

EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE

LEITFADEN ZUR ERSTELLUNG EINES AKTIONSPLANES
ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN



Vorwort

Die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene stellt ein Instrument zur Implementierung einer an Gleichstellung orientierten Politik innerhalb einer Kommune dar. Sie ermöglicht es, sich mit der Stadtgesellschaft, Verwaltung und Politik auf Ziele und Maßnahmen für 2 Jahre zu verständigen, die helfen, der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Stück näher zu kommen.

Der Leitfaden soll Sie dabei unterstützen, wenn Sie sich im Vorfeld der Erstellung eines Aktionsplanes mit allen Stationen der Implementierung befassen und den Prozess planen möchten.

Für eine Entscheidung, sich mit Hilfe der EU-Charta strategisch(er) mit kommunaler Frauen- und Gleichstellungspolitik aufzustellen, ist es hilfreich, sich neben dem Leitfaden Aktionspläne anderer Städte anzusehen. Des Weiteren stehen alle Kommunen, die sich an der Implementierung beteiligen, für Rückfragen zur Verfügung.

Die genaue Planung der Implementierung, die aus Beteiligungsprozess mit möglichst vielen Akteurinnen und Akteuren – Aufstellung des Aktionsplanes und Verabschiedung durch die Politik – Controlling und Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit – Entwicklung des nächsten Aktionsplanes – besteht, macht deutlich: Viele wirken mit an der Umsetzung der Gleichstellung in der Kommune. Diese Unterstützung gilt es mit Hilfe der EU-Charta zu bündeln und zu aktivieren.

Die genaue Planung der Implementierung macht auch deutlich: die Entwicklung und Umsetzung eines Aktionsplanes erfordert Ressourcen. Auch dieser Aspekt verdient eine genaue Planung und erleichtert die Entscheidung, ob sich Ihre Kommune an der EU-Charta beteiligen möchte.

Wir wünschen uns, dass viele Kolleginnen dieses Instrument nutzen, auf die vielfältige Hilfe und die zahlreichen Erfahrungen zurückgreifen und den Leitfaden nutzen, sich gut auf die Implementierung der EU-Charta vorzubereiten.

Viel Erfolg wünschen die Bundessprecherinnen

1. INFORMATION, BETEILIGUNG UND RECHERCHE



INFORMATIONEN SAMMELN

Niemand kann alleine einen Aktionsplan erstellen. Umgeben Sie sich mit einem **Team**, zum Beispiel:

- Nutzen Sie ein bereits bestehendes Gleichstellungskomitee oder Gleichstellungsteam.
- Stellen Sie ein Lenkungsteam zusammen, welches für die Entwicklung und die Nachbereitung des Aktionsplans verantwortlich ist. Dieses besteht idealerweise aus Mitarbeiter/innen der Kommune aller Abteilungen, gewählten Repräsentanten und Repräsentantinnen der Zivilbevölkerung.
- Stellen Sie sicher, dass das Team Unterstützung und Rückhalt aus Politik und Verwaltung und die Berechtigung hat, Nicht-Teammitglieder dazu anzuhalten, einer Versammlung beizuwohnen, in der die Hauptziele behandelt werden.

a) Bevor Sie mit dem Entwurf eines Aktionsplans beginnen, sollten Sie im ersten Schritt umfangreiche Informationen einholen, um den **Status Quo** der Gleichstellung in Ihrer Kommune zu überblicken und besser zu verstehen. Hier können Sie beispielsweise geschlechtsspezifische **demographische Daten** Ihrer Kommune nutzen, wie Bevölkerungszahl, Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund, Arbeitslosenstatistik.

Diese Feststellung wird Ihnen helfen, die aktuelle Situation Ihrer Kommune aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive darstellen zu können. Zudem erhalten Sie hierdurch Informationen, in welchen Bereichen **Ungleichheiten** zwischen Frauen und Männern bestehen.

- b) Gehen Sie jedes Kapitel der Charta durch und vergleichen Sie diese mit Ihren kommunalen Daten/Informationen.
- c) Ziehen Sie auch nationale und internationale Daten zu gleichstellungs- und geschlechtsspezifischen Aspekten hinzu, sowie Informationen zu lokalen Projekten.

d) Machen Sie ebenfalls aus, wo es an geschlechtsspezifisch aufbereiteten Informationen und Daten mangelt, um in Zukunft in diesen Bereichen eine entsprechende Erhebung anzustoßen.

▶ *Die gesammelten Daten und Statistiken können Sie zum Teil für die Evaluation ihres Aktionsplans nutzen.*

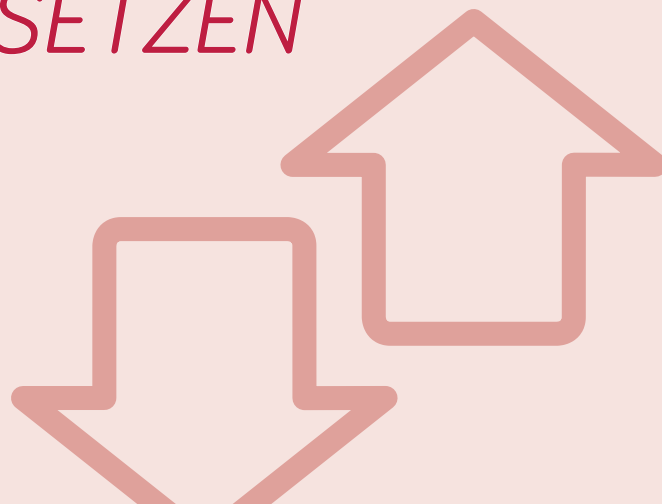
ANDERE PERSONEN ZU RATE ZIEHEN

- a) Um auszumachen, welche Themen Priorität haben, sollten Sie **themenbezogene Organisationen** und entsprechende **Institutionen** kontaktieren und zu Rate ziehen (z.B. in Form eines Workshops).
- b) Überprüfen Sie, welche Vorschläge und Ideen Sie bereits erhalten haben und prüfen Sie, ob es Unterschiede zwischen Antworten von Frauen und von Männern gibt.
- c) Beziehen Sie ausgewählte Repräsentanten/innen ihrer Kommune, sowie Mitarbeiter/innen, Vertreter/innen von Gewerkschaften und lokalen Nicht-Regierungs-Organisationen, (zukünftige) Nutzer/innen kommunaler Dienstleistungen mit ein, um zu erfahren, welche Artikel der Charta sie für die Wichtigsten halten.
- d) Beziehen Sie Personen aus allen Teilen der Bevölkerung in diesen Prozess mit ein, wie z.B. junge Frauen und Männer, Senioren und Seniorinnen, Lesben und Schwule, ethnische Minderheiten, Menschen mit Handicap, verschiedenen Religionen.
- e) Teilen und vergleichen Sie die Erfahrungen mit anderen Kommunen, die die Charta unterzeichnet haben.

INSPIRATION

Schauen Sie sich Aktionspläne, Best-Practice-Beispiele und Berichte anderer Kommunen an, auch außerhalb Deutschlands.

2. PRIORITÄTEN SETZEN



Dieser Schritt besteht in der Analyse der Informationen, die Sie bisher gesammelt haben, um die wichtigsten Themen heraus zu greifen und sich auf diese zu konzentrieren. Denken Sie bei der Themenauswahl daran, dass nur etwas erreicht werden kann, wenn Sie die politischen Prioritäten Ihrer Behörde bzw. Kommune und die zur Verfügung stehenden Ressourcen berücksichtigen.

Sie müssen die Prioritäten nicht danach setzen, welche Probleme am schnellsten gelöst werden können. Machen Sie sich Gedanken, wo Jahr für Jahr, Schritt für Schritt ein Wandel erreicht werden kann.

Da jede Kommune, die die Charta unterschrieben hat, über andere Kompetenzen, Ressourcen und Prioritäten verfügt, ist es nicht notwendig, Maßnahmen und Ziele zu jedem Artikel der Charta zu entwickeln. Es ist wichtiger, sich Gedanken über die eigenen Prioritäten und Zeitpläne zu machen. Deshalb fokussieren Sie auf eine von Ihnen als sinnvoll und **machbar** erachtete Anzahl von Zielen und Maßnahmen und setzen diese um. Es ist ermüdend, sich zu viel vorzunehmen und nicht erfüllen zu können.

SIE HABEN SICH JETZT GEDANKEN GEMACHT, WAS IHNEN FÜR DEN AKTIONSPLAN WICHTIG IST UND WAS PRIORITÄT HABEN SOLLTE.

- Gehen Sie nochmals mit ihren Beratern und Beraterinnen alles durch und überlegen sich auch noch einmal, was die Gründe für die Auswahl sind.
- Einigen Sie sich noch einmal auf die ausgewählten Aufträge und Ziele und setzen Sie sie in Beziehung zu den jeweiligen Artikeln der Charta.
- Einigen Sie sich auch über die geeigneten Maßnahmen, Zuständigkeiten, Zielgruppen, Finanzierung.
- Stellen Sie sicher, dass die politische Führung Ihrer Kommune die vereinbarten Ziele unterstützt und sich dazu verpflichtet, ihre Erreichung zu verfolgen und die erforderlichen Ressourcen bereitstellt. Lassen Sie sich Zeit für die Abstimmung innerhalb der Stadtgesellschaft und innerhalb Ihrer Kommune. Das erhöht die Akzeptanz!
- Stellen Sie sicher, dass sowohl die Führungspersonen als auch die anderen Mitarbeitenden den Sinn und Zweck der Ziele und Maßnahmen des Aktionsplanes verstehen und an der Umsetzung mitwirken wollen.

3. ENTWURF UND VERSCHRIFTLICHUNG DES AKTIONSPLANES



Ein angemessener Zeitplan zur Umsetzung der Ziele des Aktionsplans ist wichtig; der Zeitraum von zwei Jahren zur Umsetzung sollte nicht überschritten werden.

WIE SOLL DER AKTIONSPLAN ERSTELLT WERDEN?

Vernachlässigen Sie nicht die Nachbereitung und Evaluation. Klären Sie, wie über die Umsetzung berichtet und wie sie bewertet werden soll. Machen Sie sich Gedanken, welche Indikatoren zur Messung der Umsetzung dienen sollen. Hier hilft unsere Handreichung zur Evaluation.

Bevor Sie darüber diskutieren, welche weiteren Schritte gemacht werden müssen, sollten Sie nicht vergessen, die Kompetenzen und Zuständigkeiten Ihrer Kommune zu identifizieren und eine Liste von Aktionen und Strategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu erstellen, die bereits in Ihrer Kommune umgesetzt wurden. Binden Sie die EU-Charta in andere Strategien zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik ein.

Sortieren Sie die geplanten Aufträge und Ziele nach Priorität im gegenseitigen Einverständnis aller beteiligten Personen und legen Sie die Kriterien und Indikatoren zur Evaluierung fest.

Denken Sie daran, dass der Aktionsplan die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern soll; hier geht es nicht um die alleinige Förderung von Frauen.

Jetzt sollten Sie den Inhalt des Aktionsplans festgelegt haben.

WIE KÖNNEN DIE BISHERIGEN SCHRITTE IN EINEN AKTIONSPLAN ÜBERTRAGEN WERDEN?

a) Formulieren Sie die jeweiligen Aufträge zielorientiert aus und ordnen Sie diese einem Handlungsbereich zu:

Bsp.: Es wird auf den gleichen Zugang von Frauen und Männern am Erwerbsleben hingewirkt. → wird dem Handlungsbereich *Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben in der Kommune* zugeordnet.

b) Machen Sie kenntlich, auf welchen Artikel sich der Auftrag bezieht

Bsp.: Artikel 11: Kommune als Arbeitgeber

c) Formulieren Sie die jeweiligen Ziele zum Auftrag aus

Bsp.: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen nimmt zu

d) Machen sie kenntlich, welche Zielgruppe jeweils angesprochen wird

Bsp.: Alle städtischen Mitarbeiterinnen im gehobenen und höheren Dienst und alle externen Bewerberinnen für Führungspositionen.

e) Formulieren sie die Maßnahmen aus

Bsp.: Frauen werden gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen angesprochen

f) Kennzeichnen Sie den Umsetzungszeitraum

Bsp.: 2015/2016 oder ab 2015 fortlaufend

g) Benennen Sie die Indikatoren

Bsp.: Frauenanteil im höheren Dienst

h) Optional:

Benennen Sie die Verantwortlichen oder zuständigen Stellen

Bsp.: Personalbereich und Gleichstellungsstelle

■ Begründen Sie Ihren Auftrag kurz

Bsp.: Frauen sind immer noch unzureichend am Arbeitsmarkt integriert und leisten nach wie vor den Großteil der Familienarbeit. Auch gut ausgebildete Frauen stoßen auf viele Hemmnisse, die ihnen den Ein- und Aufstieg erschweren.

■ Geben Sie die Finanzierung an

Bsp.: Laufender Haushalt

■ Machen Sie den Zielbereich kenntlich

Bsp.: Die Stadtverwaltung als Arbeitgeber/in

UND DANN?

Wenn der Aktionsplan von der politischen Vertretung der Kommune verabschiedet wurde, versuchen Sie ihn so bekannt wie möglich zu machen.

- Machen Sie alle gewählten Mitglieder der kommunalen Vertretung auf den Aktionsplan aufmerksam.
- Veröffentlichen Sie den Plan auf der Website und durch alle anderen zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel.
- Senden Sie den Plan allen Personen zu, die in irgendeiner Form daran mitgewirkt haben.
- Informieren Sie die lokalen Medien und die lokalen Nicht-Regierungs-Organisationen über die Veröffentlichung des Aktionsplans.
- Bieten Sie lokalen Organisationen und allen anderen Interessierten ein Treffen an, um Fragen zum Aktionsplan zu klären und darüber zu diskutieren.

DIE ARBEIT ZUM AKTIONSPLAN ENDET NICHT AN DIESER STELLE, SIE FÄNGT ERST AN!

- Berichten Sie regelmäßig öffentlich über den Fortschritt der Aktionen.
- Wenn die Umstände es erfordern, sollten Sie den Aktionsplan korrigieren und die Korrektur zur Genehmigung an Ihre politische Vertretung geben.
- Entwerfen Sie einen Folgeplan für die nächste Periode.

EVALUATION



Zur Unterstützung der Kommunen entwickelte der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) im Jahr 2009 Indikatoren, mit denen die Umsetzung der Aktionspläne für einzelne Artikel der Charta überprüft werden können. Diese Indikatoren wurden auf der Grundlage von Erfahrungen und Hinweisen der nationalen Kommunalverbände des RGRE entwickelt. Die Kommunen haben die Möglichkeit, diejenigen Indikatoren anzuwenden, die unter den speziellen Rahmenbedingungen ihrer Kommune oder Region relevant sind.

ARTIKEL 1 – DEMOKRATISCHE VERANTWORTUNG

- Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen, die in die Ihre politische Vertretung oder in kommunale Führungspositionen gewählt wurden?

ARTIKEL 2 – POLITISCHE VERTRETUNG

- Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern unter den Mandatsträger/innen in der Kommune?
- Wie hoch ist die Zahl der Frauen und Männer, die als Mandatsträger/innen in der Kommune besondere politische Ämter oder Funktionen bekleiden (z.B. als Ausschussvorsitzende oder Vizebürgermeister/in)?

ARTIKEL 3 – MITWIRKUNG AM POLITISCHEN UND ZIVILGESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

- Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in beratenden Gremien auf lokaler Ebene (z.B. Beiräten, Nachbarschaftsräten)?
- Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der Organisationen oder Träger, die aus öffentlichen Mitteln Zuwendungen von der Kommune erhalten?

ARTIKEL 4 – ÖFFENTLICHES ENGAGEMENT FÜR GLEICHSTELLUNG

- Wurde die Unterzeichnung der Charta öffentlich gemacht und mit einer öffentlichkeitswirksamen Aktion verbunden? Wenn ja, wie?
- Hat die Kommune nach Unterzeichnung der Charta einen Gleichstellungs-Aktionsplan verabschiedet?
- Berichtet die Kommune öffentlich und regelmäßig über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte? Wenn ja, in welcher Form und wie oft?

ARTIKEL 5 – ZUSAMMENARBEIT MIT PARTNERN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

- Hat die Kommune Konsultationen zu ihrem Gleichstellungs-Aktionsplan mit Partner/innen aus dem öffentlichen und privaten Sektor, beispielsweise zivilgesellschaftlichen Organisationen und Sozialpartner/innen durchgeführt?

ARTIKEL 6 – KAMPF GEGEN STEREOTYPE

- Bietet die Kommune Weiterbildungen oder Workshops für Mitarbeiter/innen, Mandatsträger/innen und Wahlbeamte/innen an, um Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken?
- Wenn ja, wie viel Prozent der Beschäftigten besuchen diese Kurse? Wie viele davon sind Männer und wie viele Frauen?
- Wie viel Prozent der Mandatsträger/innen und Wahlbeamte/innen besuchen die Kurse? Wie viele davon sind Männer und wie viele Frauen?

ARTIKEL 9 – GLEICHSTELLUNGSPRÜFUNG

- Führt die Kommune in ihren wichtigsten Kompetenzbereichen Gender Assessments bzw. Bewertungen geschlechterspezifischer Auswirkungen durch?
- Gibt es einen offiziell abgestimmten Gleichstellungsplan?

ARTIKEL 10 – VIELFÄLTIGE DISKRIMINIERUNGEN ODER BENACHTEILIGUNGEN

- Wie hoch ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Menschen anderer ethnischer Herkunft in ihrer Kommune (insofern eine solche Erhebung datenschutzrechtlich zulässig ist)? Wie viele davon sind Männer, wie viele Frauen?
- Wie viel Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund bzw. anderer ethnischer Herkunft stehen in einem Beschäftigungsverhältnis, wie viel Prozent sind ohne Beschäftigung?
- Wie viel Prozent der Männer mit Migrationshintergrund bzw. anderer ethnischer Herkunft stehen in einem Beschäftigungsverhältnis, wie viel Prozent sind ohne Beschäftigung?

- Hat die Kommune in ihren Gleichstellungsaktionsplan spezielle Maßnahmen aufgenommen, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind, zu fördern?

ARTIKEL 11 – ROLLE ALS ARBEITGEBER

- Wie hoch ist das durchschnittliche Gehalt der Mitarbeiter/innen in der Kommunalverwaltung – analysiert nach Geschlecht und nach Position bzw. Verantwortungsebene?
- Wie hoch ist die Einkommenslücke zwischen dem Durchschnittseinkommen der männlichen und dem der weiblichen Beschäftigten, die jeweils in vergleichbaren Positionen beschäftigt sind?
- Wie hoch ist der Anteil weiblicher Beschäftigter, die in Berufsfeldern oder Positionen arbeiten, die traditionell als „männlich“ wahrgenommen werden und entsprechend der Anteil der Männer in „traditionellen Frauenberufen“? (Wenn möglich differenziert nach Position oder Verantwortungsebene)
- Wie hoch ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in der Kommunalverwaltung (wenn möglich differenziert nach Position oder Verantwortungsebene)?
- Hat die Kommune Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschlossen und umgesetzt?
- Hat die Kommune Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Einstellungs- und Beförderungsverfahren ergriffen?

ARTIKEL 12 – ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGS- UND VERTRAGSWESEN

- Wie viele der wichtigen Verträge, die die Kommune im letzten Jahr abgeschlossen hat, enthalten Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung? Werden Gleichstellungsziele in der Leistungsbeschreibung berücksichtigt?
- Führt die Kommune Weiterbildungen für die Mitarbeiter/innen durch, in denen Wissen über gleichstellungsrelevante Aspekte in der öffentlichen Beschaffung vermittelt wird?
- Wenn ja, wie viele Mitarbeiter/innen nehmen an diesen Weiterbildungen teil?

ARTIKEL 13 – BILDUNGSWESEN UND LEBENSLANGES LERNEN

- Wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen unter den Beschäftigten in den verschiedenen Bildungseinrichtungen in der Kommune (Kindertagesstätten, Grundschulen, weiterführenden Schulen usw.)?
- Wie hoch ist dabei in den verschiedenen Bildungseinrichtungen der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen?
- Wie viel Prozent der Beschäftigten haben an Weiterbildungen zu Gender-Aspekten im Bildungsbereich teilgenommen (differenziert nach Kindertagesstätten, Grundschulen, weiterführenden Schulen usw.)?
- Hat die Kommune Lehrmittel an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen evaluiert, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken?
- Hat die Kommune in Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen oder -trägern spezielle Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl durchgeführt?

ARTIKEL 14 – GESUNDHEIT

- Wie viel Prozent der Haushaltsmittel, die für den Bereich Gesundheit zur Verfügung stehen, werden für Maßnahmen eingesetzt, die auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen und Männern fokussieren? (bei Kommunen, die für den Gesundheitsbereich politisch zuständig sind)
- Hat die Kommune Maßnahmen zur gesundheitlichen Aufklärung ergriffen, die Gender-Aspekte in den Blick nehmen?
- Hat die Kommune Schritte unternommen, um den öffentlichen Gesundheitsdienst unter Gender-Aspekten zu evaluieren?

ARTIKEL 15 – SOZIALHILFE UND SOZIALE DIENSTE

- In welchem Maße kommen Sozialhilfe und soziale Dienste in der Kommune Männern und Frauen zu Gute (in Prozent und differenziert nach der Art der Dienste bzw. Unterstützungsmöglichkeiten)?
- Hat die Kommune ausgewertet, wie zufrieden Frauen und Männer mit den sozialen Diensten und Unterstützungsangeboten sind bzw. inwieweit diese ihren jeweiligen Bedarfen gerecht werden?

ARTIKEL 16 – KINDERBETREUUNG

- Wie hoch ist die Zahl der Kinder im Vorschulalter?
- Wie hoch ist die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Vorschulalter (differenziert nach Altersgruppen)?
- Gibt es Kinderbetreuungsangebote für die Beschäftigten in der Kommunalverwaltung?
- Wenn ja, wie viel Prozent der Familien nutzen diese Angebote?

ARTIKEL 17 – BETREUUNG ANDERER FAMILIENMITGLIEDER

- Wie viel Prozent der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung arbeiten in Teilzeit und pflegen andere Angehörige (ältere, pflegebedürftige oder behinderte Personen)? Wie viel Prozent davon sind Frauen, wie viel Männer?
- Ist bekannt, wie viele Menschen in der Kommune ganztags Angehörige pflegen? Wie viel Prozent davon sind Frauen, wie viel Männer?
- Wie viele Menschen arbeiten in ihrer Kommune vollzeitbeschäftigt in Pflegeberufen? Wie viel Prozent davon sind Frauen, wie viel Männer?
- Hält die Kommune Unterstützungsangebote für Pflegenden bereit?

ARTIKEL 18 – SOZIALE ZUSAMMENARBEIT

- Werden bei den Maßnahmen zur sozialen Integration Besonderheiten von Männern und Frauen angemessen berücksichtigt?
- Wie viele arbeitslose Menschen gibt es in der Kommune?
- Wie viele davon sind Frauen, wie viele Männer?
- Wie viel Prozent der Bevölkerung sind in der Kommune auf Sozialleistungen angewiesen (differenziert nach Geschlecht und nach Art der Leistung)?
- Wie viel Prozent der Bevölkerung sind anderer Herkunftssprache?

ARTIKEL 19 – WOHNRAUM

- Wie hoch ist die Anzahl der Menschen, die unter unzureichenden Wohnbedingungen leben (differenziert nach dem Geschlecht des Haushaltsvorstandes)?

Evaluation

- Wie viele davon sind weibliche, wie viele männliche Alleinerziehende?
- Wie viele Menschen sind wohnungslos bzw. von Wohnungslosigkeit bedroht (differenziert nach Geschlecht)?
- Wie viele Wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohte Menschen wurden innerhalb eines Jahres in neuen Wohnungen untergebracht (differenziert nach Geschlecht)?

ARTIKEL 20 – KULTUR, SPORT UND FREIZEIT

- Wie hoch ist die Prozentzahl von Frauen und Männern in den Aufsichtsgremien der lokalen Sportverbände?
- Wie hoch ist die Prozentzahl von Frauen und Männern in den Vorständen der lokalen Kulturvereine?
- Wie viel Prozent der kommunalen Sportfördermittel kommen Frauen, wie viel Männern zu Gute? In welchem Maße werden mit diesen Mitteln traditionelle „Männersportarten“ bzw. traditionelle „Frauensportarten“ gefördert?
- Organisiert und finanziert die Kommune Projekte, die Frauen und Mädchen ermutigen sollen, auch traditionelle „Männersportarten“ auszuüben bzw. Männer und Jungen ermutigen, traditionelle „Frauensportarten“ zu betreiben?

ARTIKEL 21 – SICHERHEIT

- Wie hoch ist die Zahl der Opfer sicherheitsrelevanter Übergriffe einschließlich der Opfer schwerer Gewalttaten pro Jahr, differenziert nach Art der Übergriffe?
- Wie viel Prozent der Opfer sind Frauen, wie viel Männer (differenziert nach Art der Übergriffe)?
- Erhebt die Kommune die Daten zur Kriminalitätsfurcht nach Geschlecht differenziert?

ARTIKEL 22 – GESCHLECHTERSPEZIFISCHE GEWALT

- Wie hoch ist die Anzahl der Fälle geschlechterspezifischer Gewalt pro Jahr?
- Wie viel Prozent dieser Fälle waren Fälle von Gewalt gegen Frauen?
- Wie viel Prozent dieser Fälle waren Fälle von Gewalt gegen Männer?
- Hat die Kommune präventive Maßnahmen zur Verhinderung geschlechterspezifischer Gewalt ergriffen (öffentliche Kampagnen, Trainings für spezialisierte Mitarbeiter/innen usw.)?

- Bietet die Kommune spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Opfer geschlechterspezifischer Gewalt an, finanziert oder fördert sie solche Maßnahmen (z.B. Frauenhäuser, Zufluchtwohnungen)?

ARTIKEL 23 – MENSCHENHANDEL

- Bietet die Kommune spezielle Unterstützungsmaßnahmen für Opfer von Menschenhandel an, finanziert oder fördert sie solche Maßnahmen?

ARTIKEL 26 – MOBILITÄT UND VERKEHR

- Berücksichtigt die Kommune in der Verkehrsplanung die speziellen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern?
- Wie hoch ist die Anzahl der Nutzer/innen öffentlicher Verkehrsmittel, differenziert nach Geschlecht, nach einzelnen Verkehrsmitteln und Verkehrsverbindungen bzw. Strecken? (entsprechend den lokalen Gegebenheiten)
- Hat die Kommune erhoben, wie zufrieden Frauen und Männer jeweils mit dem öffentlichen Nahverkehrssystem in der Kommune sind bzw. inwieweit dieses ihren jeweiligen Bedarfen gerecht wird?

ARTIKEL 27 – WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

- Initiiert oder finanziert die Kommune Projekte, bei denen weibliche Auszubildende ermutigt werden, sich Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die traditionell als „männlich“ angesehen werden bzw. männliche Auszubildende ermutigt werden, sich traditionell als „weiblich“ angesehene Fähigkeiten oder Kompetenzen anzueignen?
- Initiiert oder finanziert die Kommune Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber ermutigt werden, in traditionellen Männerberufen auch Frauen bzw. in traditionellen Frauenberufen auch Männer auszubilden?

ARTIKEL 30 – STÄDEPARTNERSCHAFTEN UND INTERNATIONALE KOOPERATION

- Setzt die Kommune innerhalb ihrer Städtepartnerschaften oder im Rahmen von internationalen Kooperationen auch Gleichstellungsprojekte um?
- Wie viele Männer und Frauen nehmen pro Jahr an diesen Aktivitäten teil?

Impressum



Herausgeberin:

**Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros und
Gleichstellungsstellen**

Geschäftsstelle
Brunnenstraße 128, 13355 Berlin
Fon 0 30 - 41 71 54 06
Fax 0 30 - 41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de
www.frauenbeauftragte.de

Redaktion:

Roswitha Bocklage
(Leiterin der Gleichstellungsstelle
für Frau und Mann, Stadt Wuppertal)

Kathrin Schlieter
(Journalistin, Projektmitarbeiterin)

Ramona Ebert
(Geschäftsstelle der BAG kommunaler
Frauenbüros und Gleichstellungsstellen)

Das Projekt „Strategien einer erfolgreichen
Gleichstellungspolitik“ / Transferprojekt II,
wurde gefördert mit Mitteln des Bundesmi-
nisteriums für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend (BMFSFJ).

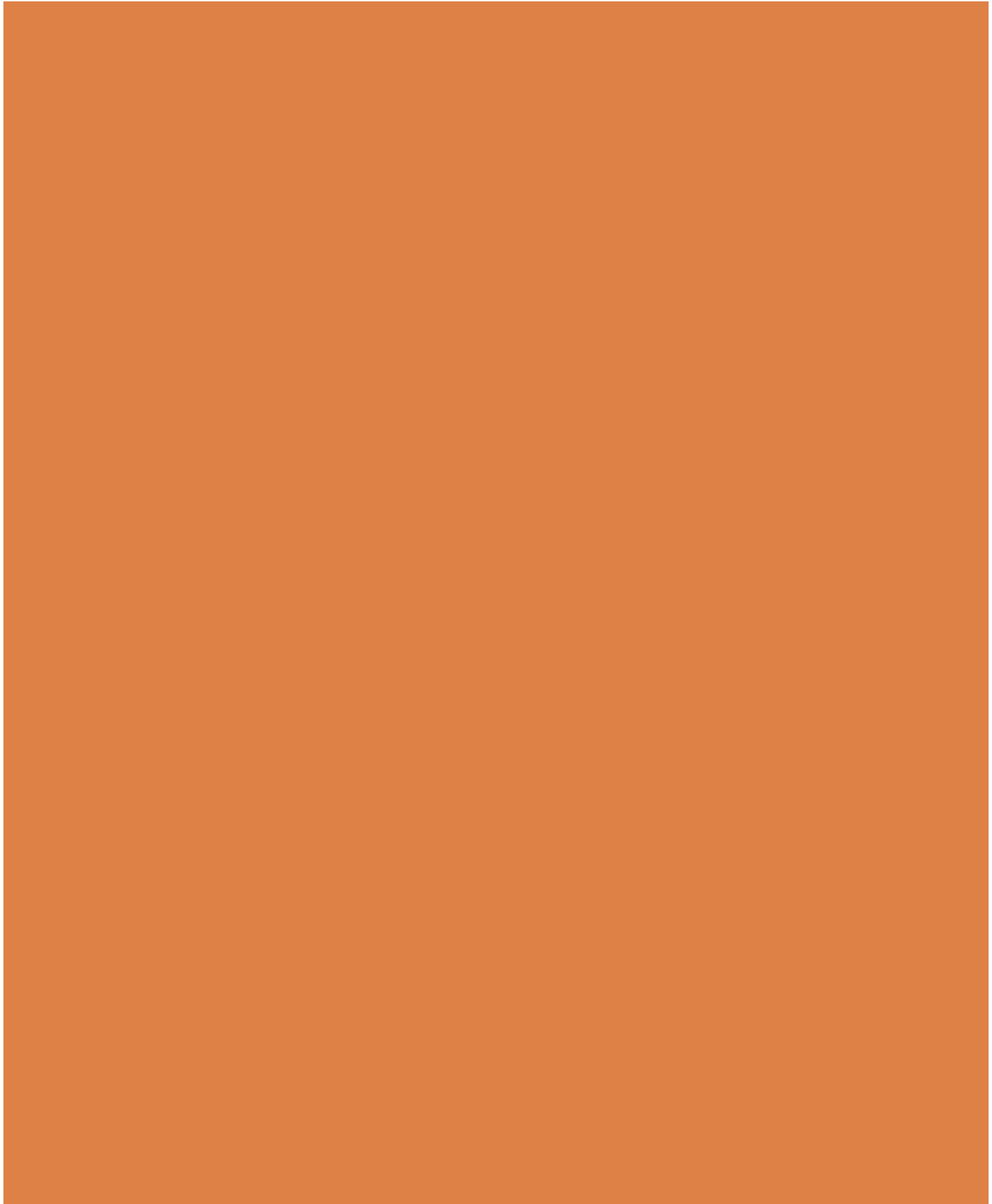
Der Text basiert auf:

Domzig, Dörthe (2011): Vorschläge zur
Erstellung von Gleichstellungs-Aktionsplänen
zur Umsetzung der EU-Charta für die
Gleichstellung von Frauen und Männern auf
lokaler Ebene. Heidelberg: Bundesarbeits-
gemeinschaft kommunaler Frauenbüros.
[http://www.charter-equality.eu/the-action-
plan-step-by-step/definir-un-plan-daction-en.
html](http://www.charter-equality.eu/the-action-plan-step-by-step/definir-un-plan-daction-en.html) (zuletzt aufgerufen am 01.06.2015)

Text: Linda Borchers, B.A. Pädagogik/
Sozialwissenschaften, Wuppertal

Gestaltung: Doris Busch Grafikdesign,
Düsseldorf

1. Auflage: Juli 2015



gefördert vom:

