



Dresden.
Dresdner

Gender Mainstreaming – Der Weg zum Ziel

Ein Arbeitsmaterial

Inhalt

Inhalt	1
Vorwort	2
1. Grundlagen des Gender Mainstreaming	3
1.1 Unser Handeln - (k)eine Frage des Geschlechts	3
1.2 Allgemeines	4
1.3.1 Europäische Union	4
1.3.2 Bundesrepublik Deutschland und Freistaat Sachsen.....	4
1.3.3 Landeshauptstadt Dresden	5
2. Instrumente und Umsetzungsschritte in der Landeshauptstadt Dresden	6
2.1 Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming	6
2.2 AG Gender Mainstreaming und weitere Verantwortlichkeiten	6
2.3 Gleichstellungsaktionsplan	6
2.4 Weitere Instrumente	7
2.4.1 Kommunikation, Information und Qualifizierung	7
2.4.2 Geschlechtergerechte Sprache.....	7
2.4.3 Datenerhebungen/ statistische Veröffentlichungen	7
2.4.4 Gender-Check	8
2.4.5 Gender Budgeting	8
2.4.6 Würdigung positiver Beispiele.....	8
2.4.7 Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten	9
2.4.8 Paritätische Gremienbesetzung	9
2.4.9 Evaluation und Berichterstattung	9
2.4.10 Logo	9
3. Praktische Beispiele aus den Fachbereichen der Landeshauptstadt Dresden	10
3.1 Städtische Bibliotheken Dresden.....	10
3.2 Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen	12
3.3 Jugendamt	13
3.4 Eigenbetrieb Sportstätten	14
3.5 Stadtplanungsamt	14
4. Informationen und Arbeitshilfen	15
4.1 Europa	15
4.2 Deutschland.....	15
Anlage 1: Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden - Fortschreibung 2013	16
Anlage 2: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	24
Anlage 3: Checklisten zur Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming	26
Anlage 4: Formular Bericht Gender Mainstreaming	28

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

zu dem Titel „Gender Mainstreaming - Der Weg zum Ziel“ kommen Ihnen wohl sehr unterschiedliche Gedanken. Sicherlich ist Gender Mainstreaming kein Fremdwort mehr, aber der genaue Weg zur Umsetzung und das konkrete Ziel lassen Fragen aufkommen. Einige sehen dabei Gender Mainstreaming als Schnellstraße hin zu einer unabdingbaren Gleichberechtigung der Geschlechter. Für manche Kritikerinnen und Kritiker führt der Weg jedoch auf einer Einbahnstraße bergab, hin zu einer Auflösung oder, ganz im Gegenteil, zu einer Festschreibung der Geschlechterrollen. Vielleicht gibt es auch kein Ziel, sondern eine Sackgasse, da kaum Ungerechtigkeiten vorhanden sind? Letztendlich erkennen viele die Wichtigkeit des Themas, empfinden aber einige Reglementierungen und Maßnahmen als überzogen und deshalb die Umsetzung als holprig. Die Frage ist, welchen Weg wollen wir gehen und welchen müssen wir sogar gehen? Und wie wichtig ist das Thema und was ist dran an den Kritikpunkten? Fakt ist vorab gesagt, Gender Mainstreaming ist wichtig, es kommt aber wie so oft auf die Umsetzung an.

Die Idee hinter dem Begriff Gender Mainstreaming macht einiges deutlich: Es ist eine Strategie, mit der die Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf die Lebenssituation von Frauen und Männern berücksichtigt werden sollen. Gender Mainstreaming ist damit ein Instrument, um Gleichberechtigung herzustellen, nicht aber das Ziel selbst. Sicherlich wird manchmal über das Ziel hinausgeschossen, sicherlich fällt jedoch oft nicht die große Bedeutung einzelner Maßnahmen ins Auge. Die Strategie deckt gesellschaftliche Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern auf. Die anschließenden Maßnahmen bestimmen erst, ob die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verkleinert oder vergrößert werden. Gender Mainstreaming stellt nicht die Grundlage, um auf Zwang gesellschaftliche Strukturen zu durchbrechen. Jedem soll die Möglichkeit zu einem selbstbestimmten Leben gegeben werden. Das ist ein grundlegender Wert unserer freien demokratischen Gesellschaft.

In der Landeshauptstadt Dresden wird seit Jahren versucht, einen Weg weit weg von unbedachten und unrealistischen Zielstellungen zu gehen. Es sollen passgenaue Maßnahmen für die Interessen von Frauen und Männern entwickelt werden. Per Stadtratsbeschluss haben wir uns im Jahr 2003 zu Gender Mainstreaming verpflichtet und dahingehend ein Konzept zur Umsetzung aufgestellt. Im Jahr 2012 erfolgte der Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene. Dresden bekannte sich dadurch gemeinsam mit Städten in ganz Europa zum Thema Gleichstellung und brachte einen Aktionsplan zur Umsetzung auf den Weg.

In den Fachbereichen wurden in den letzten Jahren viele praktisch in die Arbeit zu integrierende Ideen verwirklicht, die weder die Auflösung von Geschlechterrollen noch die alleinige Bevorteilung eines Geschlechts zum Ziel haben. Die Städtischen Bibliotheken Dresden initiierten beispielweise spezielle Projekte, um Jungen für das Lesen zu begeistern. Denn es sind insbesondere Jungen, die mit einer Leseschwäche in jungen Jahren auffallen. Die Berücksichtigung von männlichen und weiblichen Interessen ist zudem ein fester Bestandteil der Leistungen vom Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen und dem Jugendamt. Letztendlich werden auch Sportentwicklungs- und Stadtplanung an den verschiedenen Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger ausgerichtet. Viele Ideen werden, wenn auch nicht immer unter dem Begriff Gender Mainstreaming, umgesetzt und stellen die Grundlage für ein bürgerorientiertes und gerechtes Verwaltungshandeln dar.

Die Broschüre lädt ein, sich mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden auseinanderzusetzen. Es wird aufgezeigt, warum diese Strategie Bestandteil des alltäglichen Verwaltungshandeln werden sollte und wie leicht umsetzbar das Thema sein kann. Die Beispiele zeigen, dass Gender Mainstreaming seinen Weg in die Landeshauptstadt Dresden gefunden hat, es aber weiterhin sehr viel Engagement zur Umsetzung bedarf. Als kommunale Beschäftigte sind Sie, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nah an den Menschen dieser Stadt und können einen maßgebenden Beitrag zur Umsetzung leisten. Das unterstützt den Weg zu einer modernen, demokratischen und bürgerfreundlichen Verwaltung.



Dirk Hilbert
Erster Bürgermeister
Landeshauptstadt Dresden

1. Grundlagen des Gender Mainstreaming

1.1 Unser Handeln - (k)eine Frage des Geschlechts

Der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird oftmals skeptisch oder mit reinen Formalitäten begegnet, in dem es auf die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache oder auf die berufliche Förderung von Frauen reduziert wird. Hinter der Strategie steht aber viel mehr. Diese Broschüre lädt Sie ein, sich mit der Thematik intensiver zu beschäftigen. Beginnen wir mit einem gelungenen Beispiel für die zeitgemäße Umsetzung einer weitsichtigen Geschlechterperspektive: Der Dresdner Zoo verschenkte seit Jahren an Mütter nach der Geburt des Kindes einen Gutschein für eine kostenlose Jahreskarte. Sie sollten so Erholung, Freude und Abwechslung im neuen Lebensrhythmus finden. Jungen Vätern war es aber nicht möglich, diesen Gutschein anstelle der Mutter einzulösen. Zu Recht kritisierten Betroffene diese Verfahrensweise bei der Umsetzung der an sich so guten Idee. Sie verwiesen darauf, dass Väter benachteiligt werden und mit einer ausschließlichen Vergabe der Jahreskarte an Mütter überholte Geschlechterrollen zementiert werden. Schließlich sind auch Väter für die Erziehung ihres Kindes zuständig, haben Anspruch auf Elternzeit und könnten sich bei einem Zoobesuch ebenso erholen, erfreuen und Abwechslung finden.

Der Dresdner Zoo reagierte auf die Kritik. Seit Mitte 2009 ist der Erhalt der Jahreskarte keine Frage des Geschlechts mehr, auch junge Väter können diese Möglichkeit nutzen. Zudem wurde im Jahr 2010 folgerichtig das Aussehen des Gutscheins verändert: Er ist nun so gestaltet, dass er sowohl Mütter als auch Väter anspricht.

Unter www.zoo-dresden.de finden Sie weitere Informationen.

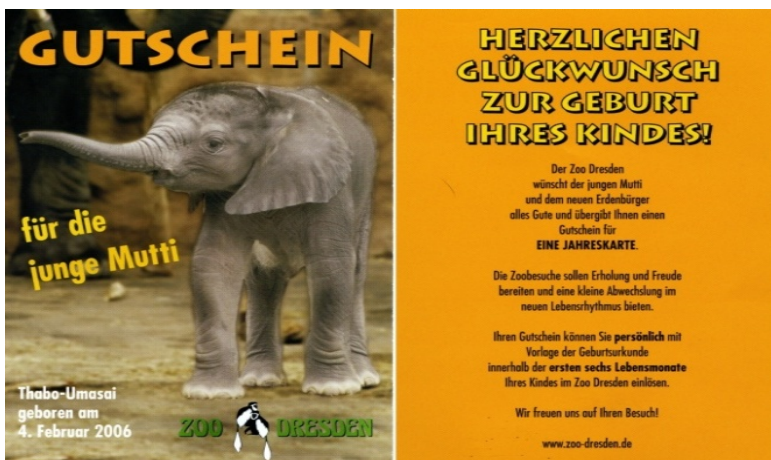


Abbildung 2: Gutscheinfassung 2008



Abbildung 1: Gutscheinfassung 2010

1.2 Allgemeines

Gender Mainstreaming hat sich als internationale Bezeichnung für eine Strategie etabliert, mit der die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben berücksichtigt werden. Dadurch soll eine tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit erzielt werden. Das Beispiel des Dresdner Zoos verdeutlicht, dass es bei Gender Mainstreaming um mehr geht als um Formalitäten und Frauenförderung. Doch was bedeutet das?

Gender (engl.) bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und somit veränderbar. Zum Beispiel ist es biologisch bedingt, dass nur Frauen Kinder gebären; aber es ist nicht von biologischen, sondern von sozialen Kriterien abhängig, wer die Kinder auf- und erzieht. Gleichzeitig ist Gender eng an weitere soziale Merkmale gekoppelt, denn Menschen unterscheiden sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch nach geografischer und sozialer Herkunft, Religion, Kultur, Weltanschauung, Alter, Hautfarbe, Gesundheit, körperlichen Fähigkeiten etc. Und alle diese Merkmale sind entscheidend für das Recht auf gleiche Chancen und gleiche Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen, ein grundlegendes **Menschenrecht**.

Mainstreaming (englisch für Hauptstrom) heißt, dass ein bestimmtes Handeln – hier ein geschlechterbewusstes – zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster einer Organisation gehört. Gender Mainstreaming ist damit im Bereich der Verwaltung und für deren Beschäftigte nicht nur eine Strategie, sondern zugleich ein konkreter Auftrag, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

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

von vornherein im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen. Es wird darauf abgezielt, gleiche Chancen für alle zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu schaffen. Dies ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Demokratie und Grundlage für die Herstellung von Chancengleichheit.

Die praktische Anwendung von Gender Mainstreaming trägt dazu bei, 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, aber auch an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern orientieren. Aus diesem Grund ist die Anwendung von Gender Mainstreaming ein Bestandteil des modernen Verwaltungshandelns. Deshalb ist es notwendig, dass Führungskräfte und Beschäftigte sich Fachwissen zur geschlechterspezifischen Differenzierung und Gendersensibilität aneignen.

1.3 Rechtsgrundlagen

1.3.1 Europäische Union

Die Europäische Union (EU) hat sich bereits im Amsterdamer Vertrag 1999 zu Gender Mainstreaming bekannt und den Ansatz als verbindlich festgeschrieben. Mit der Verabschiedung des Vertrages von Lissabon im Jahr 2008 fand die Strategie Eingang in die beiden Gründungsverträge der EU. Seitdem enthält Art. 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (**AEUV**) die Verpflichtung zu Gender Mainstreaming:

„Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Zusätzlich enthält der Vertrag über die Europäische Union (**EU-Vertrag**) in Art. 2 und Art 3 Abs. 3 ein klares Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

1.3.2 Bundesrepublik Deutschland und Freistaat Sachsen

In Deutschland bildet das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (**GG**) mit Artikel 3 auf Bundesebene die verfassungsrechtliche Grundlage zur Etablierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming. Demnach bestimmt Art 3 Abs.2 GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Dadurch wird der Staat in die Pflicht zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern genommen. Auf Länderebene enthält die Verfassung des Freistaates Sachsen (**SächsVerf**) mit Art. 8 und 18 vergleichbare Regelungen. Die Bundesregierung implementierte Gender Mainstreaming mit einem Kabinettsbeschluss 1999 als Leitprinzip in die laufende Arbeit aller Ressorts. Mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) und dem Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (DGleIG) von 2001 wurden Grundlagen für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Beschäftigten der Bundesverwaltung getroffen. Im Jahr 2006 erfolgte mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Umsetzung von vier Richtlinien der Europäischen Ge-

meinschaft zum Schutz vor Diskriminierung in nationales Recht. Im Freistaat Sachsen hat sich die Sächsische Staatsregierung im Jahr 2004 (Beschluss-Nr. 03/1094) zu Gender Mainstreaming als politischem Leitprinzip und geeigneter Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bekannt. Auf Grundlage des „Konzepts zur Einführung von Gender Mainstreaming in den obersten Landesbehörden des Freistaates Sachsen“ wurde Gender Mainstreaming anschließend in den obersten Landesbehörden eingeführt.

1.3.3 Landeshauptstadt Dresden

Der Stadtrat der Landeshauptstadt Dresden beschloss am 25. September 2003 die Einführung von Gender Mainstreaming innerhalb der Stadtverwaltung Dresden. Zwei Jahre später entstand ein erstes **Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden**. Im Jahr 2010 und 2013 erfolgte jeweils eine Fortschreibung.

Mit dem vom Stadtrat beschlossenen Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene erfolgte 2012 der nächste Schritt. Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) rief die Charta 2006 ins Leben und richtet sich damit an kommunale Entscheidungsträgerinnen- und träger in ganz Europa. Mit der Unterzeichnung wird sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Umsetzung der in der Charta niedergelegten Verpflichtungen bekannt. Alle zwei Jahre ist in diesem Zusammenhang ein Aktionsplan zu erstellen. Der **Erste Aktionsplan der Landeshauptstadt Dresden zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene** wurde erarbeitet und am 19. März 2015 vom Stadtrat der Landeshauptstadt Dresden beschlossen.

Gender Mainstreaming ist damit eine Strategie, die von der Ebene der Europäischen Union bis zur Kommunalverwaltung Eingang gefunden hat. Die Förderung der Gleichstellung ist durch die verfassungsrechtlichen Grundlagen eine kommunale Pflichtaufgabe. Auf der kommunalen Ebene ist die Umsetzung besonders wichtig, denn hier werden Demokratie direkt gelebt, Daseinsvorsorge gewährleistet und der städtischen Gesellschaft wegweisende Impulse gegeben.

2. Instrumente und Umsetzungsschritte in der Landeshauptstadt Dresden

2.1 Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming

Zur Erfüllung des politischen Auftrages wurde eine Arbeitsgruppe (AG) mit Teilnehmenden aus verschiedenen Ämtern und Personalvertretungen gebildet, welche im Juli 2005 ein Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden vorlegte. Nach dem Geschäftsbereichsumlauf der Vorlage wurde das Konzept am 14. November 2005 durch den Verwaltungsvorstand bestätigt. Am 15. Februar 2006 erhielten die Fraktionen das Konzept zur Kenntnis. Mit dem Konzept sollte Gender Mainstreaming integraler und selbstverständlicher Bestandteil des Verwaltungshandelns auf allen Ebenen und in allen Bereichen städtischer Aktivitäten werden. Es wurde damit eine Handlungsgrundlage zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung der Strategie geschaffen.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming vollzieht sich in einem stetigen Prozess, der Veränderungen und neue Erkenntnisse mit sich bringt. Um diesen gerecht zu werden, ist eine regelmäßige Fortschreibung des Konzeptes notwendig, die mindestens alle vier Jahre erfolgen soll. Die Fortschreibungen des Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming erfolgten 2010 und 2013 (Konzept 2013 siehe Anlage 1).

2.2 AG Gender Mainstreaming und weitere Verantwortlichkeiten

Im Jahr 2006 wurde eine Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming mit einer Vertretung je Geschäftsbereich gebildet. Die Verantwortung für die Leitung der AG wurde seither dem Beigeordneten für Allgemeine Verwaltung, als Stellvertretung der Oberbürgermeisterin, übertragen.

Die Mitglieder der AG fungieren als Unterstützende, Multiplikatoren/Multiplikatorinnen und Ansprechpersonen in ihren Geschäftsbereichen für die Umsetzung des Konzeptes in der Verwaltung. Das Ziel der Arbeitsgruppe ist die nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming „bei Planungen, Vorhaben und Entscheidungen in der Stadtverwaltung Dresden.“ Des Weiteren wurde eine Beratungsstelle Gender Mainstreaming für Beschäftigte der Stadtverwaltung Dresden eingerichtet, die ebenfalls bei allgemeinen Fragen zu diesem Thema fachlich berät.

Ansprechpartner:
Robin Vogel,
Tel.: (03 51) 4 88 61 88,
E-Mail: RVogel@dresden.de

Darüber hinaus unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte zeitweilige Arbeitsgruppen zur Implementierung von Gender Mainstreaming in ihren Fachplanungen sowie Beschäftigte der Stadtverwaltung Dresden bei allgemeinen Fragen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Ansprechpartnerin:
Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann,
Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah,
Tel.: (03 51) 4 88 28 13,
E-Mail: Gleichstellungsbeauftragte@dresden.de

2.3 Gleichstellungsaktionsplan

Grundlage für den Gleichstellungsaktionsplan bildete der Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Durch die Charta wird Verantwortung in den Bereichen Gender Mainstreaming, kommunale Gleichstellungsarbeit, allgemeine Gleichbehandlung und (interne) Frauenförderung gebündelt. Sie vernetzt gesetzliche Standards und fördert im Querschnitt einer differenzierten Kommunalverwaltung die Bemühungen zur Herstellung von Chancengleichheit.

Mit dem Beitritt zur Charta bekennt und verpflichtet sich die Landeshauptstadt Dresden, die in der Charta niedergelegten Grundsätze und Maßgaben innerhalb ihres Hoheitsgebietes umzusetzen. Im derzeitigen Ersten Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurden dahingehend folgende Handlungsfelder ausgewählt und entsprechend untersetzt:

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

Der Aktionsplan enthält Ziele, Indikatoren, Maßnahmen sowie eine entsprechende Prioritätensetzung, welche als Einstufung des Realisierungsgrades (im Sinne der Machbarkeit) dient, der städtischen Gleichstellungspolitik für einen Zeitraum von zwei Jahren. Die Verwaltung wird mit deren Umsetzung beauftragt. Erstellt wurde der Aktionsplan, im seitens der Charta vorgegebenen Zeitraum, durch die AG Gender Mainstreaming unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten. Genaue Vorgaben zum Inhalt gaben die Bestimmungen und die einzelnen Artikel der Gleichstellungs-Charta.

Vor der Aufstellung erfolgte zunächst eine Bestandsaufnahme der bisherigen gleichstellungsrelevanten Regelungen und Maßnahmen sowie deren Bewertung und Ergänzung. Der Aktionsplan erfährt alle zwei Jahre eine Fortschreibung. Weitere Infos finden Sie unter http://www.dresden.de/de/03/040/c_01.php.

2.4 Weitere Instrumente

2.4.1 Kommunikation, Information und Qualifizierung

Regelmäßige Kommunikation und Information halten das Thema Gender Mainstreaming präsent und gewährleisten, dass sich Beschäftigte schnell und einfach Fachkenntnisse zum Thema und den aktuellen Stand der Umsetzung aneignen können. Auf der Internetseite der Landeshauptstadt Dresden und im MIS stehen neben diesem Arbeitsmaterial weitere aktuelle Informationen über Gender Mainstreaming zur Verfügung. Unterstützt wird die Informationsweitergabe durch einen ständigen Austausch mit den Organisationseinheiten, um intensiver auf deren Belange eingehen zu können und Gender Mainstreaming entsprechend den Bedürfnissen umzusetzen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung bestehen zudem verschiedene Fortbildungsmöglichkeiten über das umfangreiche Themengebiet. Denn nur, wenn notwendiges Wissen und entsprechende Fähigkeiten sowie Fertigkeiten erworben werden, kann ein Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgen. Die Fortbildungsangebote finden Sie im Fortbildungsprogramm für die Beschäftigten der Stadtverwaltung oder im MIS unter **GB1 Allgemeine Verwaltung → 10 Haupt- und Personalamt → Personalentwicklung und -recht → Fortbildung**.

Ansprechpartner:
Robin Vogel,
Tel.: (03 51) 4 88 61 88,
E-Mail: RVogel@dresden.de

2.4.2 Geschlechtergerechte Sprache

Die durchgängige Verwendung geschlechtergerechter Sprache fand Eingang in die Allgemeine Dienstanweisung (Punkt 5.4.4, Absatz 6) und ist für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung verbindlich. Die Sprache hat eine große Bedeutung bei der Umsetzung von Gleichberechtigung. Gegen den Einwand der schweren Lesbarkeit oder Unverständlichkeit ist die Möglichkeit der neutralen Formulierung (die manche Texte sogar verkürzt) anzuführen. Mittels dieser oder der Ansprache von Frauen und Männern gleichermaßen werden eine eindeutige Zuordnung der angesprochenen Personen ermöglicht sowie Stereotype abgebaut. Eine Informationsschrift über den Gebrauch und die einfache Umsetzung geschlechtergerechter Sprache steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung unter folgendem Link im MIS zur Verfügung: <http://intranet3/Intranet/InfoPortal/aemterinfos/oberbuergemeisterin/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/publikationen/broschueren?id=RDDD-8N2LC9>.

2.4.3 Datenerhebungen/ statistische Veröffentlichungen

Daten, die geschlechtsdifferenziert erhoben werden, stellen eine Grundlage für spätere zielgruppenspezifische Handlungen dar. Mit der Analyse der Daten können passgenaue Lösungen für Frauen und Männer in der Fachplanung Berücksichtigung finden. Bisher werden in einigen Organisationseinheiten geschlechterdifferenzierte Daten erfasst und erfolgreich in der Umsetzung berücksichtigt (siehe Beispiele in Kapitel 2). Ziel ist es, dass flächendeckend in den Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Dresden solche Daten erhoben und berücksichtigt werden.

2.4.4 Gender-Check

Die AG Gender hat in Anlehnung an Checklisten anderer Städte und Institutionen für die Verwaltung einen Gender-Check aufbereitet. Er soll die Beschäftigten in ihrer Entscheidung unterstützen, inwiefern für ihr Projekt, ihre Aufgabe bzw. ihre Dienstleistung das Prinzip Gender Mainstreaming relevant ist. Mit den Checklisten kann gleichzeitig geprüft werden, ob das Projekt unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat und geschlechtsdifferenzierte Unterschiede im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung bestehen und auszugleichen sind (siehe Anlage 3). Der Gender Check ist bei der Anwendung in den Fachbereichen anzupassen.

2.4.5 Gender Budgeting

Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming in Bezug auf den Haushalt. Finanzielle Mittel sollen dabei gerecht auf die Geschlechter verteilt werden. Dies wird durch eine systematische Analyse, Steuerung und Evaluation des Haushalts im Hinblick auf den Beitrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen ermöglicht. Die Anwendung einer geschlechtsspezifischen Haushaltspolitik hilft Ungleichheiten zu beseitigen oder zu verringern. Die Methodik der praktischen Anwendung von Gender Budgeting wird derzeit seitens einzelner Geschäftsbereiche geprüft.

