

# **Aktionsplan Chancengleichheit der Stadt Gießen**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Hintergrund und Kontext</b> .....	3
<b>2. Arbeitsprozess</b> .....	4
<b>3. Schwerpunkte und Ziele des Aktionsplanes</b> .....	6
<b>3.1 Handlungsfeld 1: Politische Rolle der Kommune</b> .....	7
<b>3.2 Handlungsfeld 2: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung</b> .....	10
<b>3.3 Handlungsfeld 3: Kommune als Arbeitgeber</b> .....	11
<b>3.4 Handlungsfeld 4: Kommune als Auftraggeber</b> .....	12
<b>3.5 Handlungsfeld 5: Kommune als Dienstleister</b> .....	13
<b>3.6 Handlungsfeld 6: Planung und nachhaltige Entwicklung</b> .....	15
<b>4. Weiteres Vorgehen</b> .....	17

# 1. Hintergrund und Kontext

Die Universitätsstadt Gießen hat sich im Mai 2013 entschieden, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene<sup>1</sup> beizutreten, um sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung zu bekennen. Damit hat sich die Stadt Gießen dazu verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren nach der Unterzeichnung der Charta einen „Aktionsplan Chancengleichheit“ zu entwickeln und in den Folgejahren umzusetzen.

Seit Einrichtung des „Frauenbüros“ im Jahre 1986 begleitet das Thema Frauenförderung die Stadt Gießen nun fast 30 Jahre. Dabei kam es 2013 durch die Namensänderung vom „Frauenbüro“ zum „Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen“ zu einer erweiterten Zielgruppe nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zielgruppen sind nicht mehr ausschließlich benachteiligte Frauen, sondern alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt Gießen, die Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfahren.<sup>2</sup>

Das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen versteht die Europäische Charta für die Gleichstellung demzufolge nicht ausschließlich für die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern für die Gleichstellung aller Bürgerinnen und Bürger.

Neben dem Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen verfolgen zahlreiche Arbeitskreise und Runde Tische, sowie eine Vielzahl von Institutionen die Umsetzung von verschiedenen Aspekten eines gleichberechtigten Miteinanders in der Stadt Gießen, sodass die Stadt auf eine lange Tradition gleichstellungspolitischer Maßnahmen zurückblicken kann.

Gleichstellungsspezifische Gesichtspunkte werden bereits in vielen Bereichen der Stadt berücksichtigt. Um die Wichtigkeit des Themas zu verdeutlichen und eine Gesellschaft mit gleichen politischen, rechtlichen und sozialen Chancen zu fördern, entschloss sich die Stadt Gießen 2013 die Europäische Charta zu unterzeichnen und verfolgt damit das Ziel, weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auf lokaler Ebene zu entwickeln und umzusetzen.

Dass die Stadt Gießen bei dem Thema Gleichstellung nicht bei „Null“ beginnt, macht die Arbeit des Büros für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen deutlich. Auch zahlreiche Berichte, Konzeptionen und Projekte, die nicht vorrangig die Gleichstellung im Blick

---

1 In den Jahren 2005/2006 wurde unter der Federführung des Frauen-Ausschusses des Europäischen Rats der Regionen und Gemeinden Europas (RGRE) die Charta von Frauen und Männern aus 13 Mitgliedstaaten der Europäischen Union entwickelt.

2 Da es bei der Stadtverwaltung eine Integrationsbeauftragte und einen Beauftragten für Menschen mit Behinderung gibt, finden diese beiden Gruppen dort ihre direkten Ansprechpartner\_innen. Die drei Büros arbeiten eng zusammen, sodass kein\_e Ratsuchende\_r bei mehreren Stellen anklopfen muss oder gar von Büro zu Büro geschickt wird.

haben, berücksichtigen mittlerweile viele gewünschte Aspekte der EU-Charta, die bereits zum Teil vor Beitritt der Stadt zur EU-Charta erarbeitet wurden.

