

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

Erster Gleichstellungsaktionsplan

in der Sitzung des Hauptausschusses am 09. September 2013

EU-Charta

1. Beitritt zur EU-Charta

- einstimmiger Beschluss des Hauptausschusses am 9. Mai 2011
- Unterzeichnung der EU-Charta in der VK Sitzung am 9. August 2011 durch OB
- Bestandsaufnahme gleichstellungsrelevanter Maßnahmen im Juni 2012

EU-Charta

2. Grundsätze der EU-Charta

- Gleichstellung ist Grundrecht
- Diskriminierungen abschaffen
- ausgewogene Mitwirkung bei Entscheidungsprozessen
- Geschlechterstereotypen beseitigen
- Geschlechterperspektiven einbeziehen
- Gleichstellungsorientierte Maßnahmen

EU-Charta

3. Verpflichtung aus der EU-Charta

- Erster Gleichstellungsaktionsplan 2013
- Beteiligung
- Dokumentation
- Evaluierung
- Berichterstattung und Fortschreibung
- Kooperation auf europäischer Ebene

EU-Charta

4. Handlungsfelder der EU-Charta

- Demokratische Verantwortung
- Politische Rolle
- Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung
- Rolle als Arbeitgeberin
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen
- Rolle als Dienstleistungserbringerin
- Planung und nachhaltige Entwicklung
- Rolle als Regulierungsbehörde
- Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

Gleichstellungsaktionsplan

Handlungsfelder

Politische Rolle der Stadt

Die Stadt als Arbeitgeberin

Die Stadt als Dienstleistungserbringerin

Planung und nachhaltige Entwicklung

Maßnahmen

Ziele

Zeitraumen

Verantwortlichkeiten

Ressourcen

Indikatoren

Gleichstellungsaktionsplan

Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt

Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung

Kampf gegen Stereotype

Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt

Artikel 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben, Artikel 2 politische Vertretung

Maßnahme	Erstellung einer Schöffen-Vorschlagsliste 2013 für die Amtszeit 2014 - 2018
Beschreibung	Herstellung von öffentlichem Bewusstsein; Hinweise und Erläuterungen mittels verschiedener Medien zu Einflussmöglichkeiten von Schöffen auf Verfahren und Urteilsfindung, Anforderungen an Bewerber/Innen, Belastung und Verantwortung der Schöffen; Anschreiben örtlicher gesellschaftlicher Organisationen (Parteien, Gewerkschaften, Vereine, Verbände etc.); Prüfung der Bewerber/Innen; Erstellung einer ausgewogenen Vorschlagsliste (Geschlecht, Beruf); Genehmigung durch die Gremien der Verwaltung; Öffentlicher Aushang; Fristgerechte Weiterleitung an die Gerichte
Ziel der Maßnahme	Geschlechter- und berufsbildausgewogene, bürgernahe und demokratische Rechtsprechungsorgane; Garant für eine unabhängige Justiz
Indikator	Listenabgleich – z.B. ausgewogen männlich und weiblich; Transparenz im Auswahlverfahren; Gerichtsverfassungsgesetz (GVG); Meldegesetz Rheinland-Pfalz
Zeitraumen	Projekt gesamt: Februar – Oktober 2013; einzelne Umsetzungsschritte: Öffentlichkeitsarbeit: Februar – April 2013, Prüfung Voraussetzungen der Bewerber: Mai 2013, Listenerstellung und Genehmigung durch Gremien: Juni 2013, Öffentliche Bekanntmachung. Juli 2013, Weiterleitung an Gerichte: August 2013
Zuständigkeit	Dezernat 2 Finanzen, Ordnung und Bürgerdienste und Dezernat 5 Soziales, Integration und Sport, Bereich Bürgerdienste
Ressourcen	Personal: 2 PE befristet zusätzlich zu den arbeitsplatzbezogenen Aufgaben Sachmittel: Kosten Seminar 1PE (1 Tag Heinrich-Pesch-Haus)

Handlungsfeld: Politische Rolle der Stadt

Artikel 6, Kampf gegen Stereotype

Maßnahme	Selbstdarstellung der Stadtverwaltung im öffentlichen Diskurs/politische Relevanz; Geschlechtergerechte Sprache in zentralen Veröffentlichungen der Stadtverwaltung
Beschreibung	Bei durch die zentrale Öffentlichkeitsarbeit redaktionell bearbeiteten Publikationen print und online wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet und diese auch umgesetzt (www.ludwigshafen.de, Intranet, Stadtmagazin Neue Lu, Informationen für die Medien, Bürgerinformationen, die von 1-17 herausgegeben werden)
Ziel der Maßnahme	Verwirklichung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs
Indikator	Qualifizierte Auswertung oben genannter Veröffentlichungen im Rahmen der ständigen Qualitätskontrolle
Zeitraumen	laufend
Zuständigkeit	Dezernat 1 Bereich Öffentlichkeitsarbeit
Ressourcen	Maßnahmen kann mit den vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden

Gleichstellungsaktionsplan

Handlungsfeld: Stadt als Arbeitgeberin

Teilhabe am Erwerbsleben

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Sichere, angemessene und gesunde
Arbeitsbedingungen

Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin

Artikel 11 Teilhabe am Erwerbsleben

Maßnahme	Frauenförderplan
Beschreibung	Erstellung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Ludwigshafen, Frauenfördermaßnahmen entwickeln und verbindlich festschreiben gemäß Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) vom 26. Juli 1995
Ziel der Maßnahme	Benennung von Gleichstellungszielen und Maßnahmen sowie deren Bewertung gemäß LGG Rheinland-Pfalz zum Abbau von Unterrepräsentanz, wie beispielsweise <ul style="list-style-type: none">– gleiche Chancen bei der Personalauswahl, beim Zugang zur Ausbildung, durch Fort- und Weiterbildung– volle Anerkennung für Teilzeitkräfte– keine berufliche Sackgasse durch Elternzeit/Beurlaubung– Vereinbarkeit von Beruf, Familie und sozialem Leben– Faires und respektvolles Miteinander von Frauen und Männern– Gendergerechte Leistungsbewertungen– Familienorientierte Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung
Indikator	Datenteil des Frauenförderplans im Vergleich zu den formulierten Zielen: Anzahl Beschäftigte Frauen und Männer, Teilzeit/Vollzeit und Arbeitszeitwechsel, Status, Funktion, Laufbahngruppe, Beurlaubte, Auszubildende, Altersteilzeit
Zeitraumen	Fertigstellung des Frauenförderplans bis: Ende 2. Quartal 2013, nach zwei Jahren Überarbeitung: 2015, nach sechs Jahren Erstellung eines neuen Frauenförderplans: 2019 gem. § 5 LGG Rheinland-Pfalz
Zuständigkeit	Dezernat 1, Planung, Durchführung: Bereiche Organisation und Personal; Beratung: Gleichstellungsstelle
Ressourcen	Kein zusätzliches Personal, keine zusätzlichen Sachmittel

Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin

Artikel 11, Sichere, angemessene und gesunde Arbeitsbedingungen

Maßnahme	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
Beschreibung	Die Stadtverwaltung etabliert für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der bereits vorhandenen betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei sollen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.
Ziel der Maßnahme	Gesunderhaltung bzw. Verbesserung der Gesundheit der Bediensteten. Die Arbeit, die Organisation und das Verhalten am Arbeitsplatz sollen gesundheitsförderlich gestaltet werden. Dies soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Verwaltung gleichermaßen zu Gute kommen.
Indikator	Fehlzeitenquote
Zeitraumen	2013: Entwicklung und Implementierung des Konzeptes BGM 2013-2015: Evaluation, Modifikation 2014 ff: Sicherstellen der Nachhaltigkeit des BGM
Zuständigkeit	Dezernat 1 Vorwiegend Bereich Personal, mit Unterstützung durch Gremien und andere Bereiche.
Ressourcen	Möglicher weiterer Personalbedarf und Kosten noch nicht abschließend bezifferbar

Handlungsfeld: Die Stadt als Arbeitgeberin

Artikel 11, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahme	Konzept für Teilzeit-Einsatzpläne
Beschreibung	Durch Arbeitszeitreduktion bei Kindererziehung und Angehörigenpflege entstehen im Bereich deutliche personelle Lücken (bei 8 Personen ca. 2 Stellen). Schwierig ist die Ersetzung von kleineren Stellenanteilen bei verschiedenen Aufgabenbereichen. Hierzu soll ein Konzept zur Entlastung entwickelt werden.
Ziel der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none">- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf- Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich
Indikator	Anteil der Auffüllung der fehlenden Kapazitäten aufgrund der o.g. Ausfallzeiten
Zeitraumen	2013 für 2 Jahre
Zuständigkeit	Dezernat 4 Bereich Umwelt
Ressourcen	Organisationsaufwand Bereichsleitung; die Personalkosten sollen sich im Rahmen der bei bisherigen Personalkosten halten.

Gleichstellungsaktionsplan

Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleisterin

Bildung und lebenslanges Lernen

Kultur, Sport und Freizeit

Soziale Dienstleistungen

Soziale Zusammenarbeit

Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische
Gewalt

Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin

Artikel 13 Bildung und lebenslanges Lernen; Artikel 20 Kultur, Sport und Freizeit

Maßnahme	Beratung von Eltern mit Migrationshintergrund im Rahmen der Schulsozialarbeit
Beschreibung	Vermittlung und Begleitung von Mädchen mit Migrationshintergrund in geschlechterspezifische Einrichtungen; Voraussetzung hierfür sind Elterngespräche als vertrauensbildende Maßnahme; 2-3 Elterngespräche pro Fall, regelmäßige Gespräche mit den Einrichtungen und der Mädchen bis zum Abschluss der Schulzeit
Ziel der Maßnahme	Teilnahme an Mädchenspezifischen Angeboten in der Jugendhilfe Langfristige Anbindung der Mädchen an Institutionen der Jugendhilfe
Indikator	Anzahl der teilnehmenden Mädchen
Zeitraumen	2013, fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	Dezernat 3 Bereich Jugendamt, Schulsozialarbeit
Ressourcen	Personal, Sachmittel aus vorhandenem Etat

Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin

Artikel 15 Soziale Dienste und Dienstleistungen, Artikel 18 Soziale Zusammenarbeit

Maßnahme	Sozialarbeiterische Betreuung von im Obdach lebenden Menschen.
Beschreibung	Durch die Besetzung der zwei Sozialarbeiter/innenstellen mit jeweils einer weiblichen und einer männlichen Fachkraft wollen wir nicht nur die allgemeinen, sondern auch was außerordentlich wichtig ist, die geschlechterspezifischen Problemlagen herausarbeiten und lösen. Dies gelingt oft mit gleichgeschlechtlichen Betreuungen wesentlich besser, weil hier ein sich Anvertrauen und ein sich aufeinander Einlassen leichter fällt. Gerade wenn es um Beziehungsprobleme geht.
Ziel der Maßnahme	Ziel ist es, die eingewiesenen Menschen sozial und wirtschaftlich so weit zu stabilisieren, dass sie wieder in „normale“ Wohnungen außerhalb des Obdachgebietes umziehen können.
Indikator	Die Zahl der Männer und Frauen steht fest. Sie ist jederzeit ermittelbar und über die erlassenen Einweisungsverfügungen bzw. die Einwohnermeldedatei abrufbar.
Zeitraumen	Der Zeitrahmen wird auf 5 Jahre festgelegt. Einzelne Umsetzungsschritte gibt es in diesem Sinne nicht. Hier geht es um kleinteilige und facettenreiche Betreuungsarbeit.
Zuständigkeit	Dezernat 5 Bereich Soziales und Wohnen, Verantwortlich ist der Leiter der Fachstelle
Ressourcen	An der Maßnahme arbeiten zwei Fachkräfte.

Handlungsfeld: Die Stadt als Dienstleistungserbringerin

Artikel 22, Geschlechtsspezifische Gewalt

Maßnahme	Veranstaltungen und Veröffentlichungen gegen Gewalt gegen Frauen
Beschreibung	Initiierung, Planung von Veranstaltungen sowie Beteiligung an Veranstaltungen und Kampagnen gegen Gewalt gegen Frauen; Veröffentlichung von Broschüren und Materialien
Ziel der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none">- Information der Öffentlichkeit, Schärfung des Bewusstseins- Verbesserung der Prävention- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ansprechen
Indikator	<ul style="list-style-type: none">- Anzahl Veranstaltungen und Veröffentlichungen ab 2013
Zeitraumen	Fortlaufende Maßnahme
Zuständigkeit	Dezernat 1 Gleichstellungsstelle, Kooperationen mit AK Gewalt, Dezernat 5 Rat für Kriminalitätsentwicklung, Facheinrichtungen usw.
Ressourcen	Laufende Mittel

Gleichstellungsaktionsplan

**Handlungsfeld: Planung und nachhaltige
Entwicklung**

Nachhaltige Entwicklung

Stadt- und Lokalplanung

Handlungsfeld: Planung und nachhaltige Entwicklung

Artikel 24 Nachhaltige Entwicklung

Maßnahme	Freizeitanlage Mundenheim
Beschreibung	Freizeitanlage für Jugendliche mit Sportbereichen wie Kleinspielfeld, Aufenthaltsbereich und einer Großschaukel
Ziel der Maßnahme	Einrichten eines Treffpunktes für soziale Interaktion und sportliche Aktivitäten außerhalb organisierter Institutionen Bei diesem Projekt waren besonders die Mädchen aufgefordert sich in die Planungsphase einzubringen
Indikator	Zu wenig Treffmöglichkeiten und Spielflächen für Jugendliche im Stadtgebiet, insbesondere in Mundenheim
Zeitraumen	Fertigstellung bis Ende 2013
Zuständigkeit	Dezernat 4 Bereich Grünflächen und Friedhöfe, Planung und Durchführung
Ressourcen	Geplanter Ressourceneinsatz, 1 PE, ca. 1 Jahr, 1 PC-Arbeitsplatz, 1 PKW

Vielen Dank.