2.4.6 Würdigung positiver Beispiele

Gender Mainstreaming kann nur erfolgreich sein, wenn in den Fachämtern eine durchgängige Berücksichtigung im Verwaltungshandeln erfolgt. Die Umsetzung ist deshalb vom Engagement der Beschäftigten abhängig. Mit einer öffentlichen Auszeichnung positiver Praxisbeispiele durch die Oberbürgermeisterin wird dieses Engagement künftig gefördert und gefordert. Ende des Jahres 2013 wählten die Mitglieder der AG Gender Mainstreaming erstmals ein Fachamt aus, welches die Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich - Gender 2013“ erhalten sollte. Von vielen positiven Beispielen kamen das Jobcenter Dresden, das Stadtplanungsamt und die Städtischen Bibliotheken Dresden in die engere Wahl. Alle Bereiche konnten auf verschiedene Art und Weise sehr gute Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming präsentieren. Die Städtischen Bibliotheken setzten sich letztendlich knapp durch. Besonders zeichnen diese sich durch eine Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten, aber auch Alter, Migration und sozialen Rahmenbedingungen bei Angeboten für ihre Nutzerinnen und Nutzer aus. Es besteht der Anspruch eine „Bibliothek für Alle“ zu sein. Dies gilt zusätzlich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden soll. Zukünftig soll alle zwei Jahre ein Fachbereich ausgezeichnet werden.



Abbildung 3: Der Direktor der Städtischen Bibliotheken Dresden, Prof. Dr. Arend Flemming, nimmt die Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich - Gender 2013“ von Oberbürgermeisterin Helma Orosz am 20. März 2014 entgegen. Foto von Andreas Tampe

2.4.7 Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten

Um Chancengleichheit im Arbeitsleben zu gewährleisten, sollen im Rahmen der dienstlichen Belange die Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Führungskräfte und Vorgesetzte stehen hierbei besonders in der Verantwortung. Dieses Thema betrifft in erster Linie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch Instrumente wie das Strategische Personalentwicklungskonzept, den Frauenförderplan oder dem Gleichstellungsaktionsplan sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Berücksichtigung ihrer Lebenssituationen eröffnet werden.

2.4.8 Paritätische Gremienbesetzung

Mit paritätischer Gremienbesetzung ist in diesem Zusammenhang die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern gemeint. Dadurch können in Beratungs- und/oder Entscheidungsprozessen die Sichtweisen beider Geschlechter einfließen. Es wird dahingehend versucht, Gremien die dem Auswahlrecht der Stadtverwaltung Dresden als zuständige Dienststelle unterliegen, entsprechend zu besetzen. Oftmals hängt die Besetzung aber auch von den personalpolitischen Gegebenheiten in den jeweiligen Organisationseinheiten ab, weshalb nicht immer eine paritätische Gremienbesetzung erfolgen kann.

2.4.9 Evaluation und Berichterstattung

Der Prozess zur Umsetzung von Gender Mainstreaming unterliegt einem stetigen Wandel, woraus die Notwendigkeit erwächst, Veränderungen zu erfassen und die einzelnen Handlungsstrategien anzupassen. Diese Veränderungsprozesse und neuen Erkenntnisse werden alle zwei Jahre mittels eines Berichtsbogens in den Geschäftsbereichen (Fachämtern/Eigenbetriebe) erhoben, ausgewertet und daraus konkrete Maßnahmen abgeleitet. Die AG Gender berichtet am Ende des Zeitraumes zum Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin, die dann als Leiterin der Verwaltung den Stadtrat und die Öffentlichkeit schriftlich informiert. Dies erfordert ebenfalls die Fortschreibung des Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden auf Basis der neuen Erkenntnisse, welche regelmäßig, jedoch mindestens alle vier Jahre, durchzuführen ist. Die Auswertung der Jahresberichte finden Sie im MIS unter folgendem Pfad: **Oberbürgermeisterin → 15 Büro der Oberbürgermeisterin → Gender Mainstreaming.**

2.4.10 Logo

Um die interne und externe Kommunikation des Themas zu unterstützen, hat die AG Gender den Vorschlag unterbreitet, ein Logo für den Prozess zu nutzen. Eine Gruppe von Schülerinnen und Schülern des ESB mediencollege gGmbH Dresden übernahm diese Aufgabe. Sie setzten sich intensiv mit dem Thema auseinander, sammelten Bildmaterial, bewerteten die Formsprache, stellten Farbassoziationen zu den Geschlechtern auf und entwickelten eigene visuelle Konzepte. Aus elf Ideen und Entwürfen entschied sich die AG Gender, ab Januar 2008 das Logo mit der Chromosomen-Idee von Thomas Roßberg für die Kommunikation des Prozesses Gender Mainstreaming zu verwenden.



Abbildung 4: Logo der Landeshauptstadt Dresden zum Gender Mainstreaming

3. Praktische Beispiele aus den Fachbereichen der Landeshauptstadt Dresden

3.1 Städtische Bibliotheken Dresden

Aus der Verpflichtung der Landeshauptstadt Dresden, Prinzipien des Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln umzusetzen, ergibt sich für die Bibliotheken die Aufgabe, einerseits den Bedürfnissen der überwiegend weiblichen Nutzerschaft zu entsprechen und gleichzeitig neue Schwerpunkte gezielt so umzusetzen, dass mehr männliche Interessenten aller Altersgruppen für die verschiedenen Bildungs- und Informationsangebote der Bibliotheken gewonnen werden können.

Auf dem Gebiet der Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit wurde bereits 2008 damit begonnen, Gendersensibilität in die praktische Arbeit einfließen zu lassen. So nahm die gleichnamige Arbeitsgruppe geschlechterbewusste Bibliotheksarbeit in ihren Aufgabenkatalog auf und untersetzte sie mit neuen Konzepten hinsichtlich der **Medienangebote**, der **Projektarbeit** sowie verschiedenster Aktivitäten in der **Veranstaltungstätigkeit**.

Medienangebot

Die Leistungsunterschiede von Jungen und Mädchen in der Lesekompetenz sind seit längerem durch zahlreiche Studien ausreichend dokumentiert. Aus diesen zentralen Befunden entstanden in den Städtischen Bibliotheken Dresden eine Reihe Überlegungen und Lösungsansätze, deren praktische Umsetzung durchaus auf Schwierigkeiten stieß. Auch musste bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine anfängliche Skepsis überwunden werden, dass es sich bei der notwendigen Jungenförderung nicht um eine neuerliche Welle weiblicher Benachteiligung handelt. Die Tatsache aber, dass mangelnde Lesekompetenz Ursache und Ausgangspunkt einer gravierenden Bildungsbenachteiligung von Jungen sein kann, hat inzwischen einerseits zu einer Fülle von Neuerungen auf dem Buch- und Medienmarkt geführt und andererseits Bibliotheken entsprechende Möglichkeiten zur Erweiterung ihrer zielgruppenspezifischen Lese- und Medienangebote in die Hand gegeben. Diese werden inzwischen systematisch und in großer Breite in allen Bibliotheken des Stadtnetzes zur Ausleihe zur Verfügung gestellt und zielgruppenbezogen erschlossen:

- Attraktive und leseleichte neue Reihen mit männlichen Protagonisten für jedes Lesealter
- Boomwelle der Comic-Romane für Jungs
- Sachbuchreihen zu allen bevorzugten Themen, die über Struktur und Aufbereitung besonders männliches Leseinteresse fördern
- Geschichten und Sachbücher mit Lesestift (Ting und Tiptoi)
- Jungengeneigte Vorlese- und Filmbücher in großer Auswahl
- Wachsende Anteile an CDs, Hörbüchern und Filmen auf DVD
- Computer- und Konsolenspiele, Lernspiele auf CD-ROM
- Elektronische Medien für Kinder wie eBooks und eAudios

Projekte

Mit dem Projekt **Lesestark!** trat die Leseförderung für sozial schwache und leseferne Familien in Dresden bereits ab 2008 in eine qualitativ und quantitativ neue Phase. Damit wurde auch der spezielle Förderbedarf für Jungen bereits zu einem frühen Zeitpunkt mit konkreter Schwerpunktsetzung in den Blick genommen. So setzte das integrative Konzept von Lesestark! von Anfang an auch auf männliche Vorlesepaten und berücksichtigte sowohl im Bereich Schulung und Fortbildung als auch bei Textauswahl und Vermittlungsmethodik diesen wichtigen Aspekt. Die Ergebnisse dieser systematischen lesefördernden Arbeit haben nicht nur zu einer signifikanten Erhöhung der Neuanmeldungen von Schulanfängern geführt, sondern auch zu ausgeglichenen Anteilen von Jungen und Mädchen mit erstem eigenem Leserausweis.

Um gegen die allseits beklagte Leseabstizienz von Jungen vorzugehen, experimentiert die Stadtteilbibliothek Pieschen seit einigen Jahren erfolgreich mit dem offenen Angebot eines **Jungenleseclubs**. Hier treffen sich Jungs zwischen 8 und 12 Jahren regelmäßig, um gemeinsam zu lesen, über Bücher zu reden, literarische Schauplätze im Internet zu recherchieren oder auch Buchtipps zu erstellen und Bücher für die Bibliothek einzukaufen. Ein Bibliotheksmitarbeiter betreut das kreative Projekt, das kontinuierlich weitergeführt werden soll. Die Werbekampagne „Coole lesende Jungs“ unterstützt dieses Anliegen mit Roll-ups in den Schaufenstern und Innenräumen zahlreicher Bibliotheken.

Der **Buchsommer Sachsen** ist eine Initiative zur Leseförderung in den Sommerferien, in diesem Jahr erstmals mit attraktivem Leseangebot speziell für Jungen. Schülerinnen und Schüler von 10 bis 16 Jahren können ohne Elternunterschrift Clubmitglied werden und begehrte neue Clubbücher entleihen, an der Abschlussparty teilnehmen und ein Zertifikat erhalten, womit es Deutschlehrerinnen und Deutschlehrern möglich ist, das Lese-Engagement in der Freizeit zu würdigen und daran im Unterricht anzuknüpfen.



Abbildung 5: Kampagne „Read it like Benny Kirsten“ der Bibliothek Strehlen 2014, Foto von Karsten Prausse (Copyrigh)

Um den Jungenanteil beim Buchsommer zu erhöhen, startete die Bibliothek Strehlen unter dem Motto "Read it like Benny Kirsten" 2014 erstmalig eine Kampagne mit einem starken männlichen Lesevorbild, dem Torhüter Benjamin Kirsten von Dynamo Dresden. Dazu wurden Schüler der Klassen 5 bis 8 der 128. Oberschule gezielt angesprochen. Die Klasse, in der die meisten Jungen ein Buchsommer-Zertifikat vorweisen können, darf mit Benny Kirsten trainieren.

Neu ins Leben gerufen wurde der **Leseclub im Stadion**, ein 2014 gestartetes Kooperationsprojekt zwischen Fanprojekt Dresden und den Städtischen Bibliotheken Dresden, gefördert im Rahmen des Bundesprojekts „Kultur macht stark“ und durch die Stiftung Lesen. Ziel dieses Angebotes für 8 bis 12-Jährige ist es, Kinder über Sport und Spiel fürs Lesen zu begeistern. Genutzt dazu wird die besondere Stadionatmosphäre. Durch die Ansiedlung eines Leseclubs in einem Fußballstadion sollen vor allem Jungen erreicht werden.

Veranstaltungsreihen

Herzstück der praktischen Leseförderung in den Städtischen Bibliotheken sind die rund 5.000 Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche pro Jahr. Auch wenn hier die Arbeit überwiegend mit gemischten Schulklassen und Gruppen erfolgt, werden männliche Leseinteressen thematisch stärker als früher berücksichtigt und - soweit möglich - mehr männliche Referenten und Vermittler in der Veranstaltungsarbeit eingesetzt.

Mit **Fotostory 2.0** startet 2014 ein neues Veranstaltungsformat der Städtischen Bibliotheken, das zunächst in drei Stadtteilbibliotheken angeboten wird. Unter Einbeziehung eines erfahrenen Medienpädagogen werden hier vor allem leseferne, technikaffine männliche Interessenten angesprochen, in ihrer Freizeit Lesen und kreative Mediennutzung und -gestaltung miteinander zu verbinden. Gearbeitet wird mittels Tablet-PCs und in Kleingruppen. Das Projekt soll Reflexion des eigenen Mediennutzungsverhaltens und Leseförderung 9 bis 12-Jähriger auf neue Art und Weise miteinander verbinden.

Weitere Informationen unter www.bibo-dresden.de.

3.2 Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen

Arbeitsgrundlage für die Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflege und Horte im Freistaat Sachsen ist der im Januar 2007 eingeführte Bildungsplan. Er beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen der frühkindlichen Forschung und soll den pädagogischen Fachkräften als Leitfaden für die Praxis dienen.

Die Einsicht, „Kinder wachsen innerhalb gesellschaftlich vorgegebener Bedingungen auf, die weibliche und männliche Rollen- und Verhaltensentwürfe nach kulturell zugewiesenen Regeln und Mustern formen und strukturieren“¹, bildet eine wesentliche Handlungsgrundlage des Sächsischen Bildungsplans. Die daraus hervorgehende geschlechterreflektierende pädagogische Perspektive hat das Ziel, den Mädchen und Jungen vielfältige Ausdrucksmöglichkeiten des eigenen Geschlechts zu vermitteln sie in deren Entwicklung zu fördern und sie nicht auf (vermeintlich) typisch weibliche und typische männliche Vorstellungen zu beschränken.²



Abbildung 6: Spielende Kinder in der Kindertageseinrichtung Lohmener Straße Dresden, Foto von Axel Stein

Der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen erarbeitet jährlich einen Fachplan zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege auf Grundlage der aktuellen Rechtsprechung. Bereits die Fortschreibung des Fachplans Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für das Schuljahr 2010/2011 greift das Thema Geschlechtersensibilität als Querschnittsaufgabe unter Berücksichtigung des Sächsischen Bildungsplanes auf. Sie soll dabei „den gesamten Planungsprozess der Kindertageseinrichtungen sowie die Konzeption der Kindertageseinrichtungen“³ durchziehen. Dabei liegen die Handlungsschwerpunkte auf eine

- „Erhöhung der Bereitschaft der Fachkräfte, neue Perspektiven in der geschlechterbewussten Arbeit zuzulassen, Selbstreflexion, Teamreflexion, Unterstützung des Prozesses durch die Fachberatung
- Auseinandersetzung der Fachkräfte mit dem eigenen Berufsbild sowie verinnerlichten Werten und Normen, Überprüfung der Alltagspraxis
- Diskussion in vorhandenen Arbeitsstrukturen mit den Fachkräften und den Fachberaterinnen und Fachberatern zur Verbesserung der Reflexion des eigenen pädagogischen Handelns
- gezielten und systematischen Beobachtung sowie Dokumentation von Lern- und Entwicklungsprozessen, auch in Zusammenhang mit der Herausbildung einer individuellen Geschlechtsidentität
- Verbesserung der Zusammenarbeit mit Müttern und Vätern, Dialog über geschlechterbewusste Ansätze und Entwicklung einer Perspektive für die differenzierten Bedarfe von Müttern und Vätern“⁴

Weitere Informationen finden sie unter www.dresden.de im „Bereich Leben, Arbeiten und Wohnen“ unter dem Stichwort „Kinder“ sowie unter www.kita-bildungsserver.de/praxis/statistiken

¹ Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Hrsg.) (2007): Der Sächsische Bildungsplan – ein Leitfaden für pädagogische Fachkräfte in Krippen, Kindergärten und Horten sowie für Kindertagespflege. Weimar: verlag das netz, S. 29.

² Ebd., S. 30.

³ Landeshauptstadt Dresden. Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (2009): Fortschreibung Fachplan Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für den Zeitraum 2010/2011. Dresden, S. 60.

⁴ Landeshauptstadt Dresden (2010): Bericht zur Gleichstellung 2010. Frauen und Männer in Dresden. Dresden, S. 36.

vgl. Landeshauptstadt Dresden. Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen (2009): Fortschreibung Fachplan Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für den Zeitraum 2010/2011. Dresden, S. 61ff.

3.3 Jugendamt

Die Kinder- und Jugendhilfe ist gemäß § 9 Abs. 3 SGB VIII in ihrer Aufgabenerfüllung verpflichtet, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung beider Geschlechter zu fördern.

Die Anwendung der Grundsätze von Gender Mainstreaming sind bereits seit den 90er Jahren fester Bestandteil der Dresdner Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentiert wird die Umsetzung der Grundsätze zum Gender Mainstreaming in verschiedenen Planungsberichten und Teilfachplänen und es werden weitere entsprechende Handlungserfordernisse abgeleitet.

Im Planungsbericht zur Jugendhilfeplanung für die **Leistungsfelder „Kinder-, Jugend- und Familienarbeit“ und „Andere Aufgaben/Jugendgerichtshilfe“** ist das Handlungsfeld Geschlechterdifferenzierte Arbeit umfassend im Kapitel 6.2 ab Seite 188 dargestellt (*Planungsbericht zur Jugendhilfeplanung / Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH Apfe-Institut Juli 2012*).

Im Mai 2013 wurde der Teilfachplan für die Leistungsbereiche „Kinder-, Jugend- und Familienarbeit“ und „Andere Aufgaben/Jugendgerichtshilfe“ vom Stadtrat der Landeshauptstadt Dresden beschlossen. Unter Punkt 5.1.2 wurde aufgenommen, dass das Handlungskonzept Gender Mainstreaming der Landeshauptstadt Dresden Grundlage einer Strategie bzw. Weiterentwicklung in allen Angeboten der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit ist.

In der Umsetzung des Teilfachplanes wird neben dem konkreten Handlungsfeld „Geschlechterdifferenzierte Arbeit“ das Thema Geschlechtersensibilität als Querschnittsaufgabe aufgegriffen.

Ziele des Handlungsfeldes sind:

- Betrachtung von Mädchen und Jungen sowie jungen Frauen und jungen Männern unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenslagen, Bedürfnisse, Interessen und Neigungen,
- Förderung der Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen sowie jungen Frauen und jungen Männern, Abbau von Benachteiligung,
- in den Angeboten und Maßnahmen finden diese beiden Ziele ihre Konkretisierung auf der Basis der einzelnen Konzepte

Handlungsschwerpunkte liegen in der Umsetzung folgender formulierter Bedarfsaussagen des Teilfachplanes:

- „weitere Sensibilisierung und fachliche Qualifizierung der Fachkräfte zur Umsetzung der geschlechtergerechten Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen in der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit,
- Beratung von Institutionen zum Thema häusliche und sexualisierte Gewalt sowie die Folgen von Gewalt (u. a. Essstörungen, Selbstverletzungen, destruktive Verhaltensweisen);
- Beratungs- und Vernetzungsbedarfe für Regenbogenfamilien sowie gleichgeschlechtlicher Paare“

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming obliegt den freien Trägern der Jugendhilfe. Die Verwaltung sensibilisiert die Träger der freien Jugendhilfe im Rahmen ihrer Fachberatung für die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming. Deren Umsetzung wird jährlich anhand der Sachberichte abgeprüft und ist auf Anfrage einsehbar.

Das Jugendamt stimmt sich beratend mit den Facharbeitsgemeinschaften gem. § 78 SGB VIII „Förderkreis Mädchen und junge Frauen“ und „Jungen und junge Männer“ ab und steuert die erforderliche Ausrichtung der Facharbeit in den Angeboten der offenen Kinder-, Jugend- und -Familienarbeit.

Am Girls' und Boys' Day in Dresden beteiligt sich das Jugendamt mit einem Infostand und berät dabei Mädchen und Jungen zu Freiwilligendiensten im In- und Ausland.

Für das Leistungsfeld **„Hilfe zur Erziehung, Eingliederungshilfe und angrenzende Aufgaben“** wurde mit dem Beschluss des Teilplans im November 2011 explizit „eine konsequente Darstellung geschlechtersensibler Arbeitsansätze und Handlungserfordernisse“ für den weiteren Planungsprozess beauftragt. Daneben ist in den Anforderungen an die Strukturqualität des Leistungsfeldes als grundsätzliches Wirkungsziel für alle Leistungsarten – Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen – im Sinne des Grundsatzparagraphen 9 Absatz 3 SGB VIII, aufgenommen. Die geschlechterparitätische personelle Besetzung der Leistungen und Dienste wird ausgehend von der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen und jungen Frauen und Jungen und jungen Männern grundsätzlich angestrebt.

Im April 2015 wird der Stadtratsbeschluss zur Fortschreibung des Teilplans erwartet. Für die Weiterentwicklung von Leistungen und Diensten aller Schwerpunkte soll die Herausarbeitung geschlechtersensibler Arbeitsansätze und die durchgängige datenbasierte geschlechtsdifferenzierte Darstellung der Entwicklungen als grundsätzliche Anforderung umgesetzt werden.

Als eine übergeordnete Prämisse der Weiterentwicklung gilt auch künftig - Genderbewusstsein!

Alle Leistungen und Dienste im Bereich des SGB VIII sind grundsätzlich so auszurichten, dass die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männern, Müttern und Vätern zum Zweck des Abbaus von Benachteiligungen und der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und ihrer individuellen Entwicklung berücksichtigt werden. Die Umsetzung dieses Auftrages nach dem SGB VIII erfordert die weitere kontinuierliche Qualifizierung der Fachkräfte in den Leistungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe. Mit dem Aktionsplan zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene werden entsprechende bewusstenfördernde und strukturelle Entwicklungen zusätzlich angeschoben beziehungsweise unterstützt.

Die Umsetzung der Vorhaben wird strukturell durch die Weiterführung des übergreifenden „Themenkreises Gender“ unterstützt. Nähere Informationen finden Sie unter <http://www.fachkraefteportal.info/fachkraefteportal/juhipla.html>.

3.4 Eigenbetrieb Sportstätten

Der Eigenbetrieb Sportstätten (EB Sportstätten) nimmt die Aufgaben zur Grundversorgung der Dresdner Bevölkerung und seiner Gäste mit öffentlichen Sporteinrichtungen sowie der Förderung des vereinsgebundenen Sportes in Umsetzung der kommunalpolitischen Zielsetzungen und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen wahr. Dabei wird eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung weitestgehend berücksichtigt.

Nach den statistischen Erhebungen des Landessportbundes Sachsen treiben in Dresden 31.867 Frauen und Mädchen sowie 56.313 Männer und Jungen organisiert Sport (Stand: 01.01.2014). Im Rahmen von Gender Mainstreaming im Sport sind diese Aussagen nicht differenziert genug, um Ressourcen und Aktivitäten gleichberechtigt anzubieten und passgenau auf Zielgruppen zuzuschneiden. Wichtig für Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind deshalb Genderanalysen. Entscheidende Instrumente bei der geschlechterdifferenzierten Betrachtung sind die Sportförderrichtlinie und die Sportentwicklungsplanung der Landeshauptstadt Dresden. Die Sportentwicklungsplanung wurde zwischen 2009 und 2011 fortgeschrieben und im November 2013 durch den Dresdner Stadtrat beschlossen.

Die Sportentwicklungsplanung ist die Grundlage für eine bedarfsgerechte Versorgung mit Sportstätten- und Bewegungsmöglichkeiten. Die Förderung von Sport und Bewegung in der Bevölkerung hat wegen der damit verbundenen vielfältigen Bildungs- und Erlebnismöglichkeiten sowie gesundheitlichen und sozialen Wirkungen eine wichtige Funktion für die Bevölkerung in einer Stadt. Bedarfsgerechte Sport- und Bewegungsräume spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie sind ein wichtiger "weicher Standortfaktor" und eine wesentliche infrastrukturelle Voraussetzung für eine ausgewogene und nachhaltige Kommunalentwicklung.

