

Sachstandsbericht zur Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

KSD 20123930

ANTRAG

Der Hauptausschuss möge den Bericht der Verwaltung zur Kenntnis nehmen.

Die Stadt Ludwigshafen ist der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beigetreten. Nach dem einstimmigen Beschluss des Hauptausschusses am 9. Mai 2011 hat die Oberbürgermeisterin am 9. August 2011 die Charta unterzeichnet. Mit ihrem Beitritt bekennt sich die Stadt Ludwigshafen ausdrücklich zum demokratischen Grundwert der Gleichstellung und verpflichtet sich, mit konkreten Maßnahmen die Gleichstellung in Ludwigshafen weiter voranzubringen.

Die verstärkten Anstrengungen sollen u.a. dazu führen, dass

- kommunale Ressourcen Frauen und Männern gleichermaßen zugutekommen
- Geschlechterstereotype abgebaut werden
- Frauen in politischen Gremien stärker vertreten sind
- zivilgesellschaftliche Gruppen, in denen Frauen, insbesondere auch aus Minderheitengruppen, vertreten sind, von der Verwaltung konsultiert und angehört werden
- bestehende Beschlüsse, Politiken und die Praxis der Verwaltung in Bezug auf diskriminierende Faktoren durchleuchtet werden
- spezifische Maßnahmen zugunsten von Migrantinnen ergriffen werden
- der berufliche Aufstieg von Frauen durchgesetzt wird
- mehr Frauen in Schlüsselgremien vertreten sind
- Aufträge nur an Firmen vergeben werden, die die Entgeltgleichheit einhalten
- Mädchen und Jungen ein gleichberechtigtes Geschlechterbild vermittelt wird
- außerhäusliche Kinderbetreuung allen zur Verfügung steht und für alle bezahlbar ist
- geschlechtsspezifische Gewaltprävention betrieben und dem Sicherheitsaspekt für Frauen hohe Beachtung geschenkt wird
- bei Stadtplanung und Stadtentwicklungsstrategien immer auch Lebenssituation und Bedürfnisse von Frauen einbezogen sind
- die europaweite und internationale Zusammenarbeit und der Austausch zu Gleichstellung verstärkt wird.

Konkrete Maßnahmen, mit denen die Ziele erreicht werden sollen, sind in einem Gleichstellungsaktionsplan festzuschreiben und bis Mitte 2013 dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorzulegen. Federführung und strategische Verantwortung für den Umsetzungsprozess liegen bei der Gleichstellungsstelle.

Erster Schritt zur Umsetzung der EU Charta: Bestandsaufnahme

Seit 25 Jahren betreibt die Stadt Ludwigshafen aktive Gleichstellungspolitik. In dieser Zeit wurden bereits zu vielen gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern, die in der Charta benannt sind, Maßnahmen und Konzepte entwickelt und umgesetzt. Gleichwohl bietet der Beitritt zur Charta die gute Gelegenheit, den Standort in der Verwirklichung der Gleichberechtigung zu prüfen und Maßnahmen ggf. weiterzuentwickeln.

Personelle Veränderungen bei der Gleichstellungsstelle bringen es zudem mit sich, dass die Erarbeitung des ersten Gleichstellungsaktionsplans für Ludwigshafen nicht in einer Hand bleiben kann, d.h. innerhalb der 2 Jahre, die zur Verfügung stehen, eine Übergabe von der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten an ihre Nachfolgerin stattfinden muss. Für die künftige Gleichstellungsbeauftragte wird es von Vorteil sein, wenn bisherige Maßnahmen dokumentiert sind und als Ausgangsbasis für die Weiterentwicklung genutzt werden können.

Am 15. August 2011 wurde die Gleichstellungscharta allen Bereichen als gedruckte Broschüre übersandt und in einem Begleitbrief die notwendige Information dazu gegeben. Die Bereichsleitungen wurden gebeten, sich mit der Charta vertraut zu machen und bereits vorhandene gleichstellungsrelevante Maßnahmen und Konzepte (ggf. auch Fehlanzeige) an die Gleichstellungsstelle in schriftlicher Form zurückzumelden.

Mit dieser Abfrage sollten folgende Ziele erreicht werden:

- die Bereichsleitungen lesen die Charta und erfassen ihren Inhalt, ihren Aufbau und ihre Zielsetzung
- die Bereichsleitungen reflektieren ihren eigenen Bereich und setzen ihn in Bezug zu den Inhalten und Anforderungen der Charta
- die Bereichsleitungen nehmen ihre Verantwortung für die Gleichstellung wahr und auch an
- die Bereichsleitungen organisieren die Auseinandersetzung mit den Inhalten und Anforderungen der Charta innerhalb ihres Bereichs, d.h. sie beziehen im Idealfall ihre Abteilungsleitungen bzw. ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ein
- die Bereichsleitungen stellen sich darauf ein, dass auf Dauer Maßnahmen zur Gleichstellung von ihnen eingefordert werden
- die Bereichsleitungen erkennen die Koordinierungsfunktion der Gleichstellungsstelle an und arbeiten ihr zu
- für die Gleichstellungsstelle werden Verständnis und Wissen, Engagement und Unterstützungsbedarf bei den Bereichsleitungen erkennbar
- Gleichstellungsstelle und Bereiche gewinnen konkrete Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung gleichstellungsorientierter Maßnahmen.

Zur Unterstützung der Bereiche wurden folgende Maßnahmen getroffen:

1. Intranet der Stadtverwaltung: Einrichtung und Pflege eines eigenen Menüpunktes „EU Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ mit Informationen zum Inhalt und zur Umsetzung der Charta
2. Angebot kollegialer Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle: individuelle Beratung der Bereichsleitungen, Erläuterungen in Dienstbesprechungen u.a.
3. Treffen der Bereichsleitungen mit dem Stadtvorstand am 21. November 2011: Vortrag der Gleichstellungsstelle mit Erläuterungen zu den Anforderungen an die Bereiche und ergänzender Appell der Oberbürgermeisterin
4. Internes Fortbildungsprogramm 2012: eintägiger Workshop für Führungskräfte, praxisnah mit viel Raum für Fragen und Übungen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten am Ende in der Lage sein, gleichstellungsrelevante Aspekte im eigenen Tätigkeitsfeld zu erkennen und daraus zielgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

Mitte April 2012 lagen der Gleichstellungsstelle alle Rückmeldungen aus den Bereichen vor, davon 6 als „Fehlanzeige“. Die meisten gleichstellungsrelevanten Maßnahmen, die genannt wurden, betreffen die Stadtverwaltung in ihrer Funktion als Arbeitgeberin. Deutlich seltener berichteten die Bereichsleitungen von Gleichstellung fördernden Maßnahmen in ihrem Sachgebiet (vgl. mündlicher Bericht).

Empfehlungen zum weiteren Vorgehen

- Bereichsleitungen Rückmeldung geben zur Qualität ihrer Meldungen und ggf. „Nachbesserungen“ ermöglichen
- mit jedem Bereich auf 1-2 Maßnahmen verständigen, die gleichstellungsorientiert weiterentwickelt werden können; jeweils Ziele und Indikatoren, Zeitrahmen, Verantwortlichkeiten und Kosten klären
- Maßnahmen für den Gleichstellungsaktionsplan zu 3 - 5 Schwerpunkten zusammenfassen
- Entwurf des ersten Gleichstellungsaktionsplans bis Mitte 2013 dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorlegen