeordneten. Schrittweise werden alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden einbezogen. Vorliegendes Konzept ist für alle Organisationseinheiten der Landeshauptstadt Dresden verbindlich und gilt auch für deren Eigenbetriebe.

2. Ziel

Gender Mainstreaming soll integraler Bestandteil des Verwaltungshandelns auf allen Ebenen und in allen Bereichen städtischer Aktivitäten sein. Mit dem Konzept wird eine Handlungsgrundlage zur Einführung, Umsetzung und nachhaltigen Verankerung geschaffen bzw.- weiterentwickelt.

3. Grundvoraussetzungen

Die Einführung/Umsetzung und nachhaltige Verankerung des Gender Mainstreaming erfordert:

- dauerhafte Übernahme der Verantwortung für Gender Mainstreaming durch die Oberbürgermeisterin, die Beigeordneten und alle Führungskräfte
- konsequente Umsetzung der bereits verabschiedeten Vereinbarungen/ Konzepte und Instrumente zur Einführung/Umsetzung/Verankerung des Gender Mainstreaming
- Sensibilität für die geschlechterbezogene Sicht- und Arbeitsweise auf allen Entscheidungsebenen
- Fachwissen/regelmäßige Fortbildung zur geschlechterspezifischen Differenzierung und Gendersensibilität
- Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen

Mit der im Jahr 2003 abgegebenen politischen Willensbekundung des Stadtrates, der Verabschiedung des ersten „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming“ (2005) und dem Bekenntnis der Oberbürgermeisterin zur Fortsetzung des Implementierungsprozesses vermittelt Dresden ein klares öffentliches Signal zum Stellenwert von Chancengleichheit für Frau und Mann und leistet einen weiteren Beitrag, die Stadt als lebenswerten, moderne Standort zu etablieren.

4. Verantwortlichkeit und Steuerung

Die Oberbürgermeisterin, die Beigeordneten und die Führungskräfte der einzelnen Fachbereiche/Fachämter sind verantwortlich für die Einführung, Umsetzung/Verankerung und Kontrolle von Gender Mainstreaming.

Fortsetzung der Tätigkeit der Arbeitsgruppe „AG Gender“

Zur Begleitung der Einführung/Umsetzung/Verankerung und Evaluation des Gender Mainstreaming bleibt die vorhandene Arbeitsgruppe (AG Gender) bestehen. Sie arbeitet unter der Leitung der Oberbürgermeisterin bzw. eines von ihr bevollmächtigten Beigeordneten. Die Gruppe setzt sich aus jeweils einer Vertretung je Geschäftsbereich, vorzugsweise mit direkten Zugang zum Beigeordneten sowie des Gesamtpersonalrates zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied. Die

Mitglieder der AG Gender arbeiten eigenverantwortlich und weisungsfrei. Sie werden persönlich berufen, Vertreter/-innen werden nicht benannt. Die AG ist gemäß SächsFFG Paragraph 15 paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. In die AG Gender sind nur Beschäftigte zu berufen, welche entsprechende Gender-Kenntnisse besitzen und dementsprechende Fortbildungen (Grundkurs/Ausbaukurs) nachweisen können. Sie werden vom jeweiligen Beigeordneten legitimiert und mit entsprechenden Vollmachten ausgestattet. Alle Mitglieder haben gleiches Stimmrecht. Konsensentscheidungen werden angestrebt, im Zweifel werden Entscheidungen mit einfacher Mehrheit getroffen. Die AG Gender tagt bedarfsorientiert, mindestens sechsmal jährlich. Bei Notwendigkeit kann die AG Gender zeitlich befristete Unterarbeitsgruppen bilden, welche sich mit einzelnen Fachproblematiken auseinandersetzen. Die AG ist berechtigt, weitere Beschäftigte zur Bildung der Unterarbeitsgruppen mit deren Zustimmung und in Abstimmung mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten zu benennen.