In der Fortschreibung der Sportentwicklungsplanung wird in dem entsprechenden Maßnahmenkatalog die Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Bedarfsanalyse für verschiedene Zielgruppen auf gesamtstädtischer und Ortsamts Ebene unter Einbeziehung einer Zustandsanalyse gefordert. Mit dieser geschlechterdifferenzierten Bedarfsanalyse können zukünftig sportliche Belange von Frau und Mann gleichermaßen berücksichtigt sowie die Sportangebote der Stadt für die Bürgerinnen und Bürger qualitativ und quantitativ aufgewertet werden.

Nähere Informationen finden Sie in der Fortschreibung der Sportentwicklungsplanung in der Landeshauptstadt Dresden unter <http://www.dresden.de/de/05/Sportentwicklungsplanung.php>.

3.5 Stadtplanungsamt

Gegenstand der Bauleitplanung ist die Vorbereitung und Leitung der baulichen Nutzung der Grundstücke im Gemeindegebiet. Der vorbereitende Bauleitplan (Flächennutzungsplan) stellt als vorbereitender Plan für das gesamte Gemeindegebiet die beabsichtigte Art der Bodennutzung in den Grundzügen dar. Der verbindliche Bauleitplan (Bebauungsplan) enthält demgegenüber die rechtsverbindlichen Festsetzungen für die städtebauliche Ordnung. Erst die Ausführungsplanung bildet in der Regel den Ansatzpunkt für eine geschlechtergerechte Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse und Anforderungen.

Allein das Instrument des vorhabenbezogenen Bebauungsplanes, der stets auf unmittelbare zeitnahe Umsetzung eines konkret benannten Vorhabens zielt, kann auf dieser Ebene bereits detailliertere Vorgaben treffen, die im Lichte der geschlechtsspezifischen Werte eine besondere Würdigung erfahren.

Gender Mainstreaming oder Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtplanung bedeutet, das Augenmerk auf die Beziehungen zwischen Gleichberechtigung und Entwicklung menschlicher Siedlungen zu richten. Ziel der Planung soll sein, für gleichwertige Lebensbedingungen von Frauen und Männern Sorge zu tragen. Für die Bauleitplanung können Handlungsansätze beispielsweise in der Einordnung von Versorgungs- und Infrastruktureinrichtungen, auch und vor allem in der Nähe von Wohnungen oder Arbeitsplätzen, der Sicherung der Nahversorgung, der Schaffung oder Sicherung von Parks und Grünanlagen in der Nähe der Wohnungen oder von kurzen Wegen zu Haltestellen des Öffentlichen Personennahverkehrs liegen.

Im öffentlichen Raum bildet sich Gesellschaft ab und nirgendwo sonst verschränkt sich die offizielle gesellschaftliche Haltung so mit dem Alltag der Bevölkerung. Mit jedem Verkehrsprojekt (Straßen und Plätze) und Freiraumprojekt (Spielplätze und Parks) (ver-)bauen wir einen Teil unseres Gemeinwesens und treffen eine Aussage darüber, welche Qualitätsmaßstäbe und gesellschaftlichen Maßstäbe wir anlegen. Ob als Raum sozialer Aneignung, als Aufenthaltsort oder als eine Struktur und Identität gebende Abfolge aus Straßen und Plätzen, ob als Ort der Erholung im Grünen oder als Ort des Spielens – der städtische Freiraum ist erster Handlungsraum der Stadtplanerinnen und Stadtplaner. Mittels der gestalterischen Konzeption wird darauf geachtet, einen für alle Geschlechter, alle Alters- und Sozialgruppen gleichermaßen zugänglichen, attraktiven und angenehmen Aufenthaltsraum zu schaffen. Die Vermittlung zwischen allen Nutzungsansprüchen und Gestaltvorstellungen ist nur zu oft denkbar schwierig - die Planerinnen und Planer des Stadtplanungsamtes sehen sich dabei als Mittler einer konstruktiven Zusammenarbeit, immer auch getragen von den Gedanken des Gender Mainstreaming. Zusätzliche Informationen finden sie unter http://www.dresden.de/de/08/01/c_040.php.

4. Informationen und Arbeitshilfen

4.1 Europa

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_de.htm

Die EU - Kommission gibt eine Übersicht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung auf EU-Ebene. Ebenso wird allgemein zu den Themen informiert. Es werden viele Übersichten, Statistiken, Leitfäden und weitere Dokumente zur Verfügung gestellt.

<http://eige.europa.eu/>

EIGE bezeichnet das Europäische Institut für Geschlechtergerechtigkeit. Auf der Internetseite werden umfassende Berichte und Informationsmaterial zum Thema zur Verfügung gestellt. Alle Informationen sind in englischer Sprache.

http://www.lrsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf

Die Internetseite der Österr. Koordinierungsstelle für Gender Mainstreaming im europäischen Sozialfonds stellt ein Praxishandbuch zu Gender Mainstreaming mit vielen Informationen und einfachen Erklärungen zur Verfügung. Die Ziele, Umsetzung, Methoden und Nutzen der Strategie werden näher beleuchtet.

<https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/beispiele/>

Die Stadt Wien informiert über die eigene Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming. Es werden viele praktische Umsetzungsbeispiele dargestellt.

4.2 Deutschland

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erläutert die Strategie Gender Mainstreaming und informiert besonders über die rechtlichen Grundlagen sowie die Umsetzung auf Bundesebene. Es stehen verschiedene Leitfäden, Merkblätter und Arbeitshilfen zur Verfügung.

<http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/>

Auf der Internetseite der Bundeszentrale für politische Bildung wird Gender Mainstreaming ausführlich erläutert und an konkreten Beispielen beschrieben. Es wird sich mit Kritik an der Strategie auseinandergesetzt und u.a. das Thema Geschlechterpolitik, Gender-Kompetenz und die Bereitstellung von gendersensiblen politischen Bildungsangeboten näher betrachtet.

<http://www.soziales.sachsen.de/3606.html>

Das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz informiert über die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gleichstellung in Sachsen. Es stehen Hinweise auf Fördermöglichkeiten und vorhandene Richtlinien zur Verfügung.

<http://www.staedtetag.de/publikationen/materialien/063222/index.html>

In dieser Veröffentlichung des Deutschen Städtetags werden konkrete Praxisbeispiele deutscher Städte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aufgezeigt.

<http://www.freiburg.de/pb/,Lde/205972.html>

Die Stadt Freiburg gibt eine Übersicht zum Thema Gender Mainstreaming. Zusätzlich wird die Umsetzung der Strategie in der Stadt an konkreten Beispielen beschrieben.

<http://www.stuttgart.de/item/show/323980/1/publ/14481>

Die Landeshauptstadt Stuttgart berichtet auf ihrer Internetseite ausführlich über die Einführung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung. Betrachtet werden besonders auch betriebswirtschaftliche Vorteile durch die Umsetzung in der eigenen Personalplanung.

<http://gender.verdi.de/>

Die Gewerkschaft Verdi stellt einfache, aber umfangreiche Erläuterungen und Informationen zur Strategie Gender Mainstreaming zur Verfügung. Die Themenschwerpunkte beziehen sich vorwiegend auf den Bereich Beschäftigung. Ein Schwerpunkt betrachtet Gender Mainstreaming in Bezug auf Männer näher.

Anlage 1: Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden - Fortschreibung 2013

Präambel

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

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

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

Mit Gender Mainstreaming erweitert die Landeshauptstadt Dresden ihre Instrumente zur Steuerung der Verwaltung um die geschlechtersensible Sicht- und Arbeitsweise, um insbesondere die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt Dresden zu verwirklichen und Benachteiligungen sukzessive abzubauen.

Gender Mainstreaming kann in der Landeshauptstadt Dresden auf Basis einer bereits qualifizierten und gut organisierten fachlichen Arbeit weiterentwickelt 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 sowie der Sportentwicklungsplanung, Bibliotheksentwicklungsplanung, u. a.

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 von Gender Mainstreaming ein Bestandteil des modernen Verwaltungshandelns und somit u. a. Inhalt im Nachhaltigkeitsnachweis, in den Leistungskriterien, den Zielvereinbarungen und in der Produktsteuerung.

Vorliegendes Konzept ist für alle Organisationseinheiten der Landeshauptstadt Dresden verbindlich und gilt auch für deren Eigenbetriebe.

Bedeutung von Gender Mainstreaming

Der Begriff Gender Mainstreaming bezeichnet eine Strategie, die die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern anstrebt. Diese Strategie basiert auf dem Ansatz, dass Geschlechterfragen und Geschlechterdifferenzen wesentliche Kriterien bei der Lösung sozialer, wirtschaftlicher, politischer und organisationsbezogener Fragestellungen und Probleme darstellen.

Grundlegend hierfür ist die Erkenntnis, dass Geschlechterhierarchien auf den vorhandenen Geschlechterdifferenzen beruhen und innerhalb der Gesellschaft fest verankert sind. Sie führen so zu direkten und indirekten Benachteiligungen von

Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen. Neben der Geschlechterdifferenz wirken weitere Unterscheidungsmechanismen in der Gesellschaft, wie sozialer Status, Nationalität u. a. Mit der Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming sollen diese nicht ausgeblendet, sondern soweit wie möglich in ihrer Beziehung zur Geschlechterdifferenz mit beachtet werden.

Ziel

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

Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung und nachhaltige Verankerung von Gender Mainstreaming erfordert:

- eine dauerhafte Übernahme der Verantwortung für Gender Mainstreaming durch die Oberbürgermeisterin, die Beigeordneten und alle Führungskräfte und Vorgesetzte
- eine konsequente Umsetzung der bereits verabschiedeten Vereinbarungen, Konzepte und Instrumente zur Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming
- Sensibilität für die geschlechterbezogene Sicht- und Arbeitsweise auf allen Entscheidungsebenen
- Fachwissen zur geschlechterspezifischen Differenzierung
- Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen.

Innerhalb der Landeshauptstadt Dresden sind bereits wesentliche Bedingungen vorhanden, die einen grundsätzlichen Rahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming geben und die Verantwortlichkeiten für den Umsetzungsprozess regeln.

Verwaltungsführung und Stadtrat

Die Implementierung von Gender Mainstreaming erfolgt führungsseitig durch die Oberbürgermeisterin und ihre Beigeordneten. Schrittweise werden alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden einbezogen.

Die Verwaltungsführung und der Stadtrat bilden durch grundlegende Entscheidungen und Beschlüsse die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Fortsetzung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming.

Im Jahr 2003 bekannte sich der Stadtrat zur Einführung und Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming, 2005 erfolgte dann die Verabschiedung des ersten „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming“.

Mit dem Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, im Juni 2012 per Stadtratsbeschluss und mittels Unterzeichnung des Beitritts im September 2012, unterstrich die Landeshauptstadt Dresden darüber hinaus formell und öffentlich ihre grundsätzliche Positionierung zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Europäische Charta wurde 2006 vom Rat der Regionen und Gemeinden Europas (RGRE) mit den Zielen erarbeitet, die Dimension Gender in Politik, Organisation und fachlicher Arbeit auf regionaler und kommunaler Ebene durchgängig einzubinden und somit kontinuierlich gegen Diskriminierung und Benachteiligung vorzugehen. Sie bietet einen Rahmen für alle gleichstellungsrelevanten Maßnahmen.

Für die Landeshauptstadt Dresden bedeutet dies, dass die Verantwortung für Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, interne Frauenförderung, kommunale Gleichstellungsarbeit sowie Antidiskriminierung (zeitlich) gebündelt wird. Dies bietet somit die Chance der systematischen und fachlich verbesserten Verknüpfung der entsprechenden Strategien und Prinzipien, wobei die jeweiligen (unterschiedlichen) Ziele der Maßnahmen jedoch bestehen bleiben. Darüber hinaus eröffnet der Beitritt zur Charta weitere Chancen für die Landeshauptstadt Dresden, denn

- die Charta vernetzt gesetzliche Standards und fördert im Querschnitt einer differenzierten Kommunalverwaltung die Bemühungen zur Herstellung von Chancengleichheit
- befördert den behördenübergreifenden Dialog sowie das gleichstellungspolitische Bewusstsein ohne zusätzliche Auswirkungen auf den Haushalt

ermöglicht die reale Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und erhöht darüber hinaus die öffentliche Aufmerksamkeit für Dresden als moderne, zukunftsfähige Stadt, wie sie die Oberbürgermeisterin in Ihren Zielen für 2025 beschrieben hat

Organisation

Die Einbeziehung der Organisation im Sinne der Regelung von Aufbau- und Ablauforganisation ist bei der Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming unerlässlich. Die Organisation schafft grundsätzliche Rahmenbedingungen zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Organisationsstrukturen und Organisationsabläufen, welche integrativ verläuft. Dadurch soll Gender Mainstreaming nicht als zusätzliche Aufgabe innerhalb der Organisation, sondern als deren selbstverständlicher Bestandteil wahrgenommen werden.

