

**Erster Gleichstellungsaktionsplan
der Stadt Halle (Saale)**

2014/2015

1. Einleitung

2. Handlungsfelder des Aktionsplanes

3. Projekte in den einzelnen Handlungsfeldern

3.1 Teilhabe am Erwerbsleben mit dem Schwerpunkt Stadtverwaltung Halle (Saale)

- 3.1.1 Girls' & Boys' Day in der Stadtverwaltung
- 3.1.2 Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung
- 3.1.3 Förderung der Genderkompetenzen von Führungskräften
- 3.1.4 „Frauen gründen anders!“
- 3.1.5 Newsletter der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu aktuellen Themenschwerpunkten

3.2 Gender Budgeting im Rahmen der kommunalen Aufgabewahrnehmung

- 3.2.1 Stufenweise Einführung der Strategie des Gender Budgeting in den Haushaltsplan der Stadt Halle (Saale)

3.3 Sensibilisierung zur Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen mit dem Schwerpunkt Kinder-, Jugend- und Familienbereich

- 3.3.1 Erhöhung des Anteils an männlichen pädagogischen Fachkräften in den Kindertageseinrichtungen des Eigenbetriebes Kindertagesstätte
- 3.3.2 Leserucksäcke für Jungen
- 3.3.3 Wickelcontainer auf Sondermärkten
- 3.3.4 Vermeidung von Geschlechterstereotypen in städtischen Veröffentlichungen
- 3.3.5 Verwendung einer geschlechtersensiblen Schreibweise und Ansprache in der Arbeit des Fachbereiches Einwohnerwesen

3.4 Teilhabe an der Entwicklung des öffentlichen Raumes, Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

- 3.4.1 Frühzeitige Öffentlichkeitsbeteiligung bei Stadtentwicklungs- bzw. Stadtplanungsvorhaben unter Beachtung des Gender Mainstreaming - Aspektes
- 3.4.2 Geschlechtersensible Beteiligung der Bürgerschaft am Stadtentwicklungskonzept ISEK Halle 2025
- 3.4.3 Flexible Kinderbetreuung für die Kinder von Stadträtinnen und Stadträten während der Beratung des Stadtrates und seiner Ausschüsse bzw. aus dieser Tätigkeit resultierenden Veranstaltungen

1. Einleitung

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie“¹

Am 28. März 2012 trat die Stadt Halle (Saale) mit Beschluss des Stadtrates der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ bei und bekannte sich damit formal und öffentlich zu dem Grundsatz, die Geschlechterperspektive in der Gestaltung ihrer Politik und Verwaltungsarbeit zu berücksichtigen.

Als eine konkrete Möglichkeit zur praktischen Umsetzung dieses Bekenntnisses ist ein eigener Gleichstellungsaktionsplan zu erstellen, umzusetzen und fortzuschreiben.

Die Lokal- und Regionalregierungen Europas sind in jedem Mitgliedsland der EU für sehr verschiedene Verantwortungsbereiche zuständig, aber sie alle müssen eine Vorbildrolle bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene übernehmen.

So ist es nun auch unser Auftrag, den ersten Gleichstellungsaktionsplan für unsere Stadt als ein realitätsnahes Instrument kommunaler Gleichstellungspolitik auf den Weg zu bringen und an seiner Umsetzung mitzuwirken.

In Deutschland ist der Prozess der formalen Gleichstellung auf einem guten Weg und es wurden in der gesellschaftlichen Praxis bereits einige Erfolge erreicht.

Zur Unterstützung und Beschleunigung dieser positiven Entwicklung ist folgende Passage vor 19 Jahren in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ergänzend im Artikel 3 (2) aufgenommen worden:

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

Auch im Artikel 34 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt wird explizit ausgeführt:
„Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Land und die Kommunen sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern.“

Allerdings wird eine tatsächliche Chancengleichheit durch eine Vielzahl ungünstiger sozialer und gesetzlicher Rahmenbedingungen erschwert, wie z.B. Rollenzuschreibungen und Rollenwahrnehmung sowie deren gesellschaftliche Wertung.