Aufgaben

Zu den Aufgaben der AG Gender gehören:

- Steuerung und Überwachung des Einführungs- und Umsetzungs- und Verankerungsprozesses
- Begleitung der Umsetzung des Fortbildungskonzeptes zur Vermittlung von Gender-Wissen an die Beschäftigten
- Erarbeitung einer regelmäßigen Information der Oberbürgermeisterin, der Beigeordnete, des Stadtrates und der interessierten Öffentlichkeit zum Stand der Umsetzung/Verankerung des Gender Mainstreaming (einschließlich der Fortbildungskonzept)
- Erarbeitung/Evaluation von Instrumenten zur Einführung/ Umsetzung/ Verankerung von Gender Mainstreaming, wie z. B. Prüfverfahren für Beschlussvorlagen, Strategiepapiere und Maßnahmen
- Regelmäßige Fortschreibung des „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“, Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen
- Begleitung/Weiterführung einer Beratungsstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Fragen und Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung zu klären
- fachliche Beratung von fachbereichsbezogenen Projekten zur Implementierung von Gender Mainstreaming

- verwaltungsinterne und -externe Öffentlichkeitsarbeit für das Anliegen des Gender Mainstreaming und seine Umsetzung/Verankerung in der Landeshauptstadt Dresden (z. B. Publikationen, Handreichungen, Homepage, MIS, Ausstellung, Veranstaltungen) in Zusammenarbeit mit dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Erstellung eines jährlichen Arbeitsplanes für die Tätigkeit der AG

Verbindlichkeit

Die entwickelten Instrumente zur Umsetzung/Verankerung von Gender Mainstreaming sind in den Fachämtern/Fachbereichen anzuwenden. Bei Notwendigkeit sind konkrete Maßnahmen zu deren Einführung und damit Wahrung der Chancengleichheit festzulegen.

5. Wissensvermittlung und Fortbildung

Fortbildungskonzept

Die Umsetzung des Fortbildungskonzeptes zur Vermittlung von Gendersensibilität, Genderwissen und Erwerb von Genderkompetenz begann im September 2006 mit der Kick-off Veranstaltung. Teilnehmende waren u. a. Beigeordnete, Eigenbetriebsleiter und die Mitglieder der AG Gender. In der Zeit von November 2006 bis September 2008 fanden basierend auf dem speziellen tätigkeitsfeldbezogenen Fortbildungskonzept² 33 Grundseminare und 8 Workshops statt. Die Grundseminare sollen auf der Grundlage des Fortbildungskonzeptes aus dem Jahre 2006 von jeder Führungskraft besucht werden. Dies ist bisher nicht ausreichend geschehen. Eine konsequente Fortsetzung des begonnenen Qualifikationskonzeptes zu Gender Mainstreaming ist daher erklärtes Ziel. Dadurch soll der Wissenstand zu Gender Mainstreaming innerhalb der Organisationseinheiten weiter erhöht werden.

An den Schulungs- und Fortbildungskursen nahmen teil:

- Amtsleiterinnen/Amtsleiter
- Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter
- Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter

² Folgende Tätigkeitsfelder werden unterschieden:

- Unmittelbare Dienstleistungen für Einwohnerinnen und Einwohner als Klientel in eigener Sache (Hilfegewährung wie z. B. Sozialhilfe, Jugendhilfe, erzieherische Hilfen..., Angelegenheiten des Einwohneramtes, Ausländerbehörde...)
- Über Dritte für die Einwohnerinnen und Einwohner erbrachte Dienstleistungen und Leistungen (z. B. Planungsbereiche wie Stadtentwicklung, Jugendhilfeplanung, Sozialplanung... , Wirtschaftsförderung, Umweltschutz, Gewährung von Zuwendungen und Fördermittel, Genehmigung von Bauanträgen...)
- Interne Verwaltung (Personalangelegenheiten, Organisationsreferat, Stadtratsangelegenheiten...)

- Führungskräftenachwuchs
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (schrittweise/fachbezogen)

Basierend auf der aktuellen Bedarfsanalyse sind für 2010 ein Grundkurs und drei amtsbezogene Workshops vorgesehen.