- ❖ Konzept zur „Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“
- ❖ Handlungskonzept Integration
- ❖ Wohnraumversorgungskonzept
- ❖ Bürgerbeteiligungssatzung

## **2. Arbeitsprozess**

Das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen hat sich nach Beitritt der Stadt Gießen zur Europäischen Charta die Erstellung eines Aktionsplans zur Aufgabe gemacht und die Entwicklung dieses Aktionsplans und die Koordinierung übernommen. Bereits in den Jahren 2013/2014 wurden mittels Workshops zunächst die Bedürfnisse und Wünsche einiger benachteiligter Gruppen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ermittelt und analysiert. Ziel war es, von den Betroffenen zu erfahren, wie, wo und ggf. von wem und in welcher Weise sie sich Chancenungleichheit ausgesetzt fühlen, wo sie bereits Unterstützungsstrukturen kennen und/oder in Anspruch nehmen und letztendlich, was sie zur weiteren Unterstützung benötigen und sich für die Stadt Gießen wünschen. Beispielfhaft wurden folgende Gruppen befragt:

- ❖ Frauen
- ❖ Seniorinnen/Senioren
- ❖ Schüler\_innen mit besonderem Förderbedarf
- ❖ Eltern/Mütter (z.T. alleinerziehend, z.T. mit Migrationshintergrund)
- ❖ chronisch erkrankte Menschen
- ❖ queerlebende Menschen

Der Auswertung der Bestandsanalyse folgte im April 2014 eine erste öffentliche Veranstaltung als „erster Aufschlag“ für den Aktionsplan, bei der die wesentlichen Ergebnisse dieser Workshops präsentiert wurden. In einem zweiten Workshop im Herbst 2014 wurde eine Strategie für das weitere Vorgehen diskutiert.

Eine kleine Arbeitsgruppe, bestehend aus der Beauftragten für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen der Stadt Gießen, deren Jahrespraktikantin, einem Mitglied der Steuerungsgruppe Altenhilfeplanung, einer Freiberuflerin, der Frauenbeauftragten der Justus-Liebig-Universität Gießen und dem Programmkoordinator zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der JLU Gießen haben mittels der EU-Charta als rechtlicher Grundlage und der Ergebnisse der zuvor durchgeführten Bestandsanalyse strategische

Oberziele und erste Maßnahmen/Ideen für den vorliegenden Aktionsplan erarbeitet und festgelegt.

In einem weiteren Schritt wird der Aktionsplan zur Beschlussfassung der Stadtverordnetensammlung – die 2013 die Charta unterschrieben hat – voraussichtlich Mitte Juni 2015 vorgelegt, um letztendlich auch die politische Legitimation zu erhalten, den Aktionsplan umzusetzen. Die Stadtverordneten beschließen mit dem Aktionsplan strategische Schwerpunkte, Ziele und erste Maßnahmen und beauftragen im Anschluss das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen als Koordinierungsstelle mit der weiteren Umsetzung.

Sowohl die Zivilgesellschaft (Bürgerinnen und Bürger), als auch die Politik, die Stadtverwaltung, sowie verschiedene Vereine, Institutionen und Einrichtungen in der Stadt Gießen werden aufgerufen, die Entwicklung von konkreten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in einem partizipativen Prozess mit zu gestalten.

Hierzu lädt das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen voraussichtlich im Herbst 2015 zu einer öffentlichen Partizipationsveranstaltung ein, um den Aktionsplan vorzustellen und die Gründung von Arbeitsgruppen vorzuschlagen. Anschließend ist es das Ziel – abhängig von den Prioritäten und Schwerpunktthemen der Beteiligten – verschiedene Arbeitsgruppen zu gründen. Die Aufzählung ist als erste Idee zu verstehen:

1. AG Öffentliches Engagement für Gleichstellung und gegen Stereotype
  - in Politik, Zivilgesellschaft und Verwaltung
2. AG Gleichberechtigter Zugang zum Bildungswesen und lebenslanges Lernen
3. AG Gleichberechtigter Zugang zu Basisdienstleistungen
  - Gesundheit, Sozialwesen, Betreuung von Kindern und anderen Familienmitglieder
4. AG Gleichberechtigter Zugang zu angemessenem bedarfsgerechten und bezahlbarem Wohnraum
5. AG Gleichberechtigter Zugang zu Kultur, Freizeit und Sport
6. AG Gewaltprävention
7. AG Partizipative geschlechtergerechte Stadt- und Lokalplanung

