



Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern – Mehrwert für Lübeck



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste,

ich bin heute hier, um Ihnen etwas über die Europäische Gleichstellungscharta und deren Wirkung für Lübeck zu sagen.

Welchen Fortschritt Sie mit dem Gleichstellungsaktionsplan im Rahmen der Charta erzielen werden, kann ich natürlich nicht sagen. Ich kann Ihnen aber etwas über andere Kommunen berichten, die mit der Europäischen Gleichstellungscharta arbeiten.

Vorab kurz zu meiner Person: ich bin Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal und eine von 11 Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. Im Kontext meiner Tätigkeit als Bundessprecherin berate und begleite ich andere Kommunen beim Start mit der Europäischen Gleichstellungscharta.

Hintergrund der Beschäftigung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) mit der Europäischen Gleichstellungscharta ist eine deutschlandweite Befragung der Gleichstellungsstellen und Frauenbüros, die u.a. ergeben hat, dass die Kolleginnen

- a) großes Ansehen in der Bevölkerung und in ihrer Kommune genießen sowie
- b) über eine große Fachkompetenz und oftmals langjährige Erfahrung verfügen.

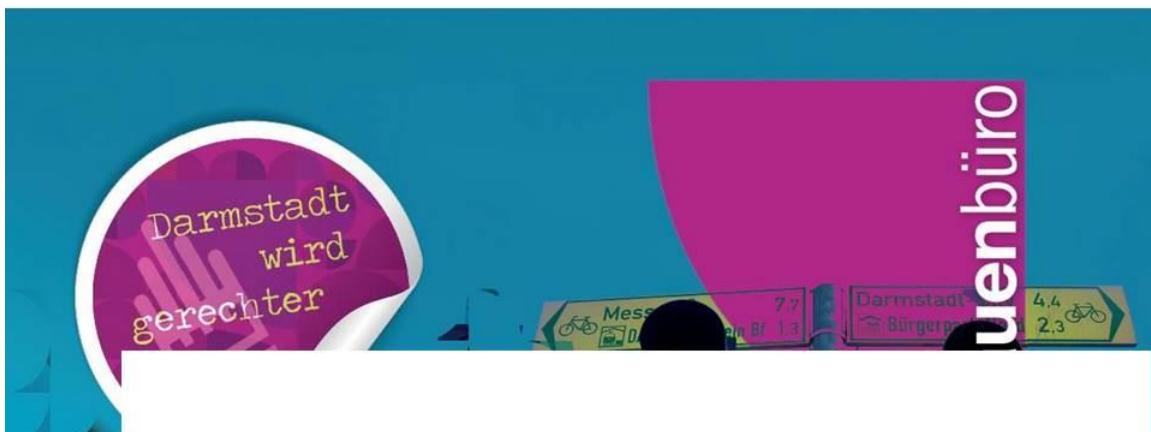
ES hapert allerdings hinsichtlich ihres Ansehens in der Politik, was sich wiederum in den oftmals zu knappen personellen und finanziellen Ressourcen niederschlägt.

Wir als BAG sind der Überzeugung, dass die Europäische Gleichstellungscharta eine Möglichkeit ist, die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in einer Kommune neu zu verhandeln.

Denn: Ziel der Europäischen Gleichstellungscharta ist es, eine stärkere Kommunikation für das Thema „Gleichstellungspolitik“ zu erreichen, mehr Menschen in Gleichstellungsarbeit einzubinden und ihren Beitrag – auch nach außen - deutlich zu machen und eine neue Verhandlungsbasis mit der Politik über die Ziele und Maßnahmen von Gleichstellungsarbeit in der Kommune zu schaffen.

Kurz: die Charta ist ein Instrument für die Kommunikation mit Politik und Stadtgesellschaft zum Thema „Gleichstellung“.