Haupt- und Personalamt

Das Haupt- und Personalamt unterstützt die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den gesamten Verwaltungsprozess im Rahmen der Personalentwicklung. Es fördert die Sensibilisierung zum Thema sowie den Erwerb von Genderkompetenz bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Verwaltungsebenen über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen.

Führungskräfte und Vorgesetzte

Der Umsetzungs- und Verankerungsprozess von Gender Mainstreaming ist eine wesentliche Führungsaufgabe. Führungskräfte und Vorgesetzte koordinieren und steuern den Umsetzungsprozess in ihrem Verantwortungsbereich und schaffen Rahmenbedingungen für die Integration des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Facharbeit. Führungskräfte und Vorgesetzte haben große Vorbildfunktion. Sie engagieren sich daher glaubwürdig für die Strategie Gender Mainstreaming und nehmen an Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema teil. Sie informieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse des Umsetzungsprozesses. Führungskräfte und Vorgesetzte beachten die Grundsätze der Führung und Zusammenarbeit und berücksichtigen in diesem Zusammenhang die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Geschlechtergerechtes Verwaltungshandeln lebt von Engagement und Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie verstehen Gender Mainstreaming nicht nur als personal-politische Strategie, sondern auch als einen selbstverständlichen Ansatz in der eigenen Facharbeit, der durchgängig berücksichtigt wird. Sie sind aufgefordert sich die notwendige Genderkompetenz anzueignen und den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming eigeninitiativ und bewusst mitzugestalten.

Personalvertretungen

Die Personalvertretungen unterstützen die Zielsetzung von Gender Mainstreaming unter Berücksichtigung der Interessen der von ihnen vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie arbeiten konstruktiv und vertrauensvoll mit der Dienststelle zusammen und wirken bei der Entwicklung, Überarbeitung und Umsetzung von Instrumenten und Maßnahmen zur Strategie Gender Mainstreaming mit.

Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming setzt ihre Tätigkeit zur Begleitung des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming fort. 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 direktem Zugang zum Beigeordneten, sowie des Gesamtpersonalrates zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming arbeiten eigenverantwortlich und weisungsfrei. Sie werden persönlich berufen, Vertreterinnen und Vertreter werden nur im Ausnahmefall entsandt. Die Arbeitsgruppe ist gemäß SächsFFG § 15 paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen. In die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming sind nur Beschäftigte zu berufen, welche entsprechende Gender-Kenntnisse besitzen und dementsprechende Fortbildungen 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 Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming tagt bedarfsorientiert, mindestens sechsmal jährlich. Bei Notwendigkeit kann die Arbeitsgruppe zeitlich befristete Unterarbeitsgruppen bilden, welche sich mit einzelnen Fachproblematiken auseinandersetzen. Sie ist berechtigt, weitere Beschäftigte zur Bildung der Unterarbeitsgruppen mit deren Zustimmung und in Abstimmung mit dem oder der jeweiligen Vorgesetzten zu benennen. Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming gehören:

- Steuerung und Überwachung des Umsetzungs- und Verankerungsprozesses
- regelmäßige Fortschreibung des „Konzeptes zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden“, Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen
- Erarbeitung eines Aktionsplanes unter Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger der Landeshauptstadt Dresden im Rahmen des Beitritts zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
- Erarbeitung einer regelmäßigen Information der Oberbürgermeisterin, der Beigeordneten, des Stadtrates und der interessierten Öffentlichkeit zum Stand der Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming
- Erarbeitung einer regelmäßigen Information der Oberbürgermeisterin, der Beigeordneten, des Stadtrates und der interessierten Öffentlichkeit zum Stand der Umsetzung des Aktionsplanes
- Erarbeitung und Evaluation von Instrumenten zur Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming, wie z. B. Prüfverfahren für Beschlussvorlagen, Strategiepapiere und Maßnahmen
- Begleitung der Umsetzung des Fortbildungskonzeptes zur Vermittlung von Gender-Wissen an die Beschäftigten
- 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 von Gender Mainstreaming und seine Umsetzung/Verankerung in der Landeshauptstadt Dresden (z. B. Publikationen, Handreichungen, Homepage, MIS) in Zusammenarbeit mit der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
- Erstellung eines jährlichen Arbeitsplanes für die Tätigkeit der Arbeitsgruppe

Ressourcen

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

Den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming 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 zum Thema Gender Mainstreaming 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 oder eine Mitarbeiterin mit entsprechend ausgestatteten Fachkenntnissen im Umfang von 20 Stunden je Woche tätig.

Handlungsfelder und Instrumente

Die Intensionen von Gender Mainstreaming, des hier vorliegenden Konzeptes sowie die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen für die Arbeit der einzelnen Organisationseinheiten 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.

Die entwickelten Instrumente zur Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming sind für alle Organisationseinheiten verbindlich und entsprechend anzuwenden. Bei gegebener Notwendigkeit sind konkrete Maßnahmen zu deren Einführung und damit Wahrung der Chancengleichheit festzulegen.

Gleichstellungs-Aktionsplan

Im Rahmen des Beitritts zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist ein Gleichstellungs-Aktionsplan zu erarbeiten und umzusetzen. Der Aktionsplan enthält den bisherigen Sachstand und legt Ziele, Prioritäten sowie die jeweiligen Maßnahmen für zwei Jahre fest.

Stand:

Nach dem Beitritt der Landeshauptstadt Dresden zur Charta beauftragte der Stadtrat die Oberbürgermeisterin mit der zeitnahen Erarbeitung eines lokalen Aktionsplanes unter Einbeziehung der interessierten Öffentlichkeit sowie gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure. Die Federführung obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele und Aufgaben:

Bis 2014 soll zunächst eine Bestandsaufnahme über bisherige gleichstellungsrelevante Regelungen und Maßnahmen, deren Bewertung und Ergänzung sowie die Erarbeitung des Aktionsplanes erfolgen, welcher nach Beschlussfassung in einem Zeitraum von zwei Jahren umzusetzen ist. Über die Erfolge der Umsetzung des Aktionsplanes ist dem Stadtrat regelmäßig zu berichten.

Kommunikation und Information

Regelmäßige Kommunikation über und Informationsweiterleitung zu Gender Mainstreaming halten das Thema im Verwaltungsgeschehen präsent und gewährleisten, dass alle Beschäftigten über den aktuellen Stand des Umsetzungsprozesses sowie über notwendige Belange und Anforderungen Kenntnis besitzen.

Stand:

Zur Information und Wissensvermittlung zum Thema Gender Mainstreaming in der Landeshauptstadt Dresden steht den Organisationseinheiten ein Arbeitsmaterial sowie eine Reihe an Informationen im MIS und auf der Internetseite der Landeshauptstadt Dresden zur Verfügung. Diese werden regelmäßig überprüft, ergänzt und ggf. überarbeitet.

Ziele und Aufgaben:

Es wird ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Organisationseinheiten angestrebt, um so intensiver auf deren Belange eingehen und Gender Mainstreaming den Bedürfnissen entsprechend umsetzen zu können.

Da nicht allen Ämtern das MIS zur Verfügung steht, werden die betreffenden Beschäftigten durch die jeweils genutzten Informationssysteme regelmäßig sowohl über Basiswissen als auch über Neuerungen und Arbeitshilfen informiert. Außerdem wird geprüft, inwieweit ein Zugang der betreffenden Ämter auf das MIS ermöglicht werden kann.

Qualifizierung

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming durch alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden kann nur gelingen, wenn sie über das notwendige Wissen und die entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, also Genderkompetenz besitzen.

Stand:

Um möglichst alle Beschäftigten zum Thema Gender Mainstreaming sensibilisieren zu können, wurde ein Fortbildungskonzept zur Vermittlung von Gendersensibilität, Genderwissen und Erwerb von Genderkompetenz erstellt, welches seit September 2006 beginnend mit einer Kick-off Veranstaltung umgesetzt wird. 2011 wurden die Evaluationsbögen zur Durchführung der einzelnen Veranstaltungen ausgewertet. Es erfolgte eine inhaltliche Überarbeitung der Fortbildungsangebote und der Einsatz eines neuen Genderteams.

Da Genderkompetenz wesentlich für die Führungstätigkeit ist, werden seit 2011 neue Führungskräfte und Vorgesetzte durch die zentrale Fortbildung automatisch zum Grundseminar Gender Mainstreaming eingeladen.

Ziele und Aufgaben:

Eine konsequente Fortsetzung des begonnenen Qualifikationskonzeptes zu Gender Mainstreaming ist erklärtes Ziel. Dadurch soll der Wissenstand zu Gender Mainstreaming innerhalb der Organisationseinheiten weiter erhöht werden. Diesbezüglich wird die Qualifizierung aller Führungskräfte und Vorgesetzten sowie 10 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Organisationseinheiten angestrebt.

Um das Fortbildungsangebot für die Beschäftigten zum Thema Gender Mainstreaming attraktiver zu gestalten, wird das Fortbildungskonzept bis 2015 überarbeitet und an die aktuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Ab 2013 werden fachbereichsspezifische Grundlagenseminare, zum Beispiel zu den Themen Gender Mainstreaming und Recht sowie Gender Mainstreaming im Sozialbereich, durch die zentrale Fortbildung angeboten.

Geschlechtergerechte Sprache

Entsprechend dem Prinzip „Sprache schafft Bewusstsein“ ist es für die Umsetzung von Gender Mainstreaming unabdingbar, Sprache in schriftlicher und mündlicher Form geschlechtergerecht anzuwenden. Dies bedeutet, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden. Auf diese Weise werden der Abbau von Stereotypen sowie eine eindeutige Zuordnung der angesprochenen Personen(-gruppen) ermöglicht.

Stand:

Der durchgängige Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ist für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Dresden verbindlich und fand Eingang in die Allgemeine Dienstanweisung (Punkt 5.4.2, Absatz 6). Des Weiteren wurde 2007 eine Informationsschrift für die Beschäftigten erarbeitet, die die konkrete Umsetzung in der täglichen Arbeit unterstützen soll.

Ziele und Aufgaben:

Erklärtes Ziel bleibt weiterhin die durchgängige Anwendung geschlechtergerechter Sprache im gesamten internen und externen Schriftverkehr der Verwaltung. Insbesondere Publikationen und andere mediale Erzeugnisse der Landeshauptstadt Dresden sind geschlechtergerecht zu gestalten.

Der Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache vor allem im schriftlichen Bereich wird häufig als schwer lesbar und unverständlich wahrgenommen. Um hier eine adäquate Umsetzung zu unterstützen, wird ab 2013 ein Trainingsseminar über die zentrale Fortbildung angeboten. Des Weiteren wird die Informationsschrift zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache bis 2014 überarbeitet und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Datenerhebungen/statistische Veröffentlichungen

Geschlechterdifferenzierte Daten und Statistiken sind eine wichtige Grundlage im Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming. Die darauf basierenden (Zielgruppen-)Analysen ermöglichen die Ableitung konkreter Handlungsmaßnahmen für die Planung geschlechtergerechter Facharbeit.

Stand:

Fachspezifische geschlechterdifferenzierte Daten werden innerhalb der Landeshauptstadt Dresden nur von einzelnen Organisationseinheiten erfasst und auch genutzt. Entsprechend gering ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Fachplanungen.

Ziele und Aufgaben:

Ziel ist daher, dass alle Organisationseinheiten durchgängig für die eigene Facharbeit relevante, nach Geschlecht differenzierte Daten erheben und/oder auswerten. Weiterhin sollen alle Organisationseinheiten erforderliche geschlechtsspezifische Daten und Informationen als Grundlage einer geschlechtergerechten Umsetzung der Facharbeit nutzen.

