

Landeshauptstadt Dresden
Gleichstellungsbeauftragte



Dresden.
Dresdner

Erster Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan

Inhalt

Vorwort	3
Der Weg zum Ziel	4
Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	4
Dresdens Abwägungsprozess zum Beitritt	4
Dresdens Charta-Beitritt,	6
Erarbeitung und Verabschiedung des 1. Gleichstellungs-Aktionsplanes	6
Der Erstellungsprozess des Aktionsplanes	6
Anlage 1	9
Erster Aktionsplan der Landeshauptstadt Dresden Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	9
Artikel 6 - Kampf gegen Stereotype	9
Artikel 10 - Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen	11
Artikel 11 - Rolle als Arbeitgeber	13
Artikel 13 - Bildungswesen und lebenslanges Lernen	16
Artikel 14 - Gesundheit	17
Artikel 16 - Kinderbetreuung	18
Artikel 20 - Kultur, Sport und Freizeit	20
Artikel 22 - Geschlechterspezifische Gewalt	22
Artikel 26 - Mobilität und Verkehr	23
Artikel 27 - Wirtschaftliche Entwicklung	25

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

vor Ihnen liegt der erste Dresdner Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Diese Charta lädt ein, sich öffentlich zur Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundsatz jedweder Demokratie zu bekennen.

Ist dies denn nicht mittlerweile selbstverständlich? Und heißt Gleichberechtigung, wie sie das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland im Artikel 3 und die Verfassung des Freistaates Sachsen im Artikel 18 formulieren, denn nicht automatisch Gleichstellung? Wie sieht die Realität der gleichen Teilhabe Aller am gesellschaftlichen Leben denn aus? Stichpunkte wie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Häusliche Gewalt“, „Stereotype Rollenklischees“, „Lohngefälle“, „Elternzeit“ oder „Lebenslanges Lernen“ stehen stellvertretend für (Lebens-)Bereiche, in denen nachweislich tagtäglich bewusst und/oder unbewusst geschlechtsbedingte Ungleichbehandlungen stattfinden.

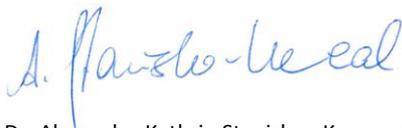
Sie werden mir Recht geben, dass hier noch einige Steine im Weg liegen und gesellschaftlich, politisch sowie ökonomisch bedingte Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern überwunden werden müssen.

Denn Unterschiedlichkeit darf nicht zur Ungleichbewertung und/oder -behandlung führen.

Dresden will anders denken. Dresden ist dabei Steine aus dem Weg zu räumen.

Die Stadt Dresden setzt sich intensiv für einen respektvollen und gleichberechtigten Umgang miteinander ein. Denn Verschiedenheit bereichert, macht die Gemeinschaft lebenswert, schafft Platz für neue Gedanken, öffnet für andere Lebensweisen, macht neugierig auf bisher Unbekanntes. Das heißt aber auch, Unterschiede auszuhalten. Aufmerksamkeit und Sensibilität sind maßgeblich auf dem Weg zu einer tatsächlichen Gleichberechtigung Aller, die unsere Gesellschaft ausmachen und wo jeder Mensch selbstbestimmt leben kann.

Der 1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan ist ein Instrument auf diesem Weg. Er wurde am 19. März 2015 im Dresdner Stadtrat beschlossen. Er ist Ergebnis des Beitritts Dresdens zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 2012. Der Aktionsplan gilt zunächst für zwei Jahre. Er formuliert Ziele und Maßnahmen für die Handlungsbereiche Partizipation/Demokratie, Bildung/Soziales, Kultur, Stadtplanung und Erwerbstätigkeit/Wirtschaft. Der Aktionsplan gilt für 100 Prozent der Dresdner Bevölkerung. Er wird fortgeschrieben, erweitert, öffentlich begleitet – Ihre Belange zählen! Also: Mischen Sie sich ein und diskutieren Sie mit!



Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah
Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann

Der Weg zum Ziel

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

Im Jahr 2006 veröffentlichte der Rat der Regionen und Gemeinden Europas (RGRE) die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (siehe Anlage).¹ Sie wendet sich an die kommunalen Entscheidungstragenden und lädt diese ein, die Charta zu unterzeichnen, sich damit formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen sowie die in der Charta niedergelegten Ziele innerhalb ihres Hoheitsgebiets voranzubringen. Gerade die kommunale Ebene ist ein wesentlicher Ort, wo Demokratie am direktesten erfahren sowie Daseinsvorsorge gewährleistet wird und der städtischen Gesellschaft wegweisende Impulse verliehen werden können.

Inhaltlich widmet sich die Charta grundlegenden Ausführungen zur Gleichstellung (dazu gehören beispielsweise die Feststellung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Bekämpfung von Diskriminierungen, die Einbeziehung der Geschlechterperspektive, die Verankerung von Gender Mainstreaming), um anschließend 30 Artikel zu deren Umsetzung zu formulieren. Diese erstrecken sich auf kommunalpolitisch relevante Bereiche wie Bildung, Gesundheit, Soziales, Kultur, Mobilität, Wirtschaft, Sicherheit.² Einige dieser aufgeführten Bereiche besitzen in Deutschland aufgrund von Bundes- oder Landeszuständigkeiten lediglich teilweise kommunale Relevanz (z. B. Schulwesen, Menschenrechte). Die Regularien der europäischen Charta sind dabei so gestaltet, dass diesen Besonderheiten der Mitgliedsstaaten Rechnung getragen wird. Des Weiteren bleiben Anzahl und Auswahl der gemäß dieser Charta relevanten Themen den einzelnen Kommunen überlassen.