Diese Tatsache wird u. a. an den veränderten und zum Teil sehr unterschiedlichen Möglichkeiten von Müttern und Vätern nach der Geburt des ersten Kindes deutlich. Besonders betroffen ist dabei, wie auch im „Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“² deutlich wird, die Teilhabe an der Erwerbsarbeit und am öffentlichen Leben.

¹ „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ - aus der Einleitung

² Neue Wege - Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Handlungsbedarf besteht in vielen Bereichen, wird aber häufig erst bei persönlicher Betroffenheit erkannt.

Der **Handlungsauftrag** des 1. Gleichstellungsaktionsplanes unserer Stadt umfasst sowohl diese **Sensibilisierung** möglichst vieler Einwohnerinnen und Einwohner **einerseits** als auch **die Umsetzung konkreter Projekte** zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in den unterschiedlichsten Lebensbereichen **andererseits**.

Susanne Wildner
Gleichstellungsbeauftragte

2. Handlungsfelder des Aktionsplanes

Die Charta beschreibt fünf besonders zu beachtende gleichstellungspolitische Handlungsbereiche in der Kommune:

1. Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
2. Teilhabe am Erwerbsleben
3. Teilhabe an öffentlichen Ressourcen
4. Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen
5. Gewalt im Geschlechterverhältnis

Am 15.12.2010 wurde der Antrag zum Beitritt der Stadt Halle (Saale) zur „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ (V/2010/09362) in den Stadtrat durch die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eingebracht und auf Empfehlung der Stadtverwaltung in alle Fachausschüsse verwiesen. Da es sich bei dem Beitrittsbeschluss um eine Entscheidung mit weitreichenden Verpflichtungen handelte, war eine umfassende Beratung notwendig.

Höhepunkt dieses Entscheidungsfindungsprozesses war das **Fachforum „Möglichkeiten, Chancen und Hemmnisse für Gleichstellungspolitik auf kommunaler Ebene“ am 07.10.2011.**

Der Handlungsbereich „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ wurde zurückgestellt, da hier zurzeit kein Handlungsbedarf im städtischen Wirkungsbereich gesehen wird.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Forums tauschten sich zu vier Themenfeldern in entsprechenden Workshops aus:

1. Chancen „gengerter“ Personalpolitik am Beispiel der Stadt Halle
2. Teilhabe an öffentlichen Ressourcen bei der kommunalen Aufgabewahrnehmung - Gender Budgeting
3. Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen in der Kinder- und Jugendarbeit am Beispiel Sport
4. Wege in eine gendersensible Stadtentwicklung

Zur Begleitung des weiteren Arbeitsprozesses und im Konsens über die gemeinsame Verantwortung für die Erstellung eines ersten Gleichstellungsaktionsplanes für die Stadt wurde eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Stadtratsfraktionen und Stadtverwaltung gegründet, die diese vier Themenfelder weiter entwickelte.

Sie bilden nun die diesem Gleichstellungsaktionsplan zugrunde liegenden **Handlungsfelder**:

- ***Teilhabe am Erwerbsleben
mit dem Schwerpunkt Stadtverwaltung Halle (Saale)***
- ***Gender Budgeting im Rahmen der kommunalen Aufgabenwahrnehmung***
- ***Sensibilisierung zur Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen
mit dem Schwerpunkt Kinder-, Jugend- und Familienbereich***
- ***Teilhabe an der Entwicklung des öffentlichen Raumes, Mitwirkung an Entscheidungsprozessen***

3. Ziele und Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern

3.1 Teilhabe am Erwerbsleben mit dem Schwerpunkt Stadtverwaltung Halle (Saale)

3.1.1 Projekt „Girls‘ und Boys‘ Day in der Stadtverwaltung“

Ziel:

Der Bereich Ausbildung verfolgt das Ziel einer gleichstellungsorientierten Ausbildung und unterstützt eine solche Gesamtpersonalpolitik der Stadt Halle. Um sowohl Mädchen als auch Jungen für eine künftige Ausbildung bei der Stadt Halle zu interessieren ist der „**Girls‘ und Boys‘ Day**“ eine geeignete Aktion.