Wir haben vor einigen Jahren mit 30 Kommunen gestartet, mittlerweile nähern uns der 60er Marke, Lübeck ist die zweite Kommune in Schleswig-Holstein, die der Charta beigetreten ist. Neben der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sind wichtige Akteur*innen der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und der Deutsche Städtetag, die z.B. alle zwei Jahre gemeinsam eine Nationale Konferenz für die unterzeichnenden Kommunen und solche, die es werden wollen, ausrichten.



**Zuerst dachte ich, oje, noch mehr Arbeit.
Aber dann wurde mir klar, dass ich mit
meinen Projekten viele Ziele verfolge.**

Heike Neurohr-Kleer, Gleichstellungsstelle des Landkreises Neunkirchen

Wissenschaftsstadt Darmstadt

Hier ein O-Ton der Kollegin aus dem Landkreis Neunkirchen.

Denn ich habe Ihnen heute nicht nur die Geschichte aus Wuppertal, sondern auch die Statements einiger Kolleginnen sowie Fotos ihrer Aktionspläne mitgebracht

Denn: Die Umsetzung der Charta ist vielfältig und muss an die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Das Besondere an der Europäischen Gleichstellungscharta ist, dass die Charta selbst viele Hinweise enthält, wie und mit welchen Maßnahmen Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer vor Ort umgesetzt werden kann. Sie ist somit eine Fundgrube an guten Ideen.

Die Gleichstellungscharta gibt aber auch einen Rahmen vor, in dem ich mich als Kommune bewege. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich die Kommune nach dem Beitritt zur Charta einen Aktionsplan zu entwickeln mit konkreten Maßnahmen und Akteur*innen, dieser wird ausgewertet und führt in der Folge zu einem neuen – zweiten – Aktionsplan.

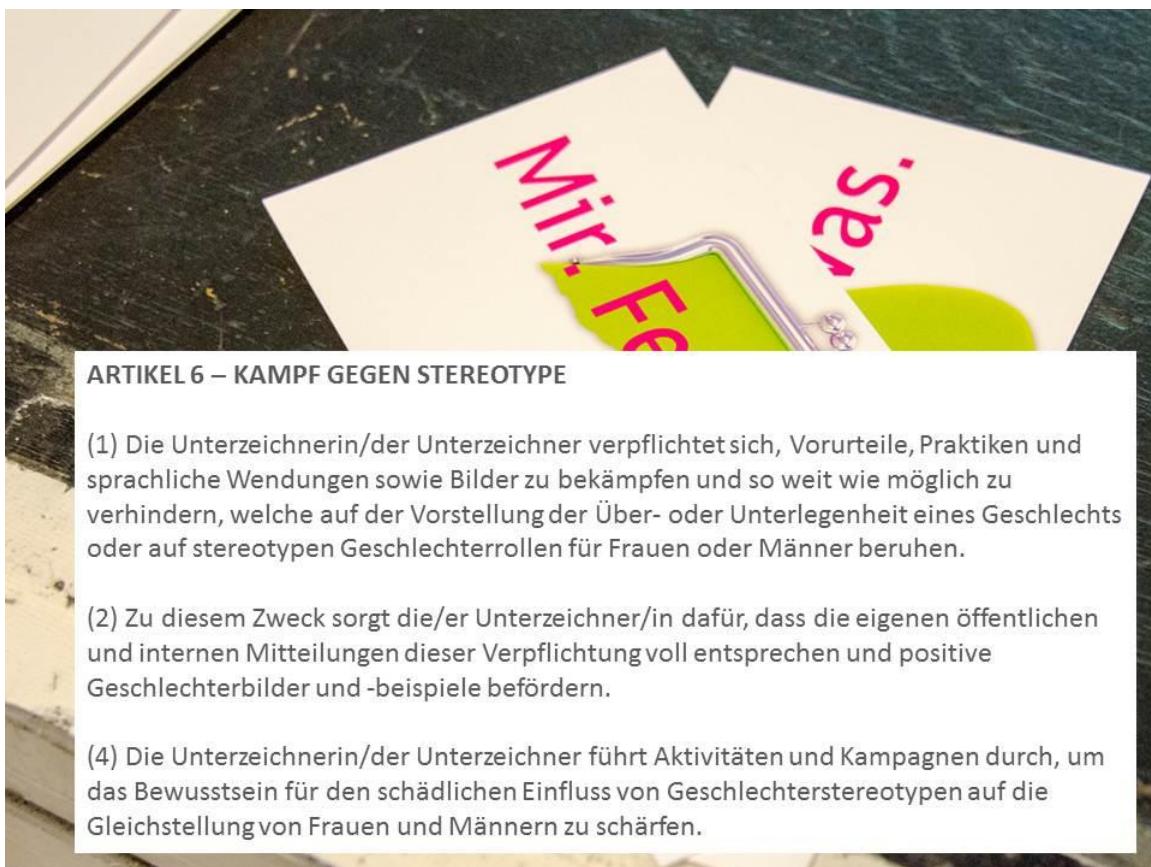
Alle Ergebnisse werden der Deutschen Sektion des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) zur Verfügung gestellt und veröffentlicht.