Dresdens Abwägungsprozess zum Beitritt

„Zustimmung“ – so lautete schließlich das Ergebnis eines verwaltungsinternen Abwägungsprozesses zum Charta-Beitritt. Zur Vorgeschichte: Bereits im Verlauf des Jahres 2011 behandelte die interne geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (AG Gender Mainstreaming) unter Leitung des Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung in Vertretung der Oberbürgermeisterin einen möglichen Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Gremiums. Im Ergebnis des Abwägungsprozesses der AG Gender Mainstreaming zeigte sich, dass in der Breite der kommunalen Aufgabenfelder die Artikel der Europäischen Charta bereits im Wesentlichen mit entsprechenden regelmäßig aktualisierten gleichstellungsrelevanten Maßnahmen untersetzt sind – was als Konsequenz des Stadtratsbeschlusses zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Dresdner Stadtverwaltung aus dem Jahr 2003 zu werten ist. Jedoch erfolgt die Implementierung dieser Querschnittsaufgabe in den einzelnen Geschäftsbereichen mit unterschiedlicher Intensität.

¹ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Eine Charta für die Lokal- und Regionalregierungen Europas zur Förderung des Einsatzes ihrer Kompetenzen und Partnerschaften mit dem Ziel der Schaffung von mehr Gleichheit für ihre Bevölkerung. Erarbeitet und gefördert vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seinen Partnern, Brüssel/Paris 2006.

² Vgl. ebd., Teil III, Seite 10 - 31.

Daher konstatierte die AG Gender Mainstreaming nach intensiver Prüfung des gegenwärtigen Sachstandes, der vorhandenen gleichstellungsrelevanten Aktivitäten, der Vorteile und Synergien eines Beitritts, der Verantwortlichkeiten in der Steuerung und Umsetzung des Prozesses sowie der notwendigen Ressourcen, dass ein Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zu begrüßen ist.

Aus Sicht der AG Gender Mainstreaming bietet die Charta zunächst ein geeignetes Instrument, die Umsetzung weiterer Maßnahmen von Gender Mainstreaming sowohl in der Personalpolitik als auch in den Fachplanungen der einzelnen Fachämter, -bereiche und Eigenbetriebe der Landeshauptstadt Dresden zentraler zu steuern, besser zu verzahnen und nachhaltig zu vertiefen, ohne zusätzliche Auswirkungen auf den Haushalt zu haben. Die Federführung dieses gesamten Prozesses liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Dresden.

Neben dieser fachlichen Kanalisierung bündelt die Charta die weitere zeitliche Verantwortung in den Bereichen Gender Mainstreaming, interne Frauenförderung, kommunale Gleichstellungsarbeit sowie Antidiskriminierung. Sie verbindet gesetzliche Standards und vereinfacht somit die Erstellungen bisheriger einzelner und terminlich voneinander unabhängiger Arbeits- und Informationsmaterialien sowie Berichtsbögen zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden.

Mit diesen Voraussetzungen³ unterstützt die Charta drittens die Umsetzung nachstehender strategischer Ziele der Oberbürgermeisterin. Sie

- intensiviert den Zusammenhalt und den Gemeinsinn der Bürgerschaft sowie die Weiterentwicklung von serviceorientierter Bürgernähe der Verwaltung (sympathische Bürokratie).
- fördert das Anliegen, die Landeshauptstadt als junge kinderfreundliche Stadt, die Familien und junge Fachkräfte anzieht, weiter zu etablieren und stärkt somit den Wirtschafts- und Forschungsstandort.
- begleitet den Abbau von offenen oder verborgenen Diskriminierungen und befördert somit ein demokratisches, solidarisches und weltoffenes Klima.
- trägt dazu bei, Dresden als bekannte europäische Metropole auch auf dem Gebiet der Gleichstellung besser zu profilieren.

Und nicht zuletzt eröffnet die Charta der Landeshauptstadt Dresden die Möglichkeit, die vorhandenen vielfältigen gleichstellungspolitischen Aktivitäten öffentlichkeitswirksamer - unter einem „europäischen Dach“ - zu präsentieren.

³ Vgl. dazu Gender Mainstreaming - der Weg zum Ziel. Ein Arbeitsmaterial. Hrsg. v. Haupt- und Personalamt/Büro der Oberbürgermeisterin, Dresden 2. überarb. Auflage 2011, Seite 7.

Dresdens Charta-Beitritt, Erarbeitung und Verabschiedung des 1. Gleichstellungs-Aktionsplanes

In der Stadtratssitzung vom 21./22. Juni 2012 wurde der Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beschlossen (V1567/12 vom 6. März 2012; Beschluss-Nr. SR/042/2012 vom 13. September 2012). Der Beitritt wurde am 12. September 2012 durch Unterzeichnung der Beitrittserklärung seitens der Oberbürgermeisterin ratifiziert. Damit bekennt und verpflichtet sich die Landeshauptstadt Dresden, die in der Charta niedergelegten Verpflichtungen innerhalb ihres Hoheitsgebietes umzusetzen.

Dazu gehören⁴:

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
- Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.
- Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
- Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.
- Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der Stadtrat beschloss am 19. März 2015 mit dem ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplans die strategischen Handlungsschwerpunkte der städtischen Gleichstellungspolitik für zwei Jahre und beauftragte die Verwaltung mit deren Umsetzung. Die mit dem Aktionsplan verbundene (regelmäßige) öffentliche Berichterstattung zu dessen Realisierung sowie den Abschlussbericht geben nach Ablauf dieses Zeitraums Aufschluss über die erzielten Fortschritte und bilden gleichzeitig die Basis für die (Weiter-)Entwicklung chronologisch anschließender Aktionspläne.

Der Erstellungsprozess des Aktionsplanes

Den Vorgaben der Gleichstellungs-Charta entsprechend wurde innerhalb eines zweijährigen Zeitraumes (ab Beitritts-Unterzeichnung) seitens der AG Gender Mainstreaming unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten ein erster Aktionsplan entwickelt. Er legt Ziele, Indikatoren, Maßnahmen und Prioritäten sowie Verantwortlichkeiten für die folgenden zwei Jahre als Umsetzungsperiode fest.

Der Entstehung des ersten Aktionsplanes ging eine detaillierte Bestandsaufnahme bisheriger, innerhalb der Stadtverwaltung ausgeübter, gleichstellungsrelevanter Aktivitäten sowie deren Zuordnung zu einzelnen Handlungsfeldern und Artikeln der Gleichstellungs-Charta voraus.

⁴ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (wie Anm. 1), Teil I: Grundsätze, Seite 7/8.

Daraufhin wurden in einem Abwägungsprozess aufgrund der unterschiedlichen Intensität der thematischen Umsetzung in den einzelnen Geschäftsbereichen folgende Handlungsfelder für den ersten Aktionsplan ausgewählt:

- Partizipation/Demokratie
- Bildung/Soziales
- Kultur
- Stadtplanung
- Erwerbstätigkeit/Wirtschaft

Diese wurden mit folgenden Artikeln der Gleichstellungs-Charta untersetzt:

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

Der genaue Wortlaut und die inhaltliche Untersetzung der einzelnen Artikel der Gleichstellungs-Charta sind im nachstehenden Aktionsplan wiedergegeben.

Zu diesen Handlungsfeldern und Artikeln wurden Ziele, Indikatoren sowie Maßnahmen formuliert, Prioritätensetzungen bestimmt und fachliche Zuständigkeiten zugeordnet. Im Dialog mit den einzelnen Fachbereichen stand stets die Realisierbarkeit der Umsetzung der Maßnahmen innerhalb des Zweijahreszeitraumes im Vordergrund. In diesem Zusammenhang ist die Priorisierung der angeführten Maßnahmen nach den Angaben „sehr hoch - hoch - mittel“ nicht im Sinne einer Hierarchisierung zu verstehen, sondern Folge einer entsprechenden Einstufung des Realisierungsgrades (Machbarkeit) innerhalb der einzelnen Geschäftsbereiche sowie Fachämter.

Ein in sämtlichen Artikeln des Aktionsplanes verankerter Indikator, verstanden als Messinstrument, welches als statistisch verwertbares Anzeichen für eine bestimmte Entwicklung, einen eingetretenen Zustand o. Ä. dient, sind die geschlechterdifferenzierten Daten. Aus ihnen als aussagefähigster Basis resultieren sowohl die Analyse der Geschlechterverhältnisse und der daraus abgeleiteten gleichstellungsrelevanten Maßnahmen als auch deren Wirksamkeit, welche sich in der Statistik widerspiegelt. Aus diesem Grund ist dieser Indikator das wichtigste, da aussagefähigste, Element. Zum Tragen kommen im Aktionsplan die jeweiligen geschlechterdifferenzierten statistischen Untersetzungen der einzelnen Geschäftsbereiche, welche bei Bedarf seitens der Kommunalen Statistikstelle der Stadtverwaltung entsprechend ergänzt werden können.

Allerdings können diesbezüglich lediglich Daten zu Frauen und Männern erhoben werden. Aus diesem logistischen Grund und darüber hinaus dem Grundsatz der Charta von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern entsprechend entschied die AG Gender Mainstreaming, den Aktionsplan zunächst anhand dieser beiden Geschlechter auszurichten. Der umfassende LSBTTIQ*⁵-Ansatz wird Gegenstand künftiger Aktionspläne sein.

⁵ LSBTTIQ* = Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle, Queer und sonstige.

Über Einführung und Umsetzung des Prozesses von Gender Budgeting - definiert als Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Ressourcenverteilung sowohl unter monetär-ökonomischem (Geld) als auch unter privatem/unbezahltem (Zeit) Aspekt - in der Landeshauptstadt Dresden wurde sich in der AG Gender Mainstreaming bereits 2011 auf eine modellhafte Erprobung in einzelnen Geschäftsbereichen respektive Fachämtern verständigt. Im Zuge der Erstellung des Aktionsplanes und aufgrund der statistischen Grundlagen prüft exemplarisch der Geschäftsbereich Soziales/Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (EB Kita) - mit Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte und dem Geschäftsbereich Finanzen und Liegenschaften - die Methodik der praktischen Anwendung von Gender-Budgeting.

Im Vorfeld der Erstellung des Aktionsplanes wurden zahlreiche Meinungen aus der Öffentlichkeit (Frauen- und Männereinrichtungen sowie deren Netzwerke, Fraktionsgespräche, Homepage der Gleichstellungsbeauftragten) eingeholt, um eine breite gesellschaftliche Akzeptanz herzustellen. Die eingegangenen Hinweise und Anregungen wurden seitens der AG Gender Mainstreaming (mithin aus fachlicher Sicht der zuständigen Ämter) geprüft. Die Diskussion ergab, dass eine Vielzahl der angeregten Maßnahmen bereits Bestandteil bestehender gleichstellungsrelevanter Aktivitäten ist, einzelne Vorschläge verwendet und Manches als nicht angezeigt oder realisierbar eingestuft werden konnte bzw. musste.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sind miteinander verflochtene Querschnittsaufgaben, welche auch als solche gedacht und umgesetzt werden müssen. Aus diesem Grund wurde respektive wird der Aktionsplan sowohl mit dem Konzept zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in der Landeshauptstadt Dresden (2015 bis 2010) - Integrationskonzept - als auch mit der Fortschreibung des Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - UN-BRK - und dem Lokalen Handlungsprogramm für Demokratie und Toleranz und gegen Extremismus der Landeshauptstadt Dresden - LHP - verzahnt. Darüber hinaus wurden die jeweils für einzelne Handlungsbereiche bzw. Artikel des Aktionsplanes relevanten und bereits bestehenden, aktuellen Instrumente (beispielsweise Bibliotheksentwicklungsplan, Bildungsbericht, Handlungskonzept Soziale Stadt Prohlis/Am Koitschgraben, Integriertes Stadtentwicklungskonzept - INSEK Zukunft Dresden 2025+, Kulturentwicklungsplan, Sportentwicklungsplanung, Verkehrsentwicklungsplan - VEP) unter gleichstellungspolitischen Aspekten in die Aktionsplan-Erstellung einbezogen.