Maßnahme:

- Aktive Gestaltung des „**Girls‘ und Boys‘ Day**“ in der Stadtverwaltung Halle, auch unter dem Aspekt als Ausbildungsbetrieb
- Öffentliche Werbung bei den Schülerinnen und Schülern zur Teilnahme bei der Stadtverwaltung
- Evaluierung des Zukunftstages 2014 durch den Bereich Ausbildung mit dem Ziel:
 - Entwicklung eines Maßnahmekataloges zur Ausgestaltung des Zukunftstages in den Fachbereichen
 - Sicherung und Gewinnung weiterer Partner innerhalb der Verwaltung
 - Entwicklung einer Checkliste zur Vor- und Nachbereitung sowie zur Durchführung
 - Entwicklung von Qualitätsstandards
 - gemeinsame Begrüßungsveranstaltung
 - durchgängige Betreuung unter Einbeziehung städtischer Auszubildender
 - Einsatz interessen- und altersgerechter Instrumente zum Transport der Zielstellung

Ressourcen:

- vorhandenes Personal
- Mittel Öffentlichkeitsarbeit des Bereichs Ausbildung in angemessenem Umfang
- perspektivisch als Azubi-Projekt entwickeln

Umsetzungszeitrahmen:

ab 2015

Verantwortung/Federführung:

Team Personalgewinnung

3.1.2 Projekt „Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung“

Ziel:

Um einer Erhöhung des Krankenstandes in der Stadt Halle perspektivisch entgegenwirken zu können, werden diesbezügliche Abwesenheitstage geschlechts- und altersspezifisch erfasst.

Maßnahme:

Projektschwerpunkte

Ansatzpunkte für eine stärkere Berücksichtigung der Chancengleichheit werden in folgenden Punkten gesehen:

1. Ermittlung von Gefährdungen mit Fokus auf die Unterschiede physischer und psychischer Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
2. Analyse, Beratung und Begleitung der Mitarbeitenden und Führungskräfte in arbeitsbedingten, persönlichen und geschlechtsspezifischen Belastungs- und Überlastungssituationen
3. Weiterentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagement im Hinblick auf leistungsgewandelter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach längeren Erkrankungsphasen
4. Stärkere Beratung der Führungskräfte zur Risikoprävention psychischer Erkrankungen durch Suchtmittelmissbrauch
5. Festlegung von Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Hierbei sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders zu berücksichtigen.
6. Differenzierte arbeitsmedizinische Beratung und Voruntersuchungen für beide Geschlechter

Handlungsfelder

1. Geschlechtsspezifische Herangehensweise im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
2. Geschlechtsspezifische Betrachtung bei der Ermittlung gesundheitlicher Gefährdungen
3. Geschlechtsspezifische Betrachtung psychischer Fehlbelastungen und Erkrankungen

Ressourcen:

vorhandenes Personal im Bereich Gesundheitsmanagement

Umsetzungszeitrahmen:

2014/ 2015

Verantwortung/Federführung:

Gesundheitsmanagement

3.1.3 Projekt „Förderung der Genderkompetenzen von Führungskräften in der strategischen Organisations- und Personalpolitik sowie in der Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Personalentwicklung“

Ziel:

Durch eine kontinuierliche Wissens- und Kompetenzerweiterung zu den Grundsätzen, Aufgaben und Instrumenten sowie Handlungsbedarfen und Möglichkeiten bei der Gleichstellung von in der Verwaltung beschäftigten Männern und Frauen wird eine zukunftsorientierte und nachhaltige gleichstellungsorientierte Personalpolitik in der Stadt Halle gefördert.