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 Organisationseinheiten der Landeshauptstadt Dresden tätigkeitsfeldbezogen analysiert und berücksichtigt. Alle Organisationseinheiten prüfen in ihren Verantwortungsbereichen, welche Anforderungen hinsichtlich einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung bestehen. Die Organisationseinheiten erarbeiten in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming konkrete Vorschläge, welche Daten zukünftig geschlechterdifferenziert erfasst und publiziert werden können. Die Organisationseinheiten leiten in Zusammenarbeit mit der Kommunalen Statistikstelle Maßnahmen ein, um diese zukünftig zu sichern.

Die Kommunale Statistikstelle sichert ab, dass in ihren offiziellen Veröffentlichungen und 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 Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming beratend hinzuzuziehen.

Gender-Check

Der Gender-Check besteht aus verschiedenen Checklisten, die die Genderperspektive in die Entscheidungs-, Planungs- und Umsetzungsprozesse kontinuierlich einbeziehen und somit den Arbeitsablauf unterstützen.

Stand:

Den Beschäftigten steht derzeit der Gender-Check, enthalten im Arbeitsmaterial und über das MIS abrufbar, zur Verfügung. Er besteht aus einer allgemeinen Checkliste, der 4-R-Methode sowie der Checkliste zur gendersensiblen Gestaltung von Printmedien. Bisher ist der Gender-Check noch wenig verbreitet und wird daher nur von wenigen Organisationseinheiten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Facharbeit genutzt.

Ziele und Aufgaben:

Ziel ist die durchgängige und regelmäßige Anwendung des Gender-Checks in den einzelnen Organisationseinheiten. Um dies zu unterstützen, sollen Anwendungsbeispiele erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden.

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist die konsequente Fortsetzung der Strategie von Gender Mainstreaming im Bereich der städtischen Haushaltsführung, um den politischen Ansatz auch haus-halterisch umzusetzen. Es ermöglicht die systematische Analyse, Steuerung und Evaluation des Haushalts im Hinblick einer geschlechtergerechten Ressourcenverteilung.

Stand:

Unter der Federführung des Geschäftsbereiches Finanzen und Liegenschaften wird derzeit geprüft, wie eine sukzessive Einführung von Gender Budgeting in der Landeshauptstadt Dresden gelingen kann.

Ziele und Aufgaben:

Ziel ist eine geschlechteradäquate Nutzung von öffentlichen Ressourcen. Zunächst soll ermittelt werden, in welchen Bereichen bzw. Projekten der Landeshauptstadt Dresden Gender Budgeting erprobt werden kann. Für den Haushalt 2015/2016 soll Gender Budgeting dann in den ausgewählten Bereichen bzw. Projekten modellhaft umgesetzt werden. Im Anschluss erfolgt die Einführung von Gender Budgeting mit dem Ziel der flächendeckenden Umsetzung.

Würdigung positiver Beispiele

Eine selbstverständliche und regelmäßige Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln ist nur möglich, wenn Beschäftigte und im Weiteren die einzelnen Fachämter und Fachbereiche die Prinzipien dieser Strategie in ihre tägliche Arbeit einbinden. Somit wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Landeshauptstadt

Dresden vor allem vom Engagement der Beschäftigten getragen. Um dieses Engagement fördern und fordern zu können, sollen positive Praxisbeispiele durch die Oberbürgermeisterin öffentlich gewürdigt und bekannt gemacht werden.

Stand:

2012 wurde durch die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming die Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich - Gender 20xx“ initiiert und nach Rücksprache mit der Oberbürgermeisterin eine entsprechende Vorgehensweise beschlossen. Die Verleihung der Auszeichnung ist erstmals für das Jahr 2013 geplant.

Ziele und Aufgaben:

Ziel ist die Etablierung der Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich - Gender 20xx“ innerhalb der Landeshauptstadt Dresden und die damit einhergehende offensive Veröffentlichung von Beispielen einer gelungenen Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis über die verschiedenen Medien der Landeshauptstadt Dresden (Amtsblatt, Internetseite der Landeshauptstadt Dresden, MIS, etc.).

Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten

Um Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Arbeitsleben gewährleisten zu können, ist es notwendig die Lebenssituation der Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Belange zu berücksichtigen. Dadurch können geschlechtsbezogene Benachteiligungen unterbunden werden.

Hierunter fällt insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche durch den Einsatz geeigneter Maßnahmen für die Beschäftigten erleichtert werden soll.

Stand:

Innerhalb der Stadtverwaltung Dresden bieten das Strategische Personalentwicklungskonzept sowie der Frauenförderplan geeignete Instrumente und Maßnahmen an, um die Anforderungen der Verwaltung an die Beschäftigten sowie die Ziele der Beschäftigten selbst in Übereinstimmung zu bringen und so eine Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten im dienstlichen Rahmen zu ermöglichen.

Ziele und Aufgaben:

Ziel ist die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer innerhalb der Verwaltung unter Berücksichtigung der jeweiligen Lebenssituation. Insbesondere Führungskräfte und Vorgesetzte sind angehalten, entsprechende Maßnahmen im Rahmen dienstlicher Vorgaben umzusetzen.

Paritätische Gremienbesetzung

Paritätische Besetzung von Gremien meint an dieser Stelle die zahlenmäßig ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern, um in Beratungs- und/oder Entscheidungsprozessen die Sichtweisen beider Geschlechter einfließen lassen zu können.

Stand:

2012 wurde die Besetzung der Gremien, die dem Auswahlrecht der Stadtverwaltung Dresden als zuständige Dienststelle unterliegen, überprüft. Es zeigte sich, dass nur wenige Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen, die Besetzung aber auch sehr von den personalpolitischen Gegebenheiten in den jeweiligen Organisationseinheiten abhängt. So haben beispielsweise Organisationseinheiten mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an beschäftigten Frauen auch einen sehr hohen Frauenanteil in ihren Gremien.

Ziele und Aufgaben:

Die Stadtverwaltung legt verstärkten Wert auf die paritätische Besetzung von Gremien. Sie wirkt intensiv 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 setzt sie sich dafür ein, dass in Gremien, die durch den Stadtrat und seine Ausschüsse besetzt werden, die Maßnahmen des § 15 SächsFFG analog zur Anwendung kommen. In allen relevanten Stadtratsvorlagen ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

Evaluation und Berichterstattung

Wie alle gesellschaftlichen Prozesse unterliegt auch die Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming und damit die Schaffung von Chancengleichheit einer ständigen Wandlung und Notwendigkeit der Anpassung der jeweiligen Handlungsstrategien. Hierfür ist eine regelmäßige Evaluation zum Umsetzungsstand notwendig, um Fortschritte und Probleme im Umsetzungsprozess identifizieren zu können.

Stand:

Alle Fachämter und Fachbereiche berichten seit 2011 einmal jährlich schriftlich über den Umsetzungsstand der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming. Um eine standardisierte Berichterstattung zu ermöglichen, wurde durch die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming ein Berichtsbogen entwickelt. Die Ergebnisse werden in einem Jahresbericht zusammengefasst und

entsprechende Maßnahmen daraus abgeleitet. Die Arbeitsgruppe berichtet jährlich zum Umsetzungsstand in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin.

Ziele und Aufgaben:

Die Optimierung des Umsetzungsprozesses von Gender Mainstreaming steht weiterhin im Mittelpunkt der Evaluation und Berichterstattung. Um inhaltlich genauere Aussagen durch die Evaluation erhalten zu können, ist eine Überarbeitung des Berichtsbogens notwendig.

Rechenschaftslegung/Fortschreibung

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming erstellt jährlich einen Arbeitsplan zur Umsetzung des Konzeptes, welcher in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin zu bestätigen ist und dem Stadtrat zur Kenntnis gegeben wird. Darüber hinaus berichtet die Arbeitsgruppe einmal jährlich über die erreichten Ergebnisse in der Dienstberatung der Oberbürgermeisterin, welche im Rahmen der Berichterstattung zum Gleichstellungs-Aktionsplan alle zwei Jahre über die Oberbürgermeisterin dem Stadtrat zur Kenntnis zu geben sind.

Das „Konzept zur Umsetzung und nachhaltigen Verankerung von Gender Mainstreaming“ ist auf der Grundlage neuer Erkenntnisse spätestens nach vier Jahren fortzuschreiben und dem Stadtrat zur Kenntnis zu geben.

Anlage 2: 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

Zusammenfassung⁵

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene wurde im Zeitraum von 2005 bis 2006 vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)⁶ sowie seinen Partnern erarbeitet. Ziel ist es, unter Einbeziehung von Lokal- und Regionalregierungen sowie deren Institutionen und Organisationen eine reale Gleichstellung von Frau und Mann zu gewährleisten.

Die Charta stellt eine Absichtserklärung dar, in der sich die Kommune formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bekennt. Über den Beitritt werden auf kommunaler Ebene Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt und darüber hinaus eine anhaltende Gleichberechtigung gefördert. Sie bietet damit die Möglichkeit, spezielle Maßnahmen einzuleiten, um Verbesserungen auf dem Weg zur Geschlechterdemokratie zu bewirken.

Europaweit wurde die Charta weit mehr als 1300-mal unterzeichnet. Zu den Unterzeichnern in Deutschland gehören neben dem Deutschen Städtetag ca. 40 Städte wie beispielsweise Bonn, Duisburg, Göttingen, Heidelberg, Plettenberg, Nürnberg und Westerstede. Aus Sachsen haben sich bisher die Städte Leipzig, Chemnitz, Dresden und Gersdorf zur Charta bekannt. Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene gliedert sich in vier Bereiche:

- Präambel
- Teil I mit sechs Grundsätzen
- Teil II, der sechs Schritte zur Umsetzung behandelt
- Teil III, der sich in 30 Artikel untergliedert

Die Grundsätze von Teil I lauten wie folgt:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht. (...)
2. Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um Gleichstellung zu garantieren. (...)
3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine Grundbedingung der demokratischen Gesellschaft. (...)
4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung. (...)
5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten ist für die Förderung der Gleichstellung erforderlich. (...)
6. Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung.“⁷

Diese Grundsätze bilden die Handlungsgrundlage für eine einheitliche Umsetzung der Charta, die in Teil II durch entsprechend festgelegte Schritte sichergestellt werden soll.

Die Umsetzungsschritte gliedern sich in nachstehende Maßnahmen⁸:

1. Innerhalb eines zweijährigen Zeitraumes (ab Unterzeichnung) wird ein Gleichstellungs-Aktionsplan entwickelt, angenommen und umgesetzt.
2. Er legt Ziele und Prioritäten, die geplanten Maßnahmen/Zeiträume und bereitzustellenden Ressourcen fest.
3. Bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, werden zahlreiche Meinungen eingeholt. Es erfolgt regelmäßig eine öffentliche Berichterstattung zur Umsetzung.
4. Der Gleichstellungs-Aktionsplan wird angepasst und fortgeschrieben.
5. Es wird mit einem Bewertungssystem kooperiert (zentral vorgegeben).

⁵ vgl. Winkler, Kristina: Präsentation zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ vom 3. Februar 2011 in der AG Gender.

⁶ Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) ist der größte Verband lokaler und regionaler Gebietskörperschaften in Europa. Seine Mitglieder sind die nationalen Verbände der Städte und Regionen in mehr als 30 europäischen Ländern. Sein Leitgedanke liegt in der Förderung eines einigen und starken Europa, gestützt auf kommunale Selbstverwaltung und Demokratie, und ein Europa, in dem Entscheidungen in Bürgernähe und unter Beachtung des Subsidiaritätsprinzips getroffen werden.

⁷ Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

⁸ Ebd.

Der RGRE wird schriftlich informiert, wann die Charta unterzeichnet wurde.

Teil III zeichnet sich durch seine Handlungsfelder und insgesamt 30 Artikel aus. Zu den Handlungsfeldern gehören die Themen

- Demokratische Verantwortung,
- Politische Rolle,
- Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung,
- Rolle als Arbeitgeber/-in,
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen,
- Rolle als Dienstleistungserbringer,
- Planung und Nachhaltige Entwicklung,
- Rolle als Regulierungsbehörde sowie
- Städtepartnerschaften und internationale Kooperation.

Im Weiteren unterteilen sich die Handlungsfelder in fachbereichsspezifische Artikel, u. a. in

- Gesundheit,
- Kinderbetreuung,
- politische Partizipation,
- Kultur, Sport, Freizeit,
- öffentliche Sicherheit,
- Mobilität/Verkehr,
- Umwelt,
- wirtschaftliche Entwicklung und
- Stadtplanung.

Jeder Artikel gliedert sich dabei in die Anerkennung von Standards und gesetzlichen Grundlagen sowie in die Anerkennung von abzuleitenden Verpflichtungen und gegebenenfalls einzelnen Maßnahmen. Wie bereits deutlich wurde, beginnt die praktische Umsetzung in der Kommune mit der Erarbeitung eines auf zwei Jahre angelegten Gleichstellungs-Aktionsplanes, dessen Inhalte an die Bedürfnisse auf jeweiliger kommunaler Ebene zugeschnitten sind. Anschließend werden gemäß dem Aktionsplan die entsprechenden Handlungsmaßnahmen vollzogen.

Anlage 3: Checklisten zur Anwendung des Prinzips Gender Mainstreaming

Allgemeiner Gender Check

1. Genderrelevanz

Betrifft die Maßnahme Frauen und Männer entsprechend ihren spezifischen Lebensbedingungen in unterschiedlichem Maße?⁹

- Inwiefern sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen?
- Was sind die Ursachen der unterschiedlichen Betroffenheit?
- Kann diese unterschiedliche Betroffenheit durch Statistiken, Zahlen, Untersuchungen etc. belegt werden?
- Wenn ja, durch welche?
- Liegen diese Zahlen vor/ werden sie systematisch erfasst?

2. Auswirkungen

Hat die Maßnahme unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer? Und gibt es Unterschiede im Hinblick auf (Zugangs-)Rechte, Ressourcen, Beteiligung?¹⁰

- **Repräsentation:** Wie groß ist der Anteil von Frauen und Männern? (Quantitative Angabe) - z.B.
 - Wie ist die Verteilung von Frauen und Männern in bspw. Ausschüssen, Beratungsgruppen, Sitzungen der jeweiligen Behörde, in den jeweiligen Hierarchiestufen, bei den Nutzern und Nutzerinnen von Angeboten?
 - Wie hoch ist der Anteil von Angelegenheiten, die hauptsächlich Frauen oder Männer betreffen?
 - Wer entscheidet über den Beratungsgegenstand, sind daran Männer und Frauen gleichermaßen beteiligt?
 - Gibt es unterschiedliche Auswirkungen des Beschlusses über den Beratungsgegenstand für Frauen und Männer?
- **Ressourcen:** Über welche Ressourcen (Geld, Bildung, Zeit, Fachwissen, Personal etc.) verfügen Frauen und Männer und wie werden diese Ressourcen zwischen ihnen verteilt? (Quantitative Angabe) - z.B.
 - Werden bei der Planung die unterschiedlichen Lebens- und Zeitsituationen von Frauen und Männern berücksichtigt?
 - Wie verteilen sich die öffentlichen Haushaltsmittel auf Ausgaben für Frauen und Männer?
- **Realität:** Warum ist die Situation so? (Qualitative Angabe) - z.B.
 - Wer bekommt was zu welchen Bedingungen?
 - Warum werden Frauen und Männer unterschiedlich behandelt, beurteilt, beteiligt?
 - Welche geschlechtsspezifischen Normen und Werte liegen den verschiedenen Situationen/ Tätigkeiten zugrunde?

3. Ziele für die Gleichstellung

Wie kann die geplante Maßnahme dazu beitragen, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern?¹¹

- Werden geschlechterbezogene Benachteiligungen, Ungleichgewichte bei der Teilhabe von Frauen und Männern oder tradierte und überholte Rollenmuster abgebaut?
- Werden Männer und Frauen in ihrer Eigenständigkeit und Selbstverantwortung gestärkt?

⁹ vgl. Gender Check der Landesregierung Rheinland-Pfalz im Rahmen des „Landesentwicklungsprogramms Rheinland Pfalz - Entwicklung mit Augenmaß (LEP IV)“

¹⁰ vgl. Auszug aus Beispiel über die 3R-Methode in Schweden aus der Broschüre Gender Mainstreaming - Was ist das? des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen (2002)

¹¹ vgl. Gender Checkliste als Arbeitshilfe zur Überprüfung aller Senatsvorlagen auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Finanzen Berlin - Hauptfrage vgl. Beispiel der Gleichstellungsprüfung der EU-Kommission aus der Broschüre „Gender Mainstreaming - Was ist das?“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen (2002)

- Ergeben sich neue gleichstellungspolitische Ziele aus der Bewertung der geschlechterbezogenen Auswirkungen?
- Auf welche Weise können diese gleichstellungspolitischen Ziele erreicht werden?

Checkliste zur gendersensiblen Gestaltung von Printmedien¹²

Die „Checkliste zur gendersensiblen Gestaltung von Printmedien“ entstammt aus dem vom Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) erarbeiteten „Leitfaden zur gendersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks“ (2005) und stellt hierzu eine Ergänzung dar. Diese Checkliste ermöglicht einen Zugang zu der Thematik Gender Mainstreaming und Öffentlichkeitsarbeit und darüber hinaus die Entwicklung eines gendersensiblen Blicks in der täglichen Arbeit.

Vorüberlegungen:

Welche Zielgruppen sollen mit den Printmedien in erster Linie angesprochen werden? Haben Männer und Frauen unterschiedliche Interessen in Bezug auf das Thema des Printmediums? Worin bestehen die Unterschiede?

Check: Sprache

- Sind beide Geschlechter jeweils in der männlichen und weiblichen Form explizit und gleichberechtigt benannt?
- Werden Personenbezeichnungen kreativ verwendet und variiert?
- Werden handelnde Personen benannt?
- Ist das Pronomen „man“ im Text vermieden?
- Werden die Handlungen von Männern und Frauen mit qualitativ gleichwertigen Verben beschrieben?
- Ist der Text gut leserlich?
- Ist das Printmedium konsequent sprachlich gendersensibel gestaltet?

Check: Bilder

- Werden Frauen und Männer gleichberechtigt dargestellt?
- Wird auf Bilder, die stereotype Geschlechterrollen und Klischees darstellen, verzichtet?
- Sprechen die Motive beide Geschlechter gleichermaßen an?
- Sind unterschiedliche Motive (Menschen, Tiere, Natur) abgebildet?
- Sind die Bilder zeitgemäß?

Check: Themen

Bei Einzeltexten:

- Ist das Thema so aufbereitet, dass es die unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt?
- Werden Männer und Frauen und ihre Leistungen gleichberechtigt präsentiert?

Bei Gesamtwerken (mit mehreren Einzeltexten):

- Sind die Themen im Gesamtwerk so gewählt, dass sowohl die Interessen von Männern als auch die Interessen von Frauen berücksichtigt sind?

¹² Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) (2005): Leitfaden zur geschlechtersensiblen Gestaltung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in Nationalparks. Frankfurt am Main: ISOE, S. 22.

Anlage 4: Formular Bericht Gender Mainstreaming

Landeshauptstadt Dresden

LDr. 269/3

Bericht Gender Mainstreaming

Allgemeine Angaben zum/zur zuständigen Bearbeiter/-in	
Name, Vorname	Telefon/Fax
Organisationseinheit (OE)	E-Mail

Angaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den zwei vorangegangenen Kalenderjahren _____ (bitte angeben)

Teil A: Fachbezogene Umsetzung von Gender Mainstreaming	
1. Wird Gender Mainstreaming in Ihrer Facharbeit als Strategie berücksichtigt?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> in der Umsetzung	Wenn ja, wie häufig? <input type="checkbox"/> regelmäßig <input type="checkbox"/> punktuell <input type="checkbox"/> sehr selten Wenn nein, warum nicht?
2. Genderkompetenz	
a) Wie viele Beschäftigte aus Ihrem Amt/Eigenbetrieb haben an dezentral organisierten (externen) Gender Mainstreaming-Weiterbildungen teilgenommen?	
Führungskräfte und Vorgesetzte: _____ Frauen _____ Männer	Mitarbeiter/-innen: _____ Frauen _____ Männer
b) Benötigen Ihre Beschäftigten fachspezifische Weiterbildungen zum Thema Gender Mainstreaming?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn ja, welche?
3. Geschlechterdifferenzierte Daten	
a) Welche fachbereichsbezogenen statistischen Daten <u>erfassen</u> Sie geschlechterdifferenziert?	
	<input type="checkbox"/> Es werden keine fachbereichsbezogenen Daten erfasst. <input type="checkbox"/> Fachbereichsbezogene statistische Daten werden erfasst, jedoch nicht nach Geschlecht differenziert. <input type="checkbox"/> Die geschlechterdifferenzierte Erfassung fachbereichsbezogener statistischer Daten ist geplant.

b) Welche geschlechterdifferenzierten statistischen Daten zur zielgerichteten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrer Facharbeit nutzen Sie bereits?	
	<input type="checkbox"/> Es werden keine geschlechterdifferenzierten statistischen Daten in der Facharbeit genutzt. <input type="checkbox"/> Die Nutzung geschlechterdifferenzierter statistischer Daten in der Facharbeit ist geplant. <input type="checkbox"/> Es liegen keine relevanten geschlechterdifferenzierten statistischen Daten für die Facharbeit vor
4. Hilfsmittel/Informationen	
a) Nutzen Sie den „Gender-Check“ zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrer Facharbeit?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> unbekannt	Wenn ja, wie häufig? <input type="checkbox"/> regelmäßig <input type="checkbox"/> gelegentlich <input type="checkbox"/> sehr selten Wenn nein, warum nicht?
b) Nutzen Sie die im MIS verfügbaren Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrer Facharbeit?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> unbekannt	Wenn nein, warum nicht?
c) Erhalten Sie Informationen von der/über die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming durch Ihren Geschäftsbereich?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn ja, wie oft? <input type="checkbox"/> regelmäßig <input type="checkbox"/> gelegentlich <input type="checkbox"/> sehr selten
d) Inwieweit benötigen Sie weitere Hilfsmittel, Informationen oder Unterstützung, um die Strategie Gender Mainstreaming in Ihrer Facharbeit umzusetzen?	
Teil B: Personalbezogene Umsetzung von Gender Mainstreaming	
5. Lebenssituation der Beschäftigten	
a) Welche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Belange werden in Ihrer Organisationseinheit umgesetzt?	
	<input type="checkbox"/> Es werden keine Maßnahmen zur Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten umgesetzt. <input type="checkbox"/> Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten ist geplant.
b) Welche Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Ihrer Beschäftigten werden in Ihrer Organisationseinheit umgesetzt?	

6. Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen	
a) Sind an der Planung und Umsetzung von fachlichen Projekten Frauen und Männer beteiligt?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn nein, warum nicht?
b) Wird bei der Besetzung von internen Gremien (Arbeitsgruppen, Projektgruppen, etc.) auf ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitgliedern geachtet?	
<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Wenn nein, warum nicht?

7. Ihre Hinweise und Anregungen

Datum, Unterschrift Amtsleiter/-in bzw. Eigenbetriebsleiter/-in

Impressum

Herausgeberin:
Landeshauptstadt Dresden
Die Oberbürgermeisterin

Haupt- und Personalamt
Telefon (03 51) 4 88 24 22
Telefax (03 51) 4 88 29 43
E-Mail haupt-und-personalamt@dresden.de

Postfach 12 00 20
01001 Dresden
www.dresden.de

Zentraler Behördenruf 115 – Wir lieben Fragen

Redaktion: Robin Vogel
Logoentwurf: ESB mediencollege gGmbH Dresden

3. überarbeitete Auflage
Redaktionsschluss: 1. Juli 2015

Kein Zugang für verschlüsselte elektronische Dokumente.
Elektronische Dokumente mit qualifizierter elektronischer
Signatur können über ein Formular unter [www.dresden.de/
kontakt](http://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.