Konsequent verfolgt führt dieser Ansatz zu einer Weiterentwicklung von serviceorientierter Nähe der Verwaltung zu Bürgerinnen und Bürgern, zur Etablierung der Landeshauptstadt als familienfreundliche Stadt des Wissens und des Könnens sowie zur Beförderung von Gemeinsinn als Ziel, Dresden als lebenswerte Stadt mit allen Bürgerinnen und Bürgern wahrzunehmen.

Anlage 1

Erster Aktionsplan der Landeshauptstadt Dresden Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

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 Geschlechts 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
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 ■ verwaltungsinterne Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming ■ Berichtsbogen als Geschäftsbereichsabfrage zur Erstellung des Berichts Gender Mainstreaming aller zwei Jahre ■ Evaluationsbögen/Feedbacks zur Ausstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ durchgängige Verwendung geschlechtergerechter Sprache im sämtlichen Schriftverkehr (intern und extern) der LH Dresden 	sehr hoch	alle Geschäftsbereiche (GBs)
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterführung des Themenfeldes „Gegen sexistische Werbung“ über Öffentlichkeitsarbeit 	sehr hoch	Gleichstellungsbeauftragte (GLB) (federführend)
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterführung des bundesweiten Verleihs der aktualisierten Ausstellung „Kauf mich?! Frauen und Männer in der Werbung“ 	hoch	GLB
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Beteiligung an der bundesweiten Debatte zum Umgang mit dem dritten Geschlecht 	mittel	GB 5/Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (EB Kita); GLB (beide federführend); alle GBs

<p>Die Stadt Dresden setzt Maßstäbe zur Erkennung und Beseitigung von Rollenstereotypen bei der Ausbildung und Berufswahl.</p> <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>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme von Einrichtungen und Institutionen am Girls' Day/Boys' Day (GDBD) ■ Teilnahme von Mädchen und Jungen an Angeboten zum GDBD ■ gezielte Werbung für Berufe, die traditionell eher weniger an ein Geschlecht gebunden sind, wie z. B. Erzieher für Jungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterführung der Organisation GDBD im Büro der GLB 	hoch	GLB
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationen zum GDBD in der Öffentlichkeit (u. a. Fahrgastfernsehen, Homepage etc.) 	hoch	GLB
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Hinwirkung auf die Erhöhung des Anteils von (hauptamtlichen) weiblichen bzw. männlichen Mitarbeitenden in den jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen, bspw. in Kitas, Bibliotheken oder der Feuerwehr 	hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Veränderung von Sicht- und Verhaltensweisen hinsichtlich der gesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Rollenbilder durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit 	sehr hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Nutzung des Einflusses der Schulen und der Eltern auf die Berufswahl zur Vermeidung von Geschlechtsstereotypen 	hoch	GB 5/Amt 51
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Überprüfung und Anpassung von Berufsbezeichnungen und Ausbildungsinhalten 	mittel	GB 1/Amt 10
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterführung der spezifischen Unterstützung von Alleinerziehenden über das Alleinerziehenden Netzwerk Dresden (AND) 	sehr hoch	GLB; GB 5/Amt 50 und Amt 51; GB 7/Amt 80
		<ul style="list-style-type: none"> ■ weiterer nationaler und internationaler Austausch zu best-practice-Beispielen in Netzwerken und Partnerstädten 	mittel	GLB (federführend); alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Öffentlichkeitsarbeit an Schulen und im Berufsinformationszentrum 	mittel	GLB über Netzwerke ⁶

⁶ Dies bedeutet die Einbeziehung von entsprechend thematisch spezialisierten (Männer- und Frauen-)Einrichtungen sowie Institutionen.

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 - aller zwei Jahre 	hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherstellung und Weiterentwicklung von Angeboten mädchen- und jungenspezifischer Jugendarbeit sowie entsprechender Leistungen und Dienste der Jugendhilfe zum Aufbrechen von Stereotypen 	hoch	GB 5/Amt 51 (federführend); GLB über Netzwerke
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Hinwirken auf gemischtgeschlechtliche 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 	sehr hoch	GB 5/EB Kita und Amt 51
		<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 	hoch	GB 5/EB Kita und Amt 51

Artikel 10 - Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, 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 Verbots 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 Kompetenzbereichs 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
Die grundlegenden Analysen der Stadt Dresden werden unter Einbeziehung von Genderaspekten durchgeführt. Die Ergebnisse bezüglich der unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Lebenssituationen werden in den Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie in den Leitbildern für städtische Dienstleistungen berücksichtigt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dokumentationen und Studien mit ausdrücklicher Berücksichtigung des Genderthemas (z. B. Frauengeschichte) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung von Projekten unter dezidiertem Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit 	hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufnahme und Erweiterung aussagefähiger Genderdaten in sämtliche(n) Publikationen der Stadt 	hoch	alle GBs
Die öffentlichen Einrichtungen und Dienstleistungen der Stadt Dresden sind für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv. Die Stadt ist bestrebt, unabhängig vom Geschlecht bzw. sonstiger Diskriminierungsfaktoren (Herkunft, Alter, Behinderung etc.) gleichen Zugang und eine gerechte Ressourcenverteilung zu ermöglichen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten ■ Erhöhung des Anteils von Männern in kommunalen Kindertageseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung des Aktionsplanes zur UN-BRK 	hoch	GB 5/Amt 50 (federführend); Beauftragte für Menschen mit Behinderungen (BMB); alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung des Lokalen Handlungsprogramms (LHP) sowie des Integrationskonzeptes der LH Dresden und einschlägiger Maßnahmen der Sportentwicklungsplanung 	hoch	Büro der Oberbürgermeisterin (BOB)/Amt 15 (federführend); Integrations- und Ausländerbeauftragte (INAUSLB); alle GBs; GB 1/Eigenbetrieb Sportstätten Dresden (EBS)
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Intensivierung der verwaltungsinternen Anwendung des „Gender Checks“ 	sehr hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortführung einschlägiger Veranstaltungen, wie der „Interkulturellen Tage“ oder des Christopher-Street-Days (CSD) 	sehr hoch	INAUSLB; GLB

		<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung bzw. Fortführung konkreter Maßnahmen zur verstärkten Einbeziehung und Unterstützung bestimmter Zielgruppen, bspw. in öffentlichen Bibliotheken, der Stadtplanung, im Jobcenter 	hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung und Intensivierung des Gender-Budgeting-Prozesses 	hoch	GB 5/EB Kita (federführend)
		<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 	sehr hoch	GB 5/EB Kita (federführend)
Die Stadt Dresden gewährleistet den gleichberechtigten Zugang zu Informationen über das Dienstleistungsangebot. Bei der Gestaltung von Publikationen, Infomaterialien, Webseiten etc. wird neben der Verständlichkeit auch auf eine geschlechtergerechte Sprache und Bildauswahl geachtet.	<ul style="list-style-type: none"> geschlechterdifferenzierte Daten, u. a. zur Nutzung des Angebotes 	<ul style="list-style-type: none"> geschlechtergerechter, mehrsprachiger und barrierefreier Zugang zu Informationen und Beratungsleistungen 	sehr hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> weitere Durchführung geschlechterdifferenzierter Veranstaltungen und Ausstellungen, ggf. „Themenjahre“ 	hoch	GLB
		<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität gegenüber bestimmten Themen (z. B. Männer für Kinderbetreuung oder Gesundheitsbewusstsein; Themenjahr „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“ 2014) 	hoch	GLB (federführend); alle GBs

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:

- 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 Zeitraums 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 Unausgewogenheiten 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,
- 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,
- Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt,
- 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
Die Stadt Dresden achtet auf ein geschlechtergerechtes Personalmanagement.	<ul style="list-style-type: none"> ■ jährliche Berichterstattung zum Frauenförderplan ■ Anzahl der Beratungen durch die Frauenbeauftragte/Frauenkommission ■ geschlechterdifferenzierte Beschäftigungszahlen im Verhältnis zur entsprechenden Teilnahme an Fortbildungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung, Evaluierung und regelmäßige Fortschreibung des Frauenförderplans 	hoch	Frauenbeauftragte (FB); örtliche Personalräte; Gesamtpersonalrat (GPR); alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme an Fortbildungen durch die Mitglieder der Frauenkommission 	mittel	FB; alle GBs
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 	<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"> ■ weitere, regelmäßig jährliche Durchführung von Mitarbeitergesprächen 	sehr hoch	alle GBs

Die Stadt Dresden stellt einen durchgängigen Informationsfluss für sämtliche Beschäftigte durch das Mitarbeiterinformationssystem sicher.		<ul style="list-style-type: none"> ■ schrittweise Einrichtung eines entsprechenden Zugriffs auf das Mitarbeiterinformationssystem (MIS) für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LH Dresden inkl. Eigenbetriebe 	sehr hoch	GB 1/EB IT-Dienstleistungen
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"> ■ Weiterbildungen im Rahmen der zentralen Fortbildung 	hoch	GB 1/Amt 10
		<ul style="list-style-type: none"> ■ weitere Bereitstellung von Informationen/Veröffentlichungen 	hoch	GB 1/Amt 10
Die Stadt Dresden fördert die Erhöhung des Anteils 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 Messen, wie „Karrierestart“ und den Aktionstagen „Bildung“ der Industrie- und Handelskammer sowie „genial sozial“ 	sehr hoch	GB 1/Amt 10; GB 7/Amt 80
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Beibehaltung bzw. Intensivierung der Durchführung von Sonderveranstaltungen, z. B. in Schulen/bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Dresden 	sehr hoch	GLB über Netzwerke; GB 5; GB 7/Amt 80
		<ul style="list-style-type: none"> ■ vorausschauende Personal- und Qualifizierungsplanung sowie gezielte Werbung für Nachwuchskräfte 	sehr hoch	GB 1/Amt 10 und EB IT-Dienstleistungen; GB 7/Amt 80
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Stellenausschreibungen 	hoch	GB 1/Amt 10
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Beteiligung der LH Dresden am Girls' Day und Boys' Day als Arbeitgeberin 	mittel	GLB (federführend, über Netzwerke); alle GBs
Die Stadt Dresden fördert die Gesundheit am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Ansätze.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Feedbacks sowie Teilnahme an den Veranstaltungen, z. B. Gesundheitstag ■ daraus abgeleitet: Erstellung von geschlechterdifferenzierten Maßnahmen und Projekten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bereitstellung von verwaltungsinternen Schulungsangeboten zum Thema „Gesundheit“ 	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 	hoch	GB 1/Amt 10