Maßnahmen:

- 2014 Auftaktveranstaltung als Infoseminar/ Workshop zum Thema „Gender Mainstreaming als Strategie gleichstellungsorientierter Organisations- und Personalpolitik“
 - Teilnehmerkreis (12 TN)
 - Beigeordnete/ Beauftragte/ Personalvertretung/ MA des Bereiches strategische Personalentwicklung und Kompetenzförderung
 - Rahmen: 1 Tagesveranstaltung
 - Durchführung/ Begleitung/ Moderation: externe/r Expertin/ Experte
 - Organisation: Team Personalentwicklung und Kompetenzförderung

- 2015 Workshops zum Thema „Gender Mainstreaming als strategische Führungsaufgabe“
 - Teilnehmerkreis (2x 12 TN):
 - Fachbereichsleiter/innen und Leiter/innen der Dienstleistungszentren
 - Rahmen: 2 Tagesveranstaltungen
 - Durchführung/ Begleitung/ Moderation: externe/r Expertin/ Experte
 - Organisation: Team Personalentwicklung und Kompetenzförderung

- fortlaufend
 - Gender Mainstreaming, gleichstellungsorientierte Personalpolitik, gleichstellungsorientierte Personalentwicklung, gleichstellungsorientierte Mitarbeiterführung u. ä. als regelmäßige Themenangebote im Fortbildungsprogramm für Führungskräfte

Ressourcen:

- 1 MA strategische Personalentwicklung und Kompetenzförderung (5% Wochenarbeitszeit)
- Externe/r Dozent/in, Trainer/in
 - 4.000€ über zentrale Mittel des FB Verwaltungsmanagement (2014)
 - 8.000€ über zentrale Mittel des FB Verwaltungsmanagement (2015)

Umsetzungszeitrahmen:

fortlaufend ab 2014/ 2015

Verantwortung/Federführung:

Teamleiterin/ MA Personalentwicklung und Kompetenzförderung

3.1.4 Projekt „Frauen gründen anders“

Ziel:

Erhöhung der Anzahl erwerbsorientierter Gründungen von Frauen.
Steigerung des Gründungsverhaltens von Frauen um 5% (aktuell sind ca. 1/3 aller Gründungen weiblich).

Maßnahme:

- Existenzgründerbörse „Chefsache“ wird erweitert um ein spezielles Informations- und Beratungsangebot für Frauen, Vorstellung von Mentoring- und Coachingprojekten für Frauen
- zusätzlich zwei Informationstage „Frauen gründen anders“ für gründungswillige Frauen einführen (Gründernetzwerk Halle-Saalekreis), um Möglichkeiten aufzuzeigen.
- Immer mehr Frauen entscheiden sich in Deutschland für eine Unternehmensgründung. Selbstständigkeit gewinnt zunehmend an Attraktivität, aber sie gründen verhaltener.

Ressourcen:

Beratungsangebote des Existenzgründerbüros im Dienstleistungszentrum (DLZ) Wirtschaft und der Mitglieder des Gründernetzwerkes Halle-Saalekreis.

Umsetzungszeitrahmen:

ab 2014

Verantwortung/Federführung:

DLZ Wirtschaft in Kooperation mit dem Gründernetzwerk Halle-Saalekreis

3.1.5 Projekt „Newsletter der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zu aktuellen Themenschwerpunkten“

Ziel:

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Stadtverwaltung transparenter und zugänglicher machen.

Maßnahme:

Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung über das Intranet aktivieren sowie Weitergabe wichtiger Informationen in einem zweimonatlich erscheinenden E-Mail-Newsletter:

- zum Beispiel: geplante Projekte - Aufruf zur freiwilligen Mitwirkung bei der Umsetzung von Projekten
- auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen

Ressourcen:

Nutzung des vorhandenen Informationsportals und Erstellung eines Adressverteilers für den Newsletter.

Umsetzungsrahmen:

zweimonatlich ab 2. Halbjahr 2014

Verantwortung/ Federführung:

Gleichstellungsbeauftragte

3.2 Gender Budgeting im Rahmen der kommunalen Aufgabenwahrnehmung

3.2.1 Projekt „Stufenweise Einführung der Strategie des Gender Budgeting in den Haushaltsplan der Stadt Halle (Saale)“

Ziel:

Auf EU-Ebene haben sich die Mitgliedstaaten im Amsterdamer Vertrag von 1999 zur Anwendung der Strategie des Gender Mainstreaming auf allen Ebenen und in allen Bereichen verpflichtet (Art. 3 Abs. 2).

Darauf aufbauend vereinbarten die Finanzminister einer High-Level-Conference in Brüssel 2001 die Unterstützung der Umsetzung von Gender Budgeting bis 2015 in allen EU-Ländern.