Nachfolgende Kenntnisse sind dabei weiterhin mindestens zu vermitteln:

- rechtliche und politische Voraussetzungen
- Unterschied zur Frauenpolitik
- Vorteile und Effekte des Gender Mainstreaming
- Gleichstellungsprüfung (Genderrelevanz)
- Gender Mainstreaming in Organisationsentwicklung
- Instrumente/Methoden des Gender Mainstreaming
- Analyse der geschlechterspezifischen Situation von Frauen und Männern für den eigenen Arbeitsbereich (Zielgruppen und Wirkungsanalyse)
- Bewertung der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen als Routineverfahren (Lösungsansätze, Controlling, Evaluation)

Anmerkung

Eine Fortbildung zum Thema Gender Mainstreaming wird geplant und die Umsetzung erfolgt durch die AG Gender. Die Teilnahme von Stadträten und Stadträtinnen wird diesbezüglich ermöglicht.

6. Qualifizierung vorhandener Gender-Ansätze

Die Intensionen des Gender Mainstreaming, des hier vorliegenden Konzeptes sowie die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für die Arbeit der einzelnen Fachämter/Fachbereiche werden durchgängig in alle Arbeitsplanungen/Fachkonzepte und Strategiepapiere aufgenommen, regelmäßig ergänzt und konsequent verfolgt. Gender Mainstreaming ist in alle Steuerungsinstrumente der Verwaltung einzuarbeiten, fortzuschreiben und umzusetzen.

Datenerhebungen/statistische Veröffentlichungen

Auf der Grundlage der Kommunalen Bürgerumfrage und anderer Datenerhebungen wird die aktuelle Wirkung der Geschlechterdifferenz im Vergleich zu anderen Diskriminierungsmerkmalen (Alter, Behinderung, sozialer Status, Migrationshintergrund u.

ä.) in den Fachämtern/Fachbereichen der Landeshauptstadt Dresden tätigkeitsfeldbezogen analysiert und berücksichtigt. Alle Ämter/Fachbereiche prüfen in ihren Verantwortungsbereichen, welche Anforderungen hinsichtlich einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung bestehen. Die Ämter/Fachbereiche erarbeiten in Zusammenarbeit mit der AG Gender konkrete Vorschläge, welche Daten zukünftig geschlechterdifferenziert erfasst und publiziert werden können. Die Ämter/Fachbereiche leiten in Zusammenarbeit mit der Kommunalen Statistikstelle Maßnahmen ein, um diese zukünftig zu sichern.

Die Kommunale Statistikstelle sichert ab, dass in ihren offiziellen Veröffentlichungen/Publikationen alle relevanten individuumsbezogenen Daten, (dies gilt insbesondere bei signifikanten Unterschieden zwischen den Geschlechtern) geschlechterbezogen aufgeschlüsselt werden. Besteht dazu keine Möglichkeit, ist im Definitionsabschnitt eine spezielle Anmerkung zu den Tabellen zu treffen. Bei Unstimmigkeiten zur Relevanz bzw. Signifikanz ist die AG Gender beratend hinzuzuziehen).

Geschlechtergerechte Sprache

Auch die Umsetzung einer schriftlichen Sprache, welche Frauen und Männer gleichermaßen anspricht (gemäß ADA 5.4.2. Absatz 6) wird weiter forciert. Insbesondere Publikationen und andere mediale Erzeugnisse der Landeshauptstadt Dresden sind zukünftig ebenfalls geschlechtergerecht zu gestalten.

Paritätische Gremienbesetzung

Die Stadtverwaltung legt verstärkten Wert auf die paritätische Besetzung von Gremien. Sie wirkt verstärkt auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern hin. Dies betrifft zum einen die Gremien, für welche die Verwaltung ein direktes Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht hat, z.B. Beiräte, beratende Ausschüsse, Kommissionen oder Jurys (§15 Sächs. FFG). Zum Anderen wirkt sie darauf hin, dass Gremien, die durch den Stadtrat und seine Ausschüsse besetzt werden, die Maßnahmen des §15 Sächs FFG analog zur Anwendung kommen. In allen relevanten Stadtratsvorlagen ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

Würdigung positiver Beispiele

Positive Praxisbeispiele zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden werden zukünftig in Zusammenarbeit mit der AG Gender offensiver bekannt gemacht und durch die Oberbürgermeisterin öffentlich gewürdigt.