Die Stadt Dresden schafft Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf optimieren und fördern.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Daten zu weiblichen und männlichen Beschäftigten hinsichtlich der Nutzung von „Eltern- und Pflegezeit“ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege (Informationen und Beratungen) sowie Erarbeitung von Veranstaltungsangeboten mit dem Ziel der Sensibilisierung, insbesondere der Führungskräfte und Personalverantwortlichen 	sehr hoch	FB; GB 1/Amt 10
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, ihren Jahresurlaub in den Schulferien zu nehmen 	hoch	alle GBs

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 Kompetenzbereichs 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 bzw. 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
Die Stadt Dresden setzt sich für die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit ein. Ziel ist die Entkopplung von sozialer Herkunft, Geschlecht und Bildungserfolg, somit die Eindämmung sozialer Ausgrenzung zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit. Dabei verfolgt sie bildungsphasen-übergreifende Ansätze und strebt an, die Rahmenbedingungen für Familien weiter zu verbessern. Generationenübergreifende Familienfreundlichkeit gilt dabei als Voraussetzung für Bildungsgerechtigkeit.	<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 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 5

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 Rechts der Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabhängig 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 bzw. 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
<p>Die Stadt Dresden achtet auf eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung sowie auf geschlechtergerechte Angebote im Gesundheitswesen. Spezifische Beratungseinrichtungen für Frauen und Männer werden sichergestellt.</p> <p>Die Stadt Dresden berücksichtigt dabei besonders die Belange Alleinerziehender.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten zu Frauen und Männern, die an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen ■ daraus abgeleitet: Erstellung von genderdifferenzierenden Maßnahmen und Projekten der Gesundheitsförderung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherung und Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Gesundheitsmaßnahmen mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen und -partnern 	hoch	GB 5/Amt 53 und über Netzwerke
		<ul style="list-style-type: none"> ■ (weitere) Entwicklung von Modellprojekten (ähnlich „walking people“) 	mittel	GB 5/Amt 53
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Bereitstellung und Weiterentwicklung von einschlägigem, auch mehrsprachigem, Infomaterial, Bedarfsplanungen und entsprechenden Maßnahmen, auch im Bereich der Prävention 	hoch	GB 5/Amt 53
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausweitung der Einbeziehung des Genderaspekts in sämtliche Analysen und Pläne der Stadtverwaltung 	hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Veranstaltungen im Rahmen der Angebote von Frauen- und Männereinrichtungen sowie medizinischen Institutionen (z. B. Fachtage) 	hoch	GB 5; GLB und über Netzwerke

Artikel 16 - Kinderbetreuung

- (1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offen stehende 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
Die Stadt Dresden sichert eine bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung für die Familien dieser Stadt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bedarfe von Familien werden alle 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 zur Verfügung stellen, welche die individuellen Bedarfe, bezogen auf den Stadtteil, berücksichtigen 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ weiterhin Staffelung der Elternbeiträge für Alleinerziehende und Zählkinder (u. a. Geschwisterkinder, siehe Beitragsatzung) 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ jährliche Abfrage der Kindertageseinrichtungen an Mütter und Väter zur Gestaltung der Öffnungszeiten 	hoch	GB 5/EB Kita
<p>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 dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Die Stadt Dresden setzt die geschlechtsbewusste Pädagogik auf der Grundlage des Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsauftrages um und wirkt auf die Zusammensetzung der Teams in den Kindertageseinrichtungen von Frauen und Männern hin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhobene Bedarfe werden quantitativ und qualitativ im Fachplan/Bedarfsplan des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen jährlich analysiert und fortgeschrieben. Unterschiedliche Bedarfe der Sozialräume und der Einrichtungen stehen dabei im Fokus. ■ abgestimmter Einrichtungs-Haushaltplan bezogen auf die unterschiedlichen Bedarfe der Einrichtungen ■ Verankerung des Themenfeldes Gender Mainstreaming und der geschlechtsbewussten Arbeit mit Mädchen und Jungen im Leitbild des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen ■ Aufnahme der Genderperspektive im Personalentwicklungsplan des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestaltung einer geschlechterbewussten Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Verankerung der Geschlechterperspektive in den Konzeptionen der Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen 	mittel	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ in den Fachberatungen wird die Thematik einrichtungsbezogen in ihrer Beratungstätigkeit beachtet 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in allen Fachbereichen/Abteilungen des Eigenbetriebes Kindertageseinrichtungen 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ verstärkte Bemühungen zur Gewinnung männlicher pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, auch in Leitungsfunktionen sowie in der trägereigenen Fachberatung 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ themenbezogene Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte nach individuellem Bedarf 	hoch	GB 5/EB Kita