Dieser Aufgabe stellt sich auch die Stadt Halle (Saale) mit dem Beschluss des Stadtrates im November 2011 zur Einführung des Gender Budgetings (V/2011/09888) in Verbindung mit der Antwort der Verwaltung auf die Anfrage zur Umsetzung dieses Beschlusses von Januar 2013 (V/2013/11363).

Maßnahme:

Auf der Grundlage eines gestaffelten Zeit-Maßnahme-Plans werden alle Produkte des Haushaltes geschlechtersensibel bewertet. Bei festgestelltem Bedarf werden Vorschläge zum steuernden Eingreifen vorgelegt.

Umsetzungszeitrahmen:

ab 2014

Verantwortung/Federführung:

Geschäftsbereich Finanzen und Verwaltungsmanagement unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und aller anderen Geschäftsbereiche

3.3 Sensibilisierung zur Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen mit dem Schwerpunkt Kinder-, Jugend- und Familienbereich

3.3.1 Projekt „Erhöhung des Anteils an männlichen pädagogischen Fachkräften in den Kindertageseinrichtungen des Eigenbetriebes Kindertagesstätten“

Ziel:

Im Bereich frühkindlicher Bildung und Erziehung in den Kindertageseinrichtungen besteht das Betreuungspersonal überwiegend aus weiblichem Fachpersonal. Das Fachpersonal hat neben der Erziehung und Bildung auch gleichzeitig eine Funktion als Bezugsperson und Rollenvorbild inne. Meist fehlen jedoch in diesem Bereich die männlichen Rollenvorbilder, die den Kindern als Orientierung dienen (können). Gerade, wenn zu Hause die männliche Bezugsperson fehlt, weil die Mutter alleinerziehend ist, kommt diesen männlichen Fachkräften eine gesteigerte Bedeutung zu.

Ziel sollte es deshalb sein, perspektivisch an jeder Einrichtung mind. eine männliche pädagogische Fachkraft zu beschäftigen.

Maßnahme:

- Aktuell beläuft sich der Männeranteil im Fachkräftebereich des Eigenbetriebs Kindertagesstätten auf 4,3% bzw. 31 von insgesamt 725 Personen (Jahresmittel 2013) in rund 50 Einrichtungen (inklusive Horten). Der Geschäftsbereich Bildung und Soziales setzt sich als konkrete und realistische Zielstellung, bis zum Jahr 2020 den Anteil männlicher pädagogischer Fachkräfte um 15% und damit um rund 5 Personen zu erhöhen.
- Ressourcen: 2014/15 3 Personalstellen gem. KiFöG §12 (Finanzierung in Teilen über Land/ Kommune/ Eltern), 2016/17 und 2018/19 jeweils eine weitere Personalstelle

Umsetzungszeitrahmen:

Die Umsetzung der Maßnahme zielt auf einen Zeitraum von 6 Jahren ab (2014 bis 2020). Um der Zeitschiene des Gleichstellungsaktionsplanes gerecht zu werden (Fort-schreibung alle 2 Jahre), wird das Gesamtziel in folgende 3 Teilziele untergliedert:

Zeitraum: bis ...	angestrebte Steigerung um ...	entspricht ... männl. pädagogischen Fachkräften
2016	10%	3
2018	2,5%	1
2020	2,5%	1
insgesamt	15%	5

Aufgrund eines neuen Betreuungsschlüssels ab August 2015, muss bis zu diesem Zeitpunkt mehr Fachpersonal eingestellt werden. In diesem Zusammenhang wird darauf geachtet, dass ein wesentlicher Teil der Zielstellung (10%) in diesem Rahmen umgesetzt wird.

Verantwortung/ Federführung:

Geschäftsbereich Bildung und Soziales, Leiter des Eigenbetriebs Kindertagesstätten

3.3.2 Projekt „Leserucksäcke für Jungen“

Ziel:

Die Bereitschaft zum Buch zu greifen, liegt im Kindesalter bei Mädchen höher als bei Jungen. Mit diesem Projekt sollen für Jungen die Hemmschwellen abgebaut werden und das Interesse am Lesen gefördert werden.

Maßnahme:

Bereitstellung von 20 gefüllten Rucksäcken für Jungen in den Räumlichkeiten der Kinderbibliothek zum Ausleihen. Darin enthalten sind Bücher, CDs und CD-ROMs zu Themen, die Jungen klassischerweise besonders interessieren, wie Ritter und Burgen, Wikinger und Fußball, jedoch auch Märchen oder Umweltthemen.

Ressourcen:

Die Rucksäcke wurden mit Mitteln des Fördervereins „Freunde der Stadtbibliothek Halle e. V.“ gekauft.

Umsetzungszeitrahmen:

fortlaufend

Verantwortung/Federführung:

Stadtbibliotheksleitung

3.3.3 Projekt „Wickelcontainer auf Sondermärkten“

Ziel:

Angebot zur Nutzung von Wickelmöglichkeiten für Kleinkinder unabhängig vom Geschlecht des Elternteils oder der Begleitperson. Die meisten Wickelmöglichkeiten im öffentlichen Raum befinden sich in den Damentoiletten.

Maßnahme:

Bereitstellung eines Wickelcontainers oder eines Wickelraums auf Sondermärkten und anderen städtischen Veranstaltungen unabhängig von der Toilette, so dass Männer und Frauen gleichermaßen die Möglichkeit haben, Kleinkinder zu wickeln.

Ressourcen:

Mehrkosten für den Container sind im Rahmen des jeweiligen Veranstaltungsbudgets zu sichern und sollen über Sponsoring finanziert werden.

Umsetzungszeitrahmen:

Im Rahmen der Durchführung von Sondermärkten und Veranstaltungen des Dienstleistungszentrums (DLZ) Veranstaltungen

Verantwortung/Federführung:

Leitung des DLZ Veranstaltungen

3.3.4 Projekt „Vermeidung von Geschlechterstereotypen in städtischen Veröffentlichungen“

Ziel:

Als Geschlechterstereotype gelten schematische, auf bestimmte Normvorstellungen fixierte Zuschreibungen von Tätigkeiten und Eigenschaften an Frauen und Männer, durch die Verhaltensmöglichkeiten je nach Geschlechtszugehörigkeit abgesteckt und Alternativen ausgeblendet werden. Ziel soll es sein, solche als typisch geltende Darstellungen und Formulierungen zu vermeiden.

Maßnahme:

Die Stadtverwaltung wird sich zukünftig bei städtischen Veröffentlichungen (z.B. Homepage, Amtsblatt, Flyer, Broschüren) an einer Sprache, Symbol- und Bildauswahl ohne Geschlechterstereotype orientieren und beide Geschlechter in Veröffentlichungen gleichwertig darstellen und benennen.

Ressourcen:

Eigenständige Bearbeitung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Umsetzungszeitrahmen:

Beginnend mit dem Beschluss des Stadtrates zur Vermeidung von Geschlechterstereotypen in städtischen Veröffentlichungen (Vorlagen-Nr.: V/2013/12186) im Februar 2014 fortlaufend.

Verantwortung/Federführung:

Referat für Grundsatzangelegenheiten und Team Presse

3.3.5 Projekt „Verwendung einer geschlechtersensiblen Schreibweise und Ansprache in der Arbeit des Fachbereiches Einwohnerwesen“

Ziel:

In vielen Texten im Bereich des Fachbereiches Einwohnerwesen werden meistens noch immer ausschließlich die männlichen Endungen benutzt. Jedoch sollen Frauen nicht nur mit gemeint, sondern auch explizit erwähnt werden.

Maßnahme:

Der Fachbereich Einwohnerwesen wird alle im Fachbereich verwendeten Formulare, Schriftstücke sowie Veröffentlichungen auf gendergerechte Schreibweise überprüfen.

Ressourcen:

Eigenständige Bearbeitung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Beachtung bereits vorhandener Arbeitshilfen (u.a. Rundbrief des Dt. Städtetages vom 15.10.13, Aktenzeichen 15.08.30 D).