Verbindliche Anwendung vorhandener Instrumente

Die bereits im Implementierungsprozess erarbeiteten Instrumente (z. B. Gender Check) müssen konsequenter im alltäglichen Verwaltungshandeln, vor Entscheidungen angewandt werden. Ebenso ist die Anwendung selbst durch die Fachbereiche/Fachämter zu qualifizieren. Die vorhandenen Hilfsmittel dafür (z. B. Arbeitsmaterial, Informationen im MIS und auf der Homepage der Landeshauptstadt Dresden) sind durch die AG Gender offensiver bekannt zu machen und regelmäßig fortzuschreiben.

7. Implementierung weiterer Gender-Ansätze in der Landeshauptstadt Dresden

Die Landeshauptstadt Dresden prüft den Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Diese bietet die Chance der systematischen und fachlich verbesserten Verknüpfung, der in der Landeshauptstadt Dresden vorhanden Ansätze der Frauenförderung, Gleichstellungsarbeit und der Strategie des Gender Mainstreaming. Sie stärkt diese Ansätze in ihrem Querschnittscharakter. Gleichzeitig ist der mögliche Beitritt ein europaweites politisches Signal für Dresden als moderne Großstadt, in der die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ein Teil ihres Selbstverständnisses sind.

Gender Budgeting ist die konsequente Fortsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming im Bereich der städtischen Haushaltsführung, um den politischen Ansatz auch haushalterisch umzusetzen. Ziel ist eine geschlechteradäquate Nutzung von öffentlichen Ressourcen. In der Landeshauptstadt Dresden wird daher für den Haushalt 2013/2014 die sukzessive Einführung des Gender Budgeting durch Sensibilisierungsmaßnahmen vorbereitet und anschließend modellhaft erprobt. Im Anschluss erfolgt die Einführung des Gender Budgetings mit dem Ziel der flächendeckenden Umsetzung.

8. Ressourcen

Die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Einführung/Umsetzung/Verankerung des Gender Mainstreaming und den damit verbundenen Handlungsnotwendigkeiten sind bei Bedarf in den einzelnen Fachämtern/Fachbereichen und Einrichtungen im Rahmen des eigenen Budget einzuplanen. Es ist darauf hinzuwirken, dass der Bedarf rechtzeitig durch die einzelnen Fachämter/Fachbereiche ermittelt wird, damit eine konkrete Kosten- und Finanzierungsübersicht erstellt werden kann.

Den Mitgliedern der AG Gender ist die Teilnahme an den Sitzungen zu ermöglichen und Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben im Rahmen ihrer sonstigen Tätigkeit einzuräumen.

Notwendige Finanzmittel für die Durchführung der zentralen Fortbildungsmaßnahmen (Grundkurse/Aufbaukurse/Workshops) sind weiterhin im Haupt- und Personalamt einzuplanen. Kosten für weiterführende fachspezifische Fortbildungsmaßnahmen sind in den jeweiligen Geschäftsbereichen im Rahmen des eigenen Budgets zu planen.

Zur Unterstützung der Oberbürgermeisterin bzw. des bevollmächtigten Fachbürgermeisters zur Umsetzung des Konzeptes wird ein Mitarbeiter/-in mit entsprechend ausgestatteten Fachkenntnissen im Umfang von 20 Stunden je Woche tätig.

9. Rechenschaftslegung/Fortschreibung

Wie alle gesellschaftlichen Prozesse unterliegt auch die Einführung und Umsetzung/Verankerung von Gender Mainstreaming und damit die Schaffung von Chancengleichheit einer ständigen Wandlung und Notwendigkeit der Anpassung der jeweiligen Handlungsstrategien. Alle Fachämter/Fachbereiche berichten einmal jährlich schriftlich über den Umsetzungsstand der AG Gender. Die Arbeitsgruppe berichtet jährlich zum Umsetzungsstand in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin. Die Oberbürgermeisterin als Leiterin der Verwaltung informiert jährlich schriftlich den Stadtrat und die Öffentlichkeit. Das „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming“ wird auf der Grundlage neuer Erkenntnisse regelmäßig fortgeschrieben (mindestens alle 3 Jahre) und dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben. Der Arbeitsplan zur Umsetzung des Konzeptes ist jährlich durch die AG Gender fortzuschreiben und über die Oberbürgermeisterin dem Stadtrat zur Kenntnis zu geben.