Die Gleichstellungscharta ermöglicht es, sich mit den Akteurinnen und Akteuren vor Ort darauf zu verständigen, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen umgesetzt werden sollen und können.

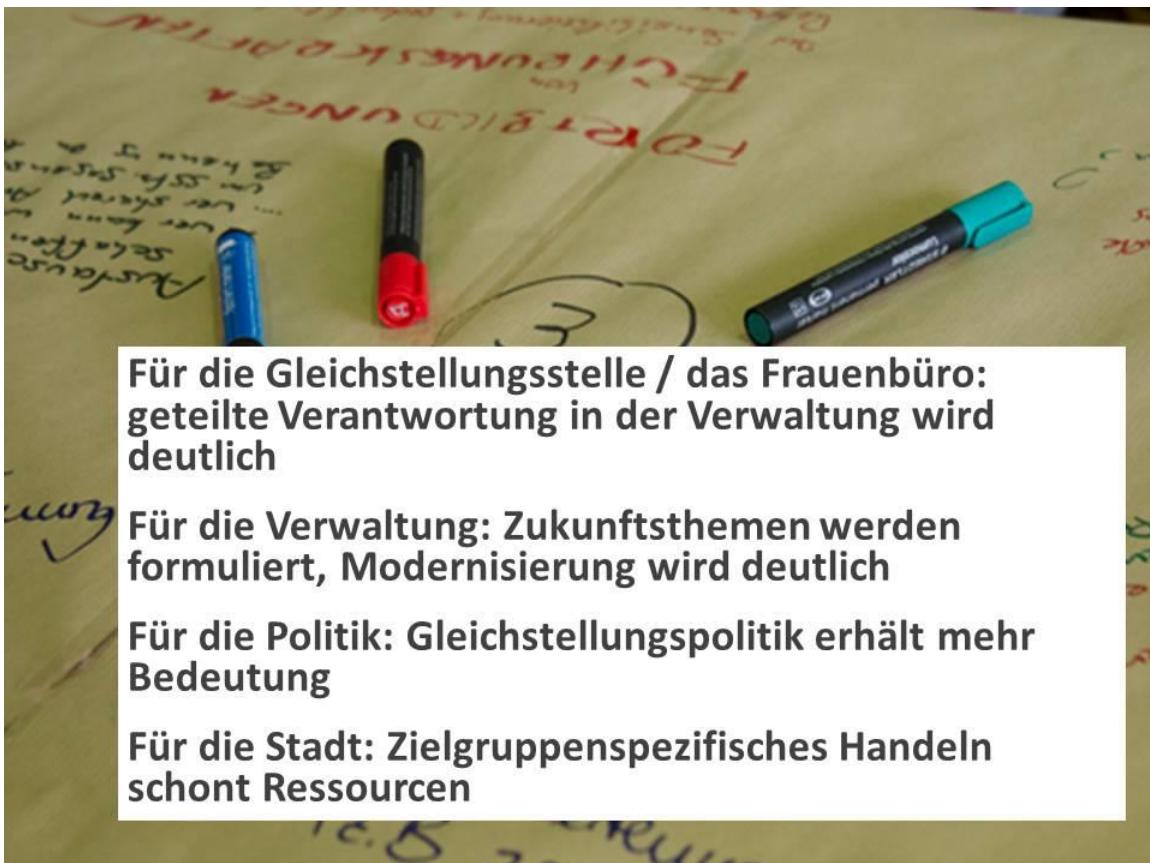
Anschließend beschließt die Bürgerschaft den, ich nenne es jetzt mal so „gleichstellungspolitischen Rahmenplan“ für jeweils zwei Jahre und entscheidet damit über die Schwerpunkte der

Gleichstellungsarbeit in Lübeck. Durch die Evaluierung wird deutlich, was umgesetzt werden konnte und was nicht.

Hier ein **Auszug aus der Europäischen Gleichstellungscharta**, damit Sie einen Eindruck davon erhalten, das die Charta selbst eine Inspiration für die Gleichstellungsarbeit sein kann.



Die Charta lohnt sich!

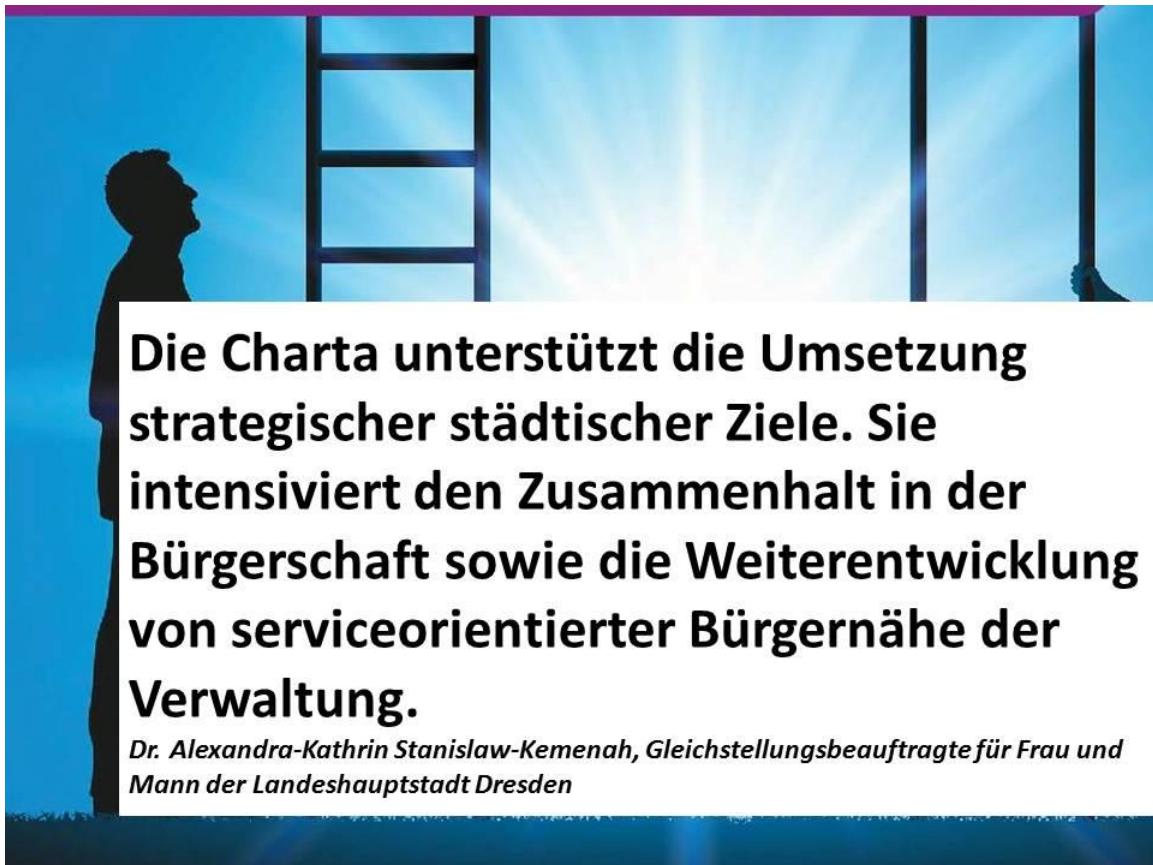


Die Weiterentwicklung der Europäischen Gleichstellungs-Charta ist Teil der Arbeit der Gleichstellungsstelle oder des Frauenbüros.

Aber: Verantwortlich für viele Maßnahmen sind einzelne Leistungseinheiten der Verwaltung, Institutionen, Arbeitskreise in der Kommune. Gleichstellungspolitik wird nicht nur vom Frauenbüro oder der Gleichstellungsstelle initiiert und umgesetzt.

Es gibt viele Menschen in dieser Stadt, die sich gleichstellungspolitisch engagieren. Seien es die Stadtmütter, Stiftungen, das Jobcenter oder die Arbeitsagentur, die IHK, die Frauenfacheinrichtungen, die Hanseunternehmerinnen, der Verband Frau und Kultur, Menschen aus der Stadtverwaltung und den städtischen Eigenbetrieben oder Gesellschaften, die Gewerkschaften, andere Gleichstellungsbeauftragte, das Forum für Migrantinnen und viele viele mehr. Sicherlich auch viele einzelne engagierte Frauen und Männer.

Der Aktionsplan trägt dazu bei, dieses Engagement sichtbar zu machen und zu bündeln.



Die Charta unterstützt die Umsetzung strategischer städtischer Ziele. Sie intensiviert den Zusammenhalt in der Bürgerschaft sowie die Weiterentwicklung von serviceorientierter Bürgernähe der Verwaltung.

Dr. Alexandra-Kathrin Stanislaw-Kemenah, Gleichstellungsbeauftragte für Frau und Mann der Landeshauptstadt Dresden

Beispielhaft hier einige der in Lübeck bereits diskutierten bzw. beschlossenen strategischen Ziele:

- **Den Anteil von Frauen in Führung zu erhöhen.** Das schaffen Sie aktuell mit einem großen Anteil weiblicher Führungskräfte in der Verwaltung und einer paritätischen Besetzung der städtischen Plätze in kommunalen Aufsichtsräten. **Das nächste Ziel könnte eine wirkliche Parität in den städtischen Gremien, d.h. der Bürgerschaft und ihren Ausschüssen, sein.**
- **eine gendergerechte Umsetzung der Jugendhilfeplanung.** Dieses Thema könnten Sie im Rahmen der Aufstellung des Aktionsplanes mit konkreten Maßnahmen hinterlegen.
- **Die Umsetzung von Gender Budgeting.** Auch hier könnten Sie die Schritte zur Umsetzung für den Aktionsplan festlegen und damit transparent machen.

Aber was letztlich im Aktionsplan steht, entscheiden die Beteiligten am Prozess.

Basis für den Aktionsplan



**Tradition einer institutionellen Gleichstellungsarbeit
I Umsetzung von Gender Mainstreaming I Politische
Einbindung des Themas I Gute Vernetzung durch
institutionalisierte Netzwerke**

Fangen wir mit dem an, was Lübeck für die Umsetzung der Gleichstellungscharta zu bieten hat.
Es gibt eine 30jährige Tradition kommunaler Gleichstellungspolitik. Sie starten also nicht bei Null.
Sie werden einiges, was sich bewährt hat, forschreiben, sie werden aber auch neue Ideen mit in
den Aktionsplan aufnehmen.

Beteiligung am Prozess



Verständigung zwischen Politik und Stadtgesellschaft über Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

- Beteiligungsprozess muss zur Kommune passen
- Bürger*innen, externe Expert*innen
- Politik und Verwaltung
- Beratungseinrichtungen, Verbänden
- Netzwerke, Multiplikator*innen



Bei der Beteiligung im Vorfeld der Erstellung des Aktionsplanes werden Sie alle wichtigen Akteur*innen einbeziehen und Mitverantwortung "anfeuern", sie werden eine Bestandsaufnahme machen und Prioritäten setzen.

Für diesen Prozess sollten Sie sich Zeit lassen und auch für die Abstimmungsprozesse mit den Akteur*innen, der Verwaltung und der Politik Zeit einplanen.

Sie sollten eine geeignete Öffentlichkeitarbeit für den gesamten Prozess planen und sich auf neue Ideen aus der Stadtgesellschaft einstellen. Die beteiligten Institutionen und Personen legten eigene Projekte auf und möchten eigene Ideen umsetzen.

Nach einer Systematisierung aller Ideen für Ziele und Maßnahmen steigen Sie in die Abstimmung ein und legen den Aktionsplan der Bürgerschaft zur Entscheidung vor.



Der Beitritt zur EU-Charta hat einen lebhaften und vielseitigen Dialog mit lokalen Akteurinnen und Akteuren in Gang gesetzt.

Heidi Noetzel, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Bottrop

1. Kölner Gleichstellungsaktionsplan 2016–2020

In Wuppertal haben wir alle Personen, Institutionen, Kooperationspartnerinnen und -partner, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, die für das Thema Gleichstellung relevant sind und die wir in unseren Verteilern hatten, angeschrieben und für ihre Teilnahme als Expert*innen an zwei Workshops geworben.

Als Fachleute haben sie aufgezeigt, wo der „Schuh drückt“ und welche Ideen sie für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in Wuppertal haben. Beteiligt haben sich Unternehmensverbände, Bildungsträger, städtische Beschäftigte, Vertreterinnen der Fraueninfrastruktur und engagierte Einzelpersonen.

Der zweite Aktionsplan ist für drei Jahre konzipiert und vom Rat der Stadt verabschiedet worden. befindet sich zurzeit in der Umsetzung und war für drei Jahre aufgelegt. Dieses Jahr steht das Controlling der Maßnahmen an.

Die Rolle der Gleichstellungsstelle hat sich durch die Charta und den Aktionsplan verändert: wir sind nicht mehr nur die Hauptakteurinnen im Prozess – sondern beraten und unterstützen und haben das Gefühl, mit Gleichgesinnten an einem Strang zu ziehen. Das motiviert auch uns.

Für die, die sich daran beteiligen, hat der Aktionsplan Gleichstellung die Stadt schon in seinem Werden ein wenig verändert.

Gabriele Wenner, Leiterin des Frauenreferats Frankfurt am Main

Erster Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan

Das oben genannte Statement der Frankfurter Kollegin kann ich aus eigener Erfahrung nur bestätigen.

Als Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbüro schaffen wir es, so viele, ganz unterschiedliche Menschen an einen Tisch zu holen.

Wir bringen Menschen zusammen, die sich im beruflichen oder privaten Kontext niemals über den Weg laufen würden und das verändert das Miteinander.

Wir bringen das Lesbenzentrum mit Vertreter*innen der IHK zusammen, die Gleichstellungsbeauftragte des Finanzamtes mit der Personalverantwortlichen der Verwaltung, das Grünflächenamt mit einem Bildungsträger.



Die Aktionspläne beflügeln die Gleichstellungsdiskussion in der Politik. Weil der Rat die Aktionspläne (bei uns bisher immer einstimmig) beschließt, ist unser „Zugriff“ auf die Verwaltung noch wirksamer.“

Martina Arndts-Haupt, Leiterin des Frauenbüros der Stadt Münster

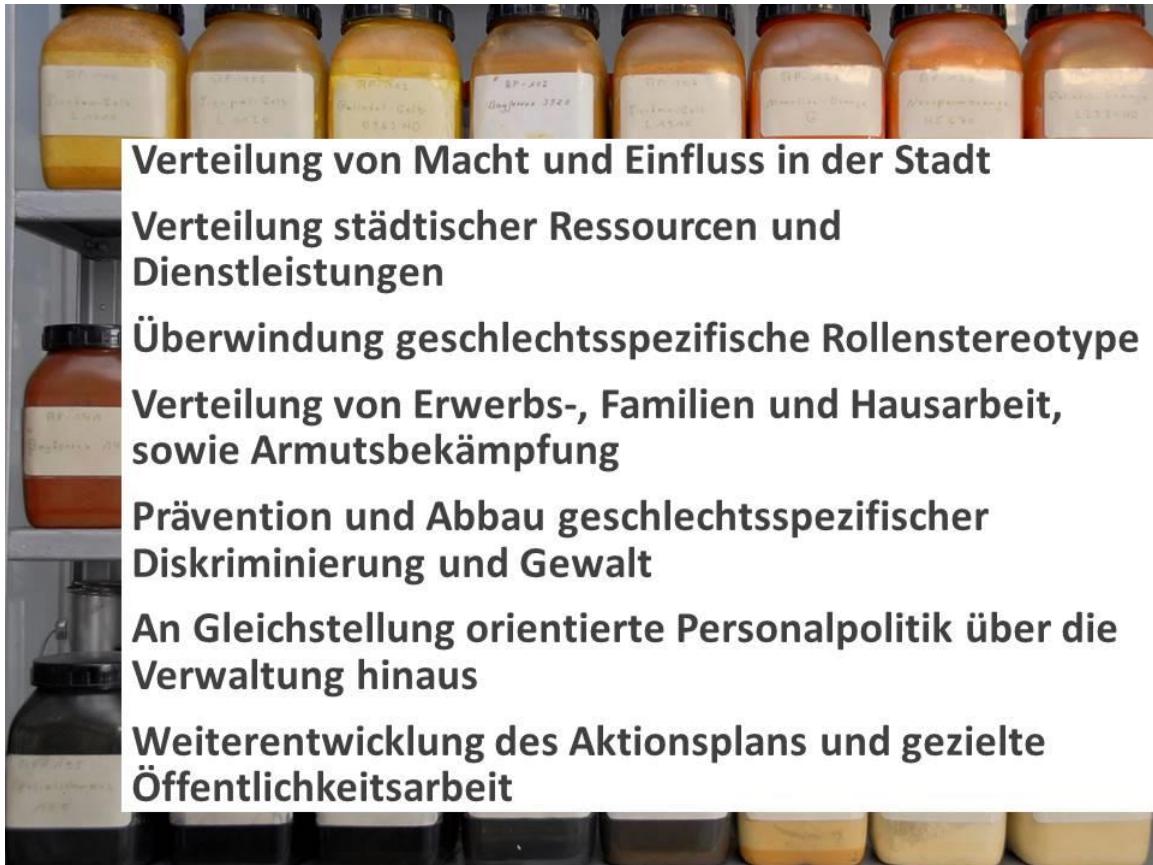
Die Kollegin aus Münster spricht in ihrem Statement einen wichtigen Punkt an. Aber es gibt noch mehr Effekte durch den Beitritt zur Europäischen Gleichstellungscharta in den Kommunen:

- Münster z.B. hat eine neue Stelle für die Männerberatung im Frauenbüro erhalten.
- Frankfurt gründet eine neue Akademie für Frauen in Führung.
- Heidelberg hat das Thema „Diversity“ als großen Schwerpunkt für den Aktionsplan umgesetzt.
- In Wuppertal konnten wir unsere Fraueninfrastruktur im Rahmen der Haushaltssicherung vor Kürzungen bewahren.

Handlungsfelder



An dieses Zitat schließe ich an und nenne Ihnen beispielhaft unsere Wuppertaler Handlungsfelder und ein paar Maßnahmen aus dem aktuellen Aktionsplan.