		<ul style="list-style-type: none"> ■ Nutzung von sozialraumbezogenen Gremien für den Erfahrungsaustausch zu unterschiedlich besetzten Teamkonstellationen von Frauen und Männern 	hoch	GB 5/EB Kita
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 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen stellt bei Bedarf Beratung zur Umsetzung einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Kindertagesbetreuung für freie Träger der Jugendhilfe und Kindertagespflegestellen zur Verfügung 	hoch	GB 5/EB Kita
Die Zusammenarbeit von pädagogischen Fachkräften und Tagespflegepersonen im Sinne einer Erziehungspartnerschaft erfolgt mit Müttern und Vätern sowie anderen Familienmitgliedern als gleichwertige Partner.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informationen, Einladungen, Anschreiben richten sich immer an Mütter und Väter gleichermaßen ■ Einbeziehung von Müttern und Vätern in die pädagogischen Anliegen erfolgt mit der Absicht selbige zu erreichen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechtsbewusste Beteiligung von Müttern und Vätern bei allen Angeboten/Aktivitäten in der Kindertageseinrichtung 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Beachtung in der Zusammensetzung des Elternrates von Müttern und Vätern 	hoch	GB 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechtsbewusste Kommunikation mit Müttern und Vätern, insbesondere in Elterngesprächen 	sehr hoch	GB 5/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 Sports als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechts 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 bzw. 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“ bzw. „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
<p>Die Stadt Dresden setzt sich dafür ein, dass bildende Kunst von Frauen (i. S. v. Künstlerinnen) deutlicher wahrgenommen wird.</p> <p>Die Stadt Dresden unterstützt Künstlerinnen und Künstler hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Die Stadt Dresden setzt sich für eine geschlechtergerechte Kunstvermittlung (Kunstpädagogik) in verschiedenen gesellschaftlichen Bildungsbereichen und Institutionen ein.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse in der Dresdner Philharmonie ■ geschlechterdifferenzierte Daten hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse bei der Verleihung von Ehrentiteln (Kammermusik, Kammervirtuosität) ■ Anteil von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien im Kunst- und Kulturbereich ■ Anteil von Frauen und Männern bei Preisverleihungen der Landeshauptstadt Dresden (z. B. Kunst- und Förderpreis) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ entsprechend der jeweiligen Datenauswertung zur Erhöhung des Frauen- oder Männeranteils 	hoch	GB 4/Amt 41
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Bedarfsermittlung im künstlerischen Bereich bezüglich der Kinderbetreuung 	hoch	GB 4/Amt 41
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherung bzw. Erhöhung der Förderung entsprechender (Sozio-) Kultureinrichtungen 	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 Genderspektes 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 Kulturentwicklungsplan 	hoch	GB 4/Amt 41
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Schaffung von angemessenen Rahmenbedingungen für die künstlerische Arbeit 	hoch	GB 4/Amt 41
		<ul style="list-style-type: none"> ■ verstärkte Berücksichtigung der Interessen von und befördernde Möglichkeiten für Künstlerinnen 	hoch	GB 4/Amt 41
<p>Die Stadt trägt Sorge dafür, dass bei Jungen und Mädchen gleichermaßen das Interesse am Lesen gefördert wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten ■ Verankerung des Konzeptes Gender Mainstreaming in der Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Lesepatinnen und -paten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhöhung des Anteils männlicher Leser durch Informationen, Aktionen 	mittel	GB 4/Amt 42
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Berücksichtigung besonderer Interessen von Jungen bei Konzepten, wie z. B. „Buchsommer“ 	hoch	GB 4/Amt 42

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 zu Frauen und Männern hinsichtlich der Nutzung von Sportangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umsetzung der erhobenen geschlechterdifferenzierten Analyse in Maßnahmen des Sportentwicklungsplanes 	hoch	GB 1/EBS
--	--	--	------	----------

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 Geschlechts 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, d. h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind,
- Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung
Die Stadt Dresden bezieht aktiv Stellung gegen Gewalt an Frauen, Männern sowie Mädchen und Jungen. Sie stellt ein angemessenes Angebot an Leistungen zum Schutz, zur Unterstützung und Beratung von Betroffenen sicher.	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten zur gemeldeten Anzahl von Übergriffen ■ Zahl der Betreuungen im Frauenhaus ■ Zahl der Betreuungen in der Mädchenzuflucht ■ Zahl der Betreuungen von Müttern mit Kindern in bzw. durch Einrichtungen freier Träger oder der Kommune ■ Anzahl der geförderten Beratungs- und Betreuungsprojekte ■ Inanspruchnahme der Angebote nach Geschlecht 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhalt bzw. Förderungen von Beratungseinrichtungen zur Gewaltprävention 	hoch	GB 5
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherung und Entwicklung von gendersensiblen Angeboten für Frauen und Männer in ausreichender Anzahl 	hoch	GB 5/Amt 50 und Amt 51; GLB
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherung und barrierefreier Ausbau des Frauenhauses 	hoch	GB 5
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Evaluierung des Bedarfes zur Errichtung einer Männerwohnung bzw. hinsichtlich der Etablierung einer Zufluchtsstelle für Jungen 	mittel	GLB über Netzwerke
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsgruppen und Vernetzungstreffen zu einschlägigen Themen 	hoch	GB 5; GLB

		<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortbildungen und Schulungen zu einschlägigen Themen durch entsprechendes Fachpersonal 	hoch	GB 5; GLB über Netzwerke
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von Opferchutzgruppen 	hoch	GB 5
		<ul style="list-style-type: none"> ■ weitere Vernetzung der Vielzahl von thematisch einschlägigen Institutionen und Anlaufstellen 	hoch	GLB (federführend)
		<ul style="list-style-type: none"> ■ verstärktes Aufgreifen des Themenfeldes in der Öffentlichkeit, u. a. durch Aktionen, Fachveranstaltungen sowie Aktionstagen; Bereitstellung von Infomaterial etc. (z. B. Themenjahr 2014 „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“) 	hoch	GB 5; GLB
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablierung einer Betreuungsmöglichkeit für übergreifende Jungen und männliche Heranwachsende, die durch den Kinder- und Jugendnotdienst nicht langfristig betreubar sind bzw. die in andere Wohnformen der Jugendhilfe nicht aufgenommen werden können 	hoch	GB 5/Amt 51