Umsetzungszeitrahmen:

2014

Verantwortung/Federführung:

Fachbereichsleitung Einwohnerwesen

3.4 Teilhabe an der Entwicklung des öffentlichen Raumes, Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

3.4.1 Projekt „Frühzeitige Öffentlichkeitsbeteiligung bei Stadtentwicklungs- bzw. Stadtplanungsvorhaben unter Beachtung des Gender Mainstreaming-Aspektes“

Ziel:

Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in Planungs- und Entscheidungsprozessen.

(Vgl. EU-Charta, Teil I – Grundsätze und Artikel 3, Verpflichtung zur „Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben“)

Maßnahme:

- Die neue Bürgerumfrage 2015 in Zusammenarbeit mit dem Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg soll die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene untersuchen.
- Explizit sollen im Zusammenhang mit der frühzeitigen Öffentlichkeitsbeteiligung Sichtweisen von Frauen und Männern erfasst und analysiert werden.

Ressourcen:

Zielgerichtete Steuerung kommunaler Kompetenzen mit wissenschaftlicher Begleitung in einem Gemeinschaftsprojekt mit der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Fachbereich Soziologie.

Umsetzungszeitrahmen:

2015

Verantwortung/Federführung:

Geschäftsbereich Finanzen und Verwaltungsmanagement mit Unterstützung durch Fachbereich Planen

3.4.2 Projekt „Geschlechtersensible Beteiligung der Bürgerschaft am Stadtentwicklungskonzept ISEK Halle 2025“

Ziel:

Gleichwertige Beteiligung von Frauen und Männern in Planungs- und Entscheidungsprozessen. In Absatz 2 des Artikels 3 „Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben“ der EU-Charta wird die Verpflichtung ausgeführt: „Im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mitwirkung an den eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipation oder Planungsvorhaben mit Bürgerbeteiligung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen.

Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung, verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.

Maßnahme:

Offener kommunikativer Beteiligungsprozess zur Fortschreibung des Integrierten Stadtentwicklungskonzeptes „ISEK Halle 2025“, in den sich die Bürgerschaft und alle relevanten Interessengruppen sowie alle Akteurinnen und Akteure unter Berücksichtigung ihrer Lebenslagen, einbringen können. Das ISEK Halle 2025 ist Voraussetzung für weiterführende sektorale Planungen und künftige Konzepte sowie die analytisch konzeptionelle Grundlage für die Neuaufstellung des Flächennutzungsplanes.

Ressourcen:

Zielgerichtete Steuerung im Rahmen kommunaler Kompetenzen mit wissenschaftlicher Begleitung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Fachbereich Soziologie und engagierten Akteuren der Stadtgesellschaft

Umsetzungszeitrahmen:

laufendes Geschäft 2014/2015

Verantwortung/Federführung:

Geschäftsbereich Stadtentwicklung und Umwelt, Fachbereich Planen

3.4.3 Projekt „Flexibles Kinderbetreuungsangebot für Stadtrats- und Ausschussmitglieder während der Gremiensitzungen des Stadtrates und aus dieser Tätigkeit resultierenden Veranstaltungen“

Ziel:

Das Engagement für ein Stadtratsmandat erfordert häufig die Teilnahme an Beratungen und Veranstaltungen außerhalb der regulären Betreuungszeiten von Kindern oder reicht zeitlich darüber hinaus. Eine Koordination beider Aufgaben ist schwierig.

Diese Rahmenbedingungen und damit die Vereinbarkeit von Mandat und Familie sollen verbessert werden. Langfristig soll die Motivation, ein Stadtratsmandat zu übernehmen, auch für Menschen mit Betreuungsaufgaben erhöht werden.

Maßnahme:

Umsetzung des Konzeptes für ein Kinderbetreuungsangebot für Stadtrats- und Ausschussmitglieder (V/2014/12757) auf Grundlage des Stadtratsbeschlusses zur Bereitstellung von Kinderbetreuung während der Sitzungen des Stadtrates und seiner Ausschüsse von September 2013 (V/2013/11791).

Umsetzungszeitrahmen:

ab September 2014

Verantwortung/Federführung:

Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters ~~in Zusammenarbeit mit Geschäftsbereich Bildung und Soziales~~