Zum Handlungsfeld „Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt“ haben wir folgende Maßnahmen entwickelt:

- Imagekampagne mit jungen Ratsmitgliedern | Verantwortlich: Büro Oberbürgermeister
- Motivations- und Qualifikationsprogramm für Akteurinnen | Verantwortlich: Gleichstellungsstelle und Ausschuss Gleichstellung
- Die Freistellung durch Unternehmen wird befördert | Verantwortlich: Vereinigung bergischer Unternehmerverbände
- Regelmäßiger Gremienbericht pro Legislaturperiode | Verantwortlich: Gleichstellungsstelle und Büro Oberbürgermeister
- Bei Beteiligungsverfahren werden Gleichstellungspunkte berücksichtigt | Verantwortlich: Stadtentwicklung
- Bei Beteiligungsverfahren werden die unterschiedlichen Belange von Mädchen und Jungen berücksichtigt | Verantwortlich: Jugendamt

Weiteres Vorgehen



Da der Wuppertaler Stadtrat den Aktionsplan beschlossen hat, hat er den Charakter einer Vereinbarung zwischen Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft.

Gleichzeitig heißt dies aber auch: Wenn Kürzungen oder Einschränkungen von Seiten der Politik bei der Förderung oder der Bereitstellung von Personal erfolgen, bedeutet das auch eine Verringerung der Anstrengungen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wuppertal.

Der Controlling-Bericht zur Umsetzung des Aktionsplanes macht somit deutlich, welche Ideen nicht umgesetzt werden konnten.

So stellen wir mit dem Aktionsplan eine Transparenz her, die es vorher nicht gab.

Wir sind aktuell, wie gesagt, dabei, die bisher vereinbarten Maßnahmen aus dem Aktionsplan auszuwerten.

Gleichzeitig möchten wir den Aktionsplan mit Indikatoren zur Umsetzung der Gleichstellungscharta, die zwischenzeitlich entwickelt wurden, verbinden.

Hierzu werden Daten-Zahlen-Fakten zusammengetragen.

Damit hoffen wir, noch transparenter zu machen, wie sich gleichstellungsrelevante Inhalte in der Stadt verändern.

Sowohl die Berichte als auch der Aktionsplan dienen uns zur Öffentlichkeitsarbeit:

- wir nehmen ihn mit, wenn wir Veranstaltungen haben
- wir beziehen uns auf Maßnahmen aus dem Aktionsplan, wenn wir Reden halten
- wir beziehen uns aber auch darauf, wenn wir neue Kooperationen eingehen

Er ist Teil unserer täglichen Arbeit nach innen und außen.

Nicht nur die Gleichstellungsstelle setzt Maßnahmen um, sondern viele Bündnispartner*innen haben sich entschieden, ihre Schwerpunkte selbst umzusetzen.

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



Durch die breite Beteiligung bei der Erstellung des zweiten Aktionsplanes haben wir in der Gleichstellungsstelle eine interessante Erfahrung gemacht:

anderen Akteurinnen und Akteuren ist es ein Anliegen, ihren Beitrag zur Chancengleichheit in Wuppertal zu leisten.

Damit hatten wir nicht gerechnet.

Vielmehr hatten wir befürchtet, dass viele gute Ideen entwickelt werden, deren Umsetzung einzig und allein von der Gleichstellungsstelle gefordert würde.

Das Gegenteil ist der Fall: Der Anteil der Projekte, die unter Federführung anderer Akteurinnen und Akteure umgesetzt werden, ist im Vergleich zum ersten Aktionsplan stark angestiegen.

Außerdem haben sich durch den Beteiligungsprozess neue Kooperationen und ein ganz neues Netzwerk gebildet, auf das wir nun zurückgreifen können. Zurzeit bewegt uns die Frage, wie wir dieses Netzwerk pflegen können.

Und darauf können Sie sich in Lübeck freuen!

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und Spaß an neuen Ideen für mehr Gleichstellung in Lübeck!



Roswitha Bocklage

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann | Sprecherin der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen | Johannes-Rau-Platz 1 | 42275 Wuppertal | Telefon: 02 02 563 53 70 | roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de | www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle | www.frauenbeauftragte.de