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,
 - a. die entsprechenden Mobilitätsbedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern aus städtischen wie ländlichen Kommunen zu berücksichtigen,
 - b. 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 bzw. 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
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 Mitarbeiterbefragungen zum Mobilitätsverhalten unter geschlechterdifferenzierten Aspekten ■ Auswertung des regelmäßig erstellten Kundenbarometers der Dresdner Verkehrsbetriebe (DVB) nach geschlechterdifferenzierten Aspekten 	<ul style="list-style-type: none"> ■ systematische Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Interessen/Gender Mainstreaming bei der Erstellung von Plänen (VEP), Konzepten (INSEK) und Berichten (z. B. Abschlussbericht „Dresdner Debatte“) 	sehr hoch	GB 6/Amt 61 und Amt 66; GB 7/Amt 86
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhalt und Intensivierung der Einbindung des Genderthemas in den Aufgabenbereich des verwaltungsinternen Mobilitäts-teams 	sehr hoch	GB 6/Amt 61
Die Stadt Dresden ermöglicht eine geschlechtergerechte Zugänglichkeit und Nutzung öffentlicher Räume (Straßen, Plätze, Parks etc.) und Bauten. Berücksichtigung finden auch Mehrfachdiskriminierungen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verankerung von Gender Mainstreaming in Bebauungsplänen der Stadtplanung ■ geschlechterdifferenzierte Daten und Partizipationsprozesse zur Nutzung und Gestaltung öffentlichen Raumes 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhalt von bestehenden bzw. Durchführung weiterer Pilotprojekte(-n) zum Thema Sozialraumanalyse (auch) unter geschlechterdifferenzierten und -spezifischen Aspekten (z. B. 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 Frauen und Männer im öffentlichen Raum frei und sicher bewegen können.	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten und Partizipationsprozesse 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 u. a. von Angsträumen in sämtlichen Plänen für den öffentlichen Raum 	hoch	GB 6/Amt 61 und Amt 66; GB 7/Amt 67
		<ul style="list-style-type: none"> ■ standardmäßige Berücksichtigung der Ergebnisse der geschlechterdifferenzierten Auswertung des DVB-Kundenbarometers hinsichtlich der Gestaltung der lokalen Umwelt (z. B. des Umfelds von Wartehäuschen, der Sicherheit im Öffentlichen Personennahverkehr - ÖPNV) 	hoch	GB 6/Amt 61; GB 7/Amt 67 und Amt 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, z. B.:

- Unterstützung von Unternehmerinnen,
- Sicherstellen, dass finanzielle und sonstige Formen der Unternehmensförderung auch die Gleichstellung der Geschlechter unterstützen,
- Ermutigung weiblicher bzw. männlicher Auszubildender, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ bzw. 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“ bzw. umgekehrt als „weiblich“ gelten.

Ziel	Indikatoren	Maßnahmen	Priorität	Verantwortung
Die Stadt Dresden schafft ein Umfeld, das gleiche Zugangschancen von Frauen und Männern zum Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, unabhängig ihrer Herkunft und ihres Alters. Die Stadt Dresden engagiert sich besonders für alleinerziehende Mütter und Väter.	<ul style="list-style-type: none"> ■ weiterhin Erfüllung des Rechtsanspruches auf Kitaplätze im Alter von 1 - 3 Jahren ■ Anzahl der Hortplätze in Relation zur Anzahl der Kinder im betreuungspflichtigen Alter ■ gezielte Information von alleinerziehenden Frauen und Männern 	<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 5/EB Kita
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhalt der Angebote hinsichtlich sozialer Infrastruktur für Kinder und Jugendliche 	hoch	GB 5/Amt 51
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung des Alleinerziehenden Netzwerks Dresden 	hoch	GB 5/Amt 50, Amt 51 und EB Kita; GLB
Die Stadt Dresden ermöglicht Männern und Frauen gleichen Zugang zur Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung. Die Stadt Dresden prüft und ermöglicht Teilzeitausbildung für Frauen und Männer mit Kindern.	<ul style="list-style-type: none"> ■ geschlechterdifferenzierte Daten (z. B. Frauenförderplan) ■ Teilnahme an Führungskräfteworkshops, bspw. des Jobcenters ■ Feedbacks (z. B. Checkliste zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsbedingungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verankerung von Gender Mainstreaming in sämtlichen einschlägigen Programmen und Richtlinien 	sehr hoch	alle GBs
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterführung von Infoveranstaltungen und Angeboten der Jobcenter-Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) (z. B. für Alleinerziehende) 	sehr hoch	GB 5/Jobcenter (JC)

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zusammenarbeit mit Industrie- und Handelskammer (IHK), Handwerkskammer (HWK) und Ausbildungsträgern bzw. -einrichtungen 	<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
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 ■ Statistiken/Evaluationsstudien zu weiblich geführten Unternehmen ■ Statistiken und Evaluationsstudien zu Frauenanteilen in Leitungspositionen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ periodische öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zum „Equal Pay Day“ 	hoch	GLB und 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 7/Amt 80
		<ul style="list-style-type: none"> ■ verstärkter kommunaler Einsatz (Sensibilisierungsmaßnahmen) für die weitere Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wirtschaft 	sehr hoch	GB 7/Amt 80
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Fortführung des Unternehmerinnenstammtisches 	sehr hoch	GB 7/Amt 80

Impressum

Herausgeberin
Landeshauptstadt Dresden
Die Oberbürgermeisterin

Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann
Telefon (03 51) 4 88 22 67
Telefax (03 51) 4 88 31 09
E-Mail gleichstellungsbeauftragte@dresden.de

Büro der Oberbürgermeisterin
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Telefon (03 51) 4 88 23 90
Telefax (03 51) 4 88 22 38
E-Mail presse@dresden.de

Postfach 12 00 20
01001 Dresden
www.dresden.de

Zentraler Behördenruf 115 – Wir lieben Fragen

Redaktion:

Mai 2015

Kein Zugang für verschlüsselte elektronische Dokumente. Elektronische Dokumente mit qualifizierter elektronischer Signatur können über ein Formular unter www.dresden.de/kontakt eingereicht werden. Dieses Informationsmaterial ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Landeshauptstadt Dresden. Es darf nicht zur Wahlwerbung benutzt werden. Parteien können es jedoch zur Unterrichtung ihrer Mitglieder verwenden.