Wünschenswert wären darüber hinaus stadtverwaltungsinterne Arbeitsgruppen, beispielsweise zum Thema „Kommune als Arbeitgeber“ mit dem Ziel der Förderung der Gleichstellung betreffend aller Aspekte der Beschäftigung, sowie zum Thema „Kommune als Auftraggeber“, mit dem Ziel, bei dem öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen mit externen Dienstleister\_innen auf die gleichstellungsbezogenen Auswirkungen zu achten.

Ziel ist es, dass die Arbeitsgruppen konkrete Maßnahmen entwickeln und Zielgruppe, Umsetzungszeitraum und die benötigten Ressourcen für die Maßnahmen definieren. Das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen als Koordinierungsstelle übernimmt die regelmäßige Berichterstattung über die Umsetzung, sowie die Evaluation und Fortschreibung des Aktionsplanes nach zwei Jahren.

### **3. Schwerpunkte und Ziele des Aktionsplanes**

Ziel des Aktionsplanes ist, die Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen, politischen und sozialen Bereichen der Stadt Gießen zu verbessern und Ungleichheiten, Benachteiligungen und Diskriminierungen jeder Art in der Stadt Gießen zu bekämpfen.

#### **Handlungsfeld 1: Politische Rolle der Kommune**

Leitziel: Politische und zivilgesellschaftliche Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen

#### **Handlungsfeld 2: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung**

Leitziel: Bekämpfung von (geschlechterspezifischen) Benachteiligungen und Diskriminierungen

#### **Handlungsfeld 3: Kommune als Arbeitgeber**

Leitziel: Alle Bevölkerungsgruppen haben die gleichen Chancen betreffend aller Aspekte der Beschäftigung

#### **Handlungsfeld 4: Kommune als Auftraggeber**

Leitziel: Bei öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen (mit externen Dienstleister\_innen) wird die Sicherstellung und Förderung der Gleichstellung gewährleistet

#### **Handlungsfeld 5: Kommune als Dienstleistungserbringer**

Leitziel: Das Recht aller Menschen auf Bildung, Gesundheit, Sozialdienste, Kinderbetreuung/Betreuung anderer Familienmitglieder, Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung, Zugang zu Wohnraum, Kultur-, Freizeit- und Sportangeboten, persönliche Sicherheit und freie Bewegung, Schutz vor Gewalt und Menschenhandel wird gewährleistet.

#### **Handlungsfeld 6: Planung und nachhaltige Entwicklung**

Leitziel: Die Gleichstellung aller Bevölkerungsgruppen wird in der Planung und nachhaltigen Entwicklung der Stadt berücksichtigt

„Die Rolle als Regulierungsbehörde“ und „Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen“ sind zwei weitere Handlungsfelder der Europäischen Charta, die im Zuge der Fortschreibung des Aktionsplanes bearbeitet werden können.

Der Aktionsplan ist ein Projekt in „work in progress“, daher werden einige Maßnahmen Priorität haben, andere auch erst in den Arbeitsgruppen konkret definiert werden können, wieder andere können eventuell auch erst zu einem späteren Zeitpunkt angegangen werden, etwa weil die zu beteiligenden Interessensgruppen zunächst andere Prioritäten „abarbeiten“. Der Aktionsplan ist deshalb in einigen Punkten nicht vollständig ausformuliert und bedarf der stetigen Weiterbearbeitung.

Im Folgenden werden zunächst die einzelnen Handlungsfelder vorgestellt. In den Tabellen werden die jeweiligen EU-Charta-Artikel mit den dazugehörigen Zielen einzeln aufgelistet. Außerdem werden die Bedarfe und Wünsche der verschiedenen Aktionsplangruppen der vorangegangenen Arbeitsphase aufgezeigt, bevor dann erste Maßnahmen und Indikatoren für die Umsetzung beispielhaft vorgeschlagen werden.

Zusammenfassend ist der Aktionsplan als „**Rahmenplan**“ zu verstehen – mit dem Ziel der Weiterbearbeitung in den Arbeitsgruppen, wo letztendlich die Vorschläge für konkrete Maßnahmen und deren Umsetzung erarbeitet werden. In den AGs sollten auch die Zielgruppen der Maßnahmen und bereit zu stellende Ressourcen definiert werden.

### **3.1 Handlungsfeld 1: Politische Rolle der Kommune**

Die Stadt Gießen erkennt an, dass das Recht auf die Gleichstellung aller Bevölkerungsgruppen eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt. Das Recht zur Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben muss daher allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen gewährleistet sein. Die Vielfalt an Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen der Bürgerinnen und Bürger der Stadt wird dabei als Gewinn betrachtet. Die bisherige Repräsentation und Partizipation in der Stadt Gießen soll mithilfe des Aktionsplanes weiter ausgebaut werden.

Obwohl die drei obersten Ämter der Stadt – das Amt der Oberbürgermeisterin, der Bürgermeisterin und der Stadträtin – zurzeit weiblich besetzt sind, ist beispielsweise die Sitzverteilung des Stadtparlamentes nicht ausgewogen. Die Stadtverordnetenversammlung der Universitätsstadt Gießen hat entsprechend ihrer Einwohnerzahl 59 Sitze im Stadtparlament zu verteilen. Derzeit gehören dem Stadtparlament 40 Männer, jedoch lediglich 19 Frauen an.

Im Rahmen des Aktionsplans wird es das Ziel sein, in allen politischen Gremien eine ausgewogene Vertretung zu schaffen, bei der die Gremienbesetzung die Vielfalt der Bevölkerung der Stadt widerspiegelt (Frauen/Männer, Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund usw.). Verantwortliche für die Umsetzung werden insbesondere die Parteien sein.

Neben dem Aspekt der Repräsentation spielen auch die Partizipationsmöglichkeiten der Bürgerinnen und Bürger eine wesentliche Rolle, um für alle einen fairen Zugang zur frühzeitigen und systematischen Beteiligung, Einbindung und Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Die Bürgerbefragung "Bürger und Demokratie in Gießen" im Jahr 2014 kam u.a. zu dem Ergebnis, dass eine Vielzahl von Befragten sich mehr direktdemokratische Elemente (Abstimmungen, Bürgerbegehren etc.) wünscht. Die Bürgerbeteiligungssatzung der Stadt Gießen, die 2015 im Parlament beschlossen wurde, soll wesentlich dazu beitragen, den

Ausbau von Bürgerbeteiligung voranzubringen. Erste Mitwirkungsmöglichkeiten (z.B. neue Foren usw.) sollen im Rahmen des Aktionsplans mit unterstützt werden.

Um die Repräsentation und Partizipation aller Bevölkerungsgruppen nachhaltig in der Stadt Gießen auszubauen, werden folgende Maßnahmen zur Diskussion gestellt:

<b>EU-Charta:</b> Artikel 2 – Politische Vertretung
<b>Ziel:</b> Ausgewogene Vertretung in allen politischen Gremien (Stadtparlament, Ausschüsse, Aufsichtsräte usw.). Gremienbesetzung muss die Vielfalt der Bevölkerung der Stadt widerspiegeln.
<b>Maßnahme:</b> Sowohl interne als auch externe Gremien und Parteien aufrufen, Maßnahmen zu entwickeln, dieses Ziel umzusetzen, z.B. paritätische Wahllisten, Workshops für Frauen in der Politik usw.
<b>Monitoring-Maßnahme:</b> z.B. Bestandsaufnahme und Vergleich der Besetzung zu Beginn und zum Ende des 1. Aktionsplanes nach zwei Jahren.
<b>Indikatoren:</b> z.B. Veränderung der Anzahl an Frauen und Männern
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
<b>Ziel:</b> Alle Bevölkerungsgruppen haben das gleiche Recht und den gleichen Zugang zur frühzeitigen und systematischen Beteiligung, Einbindung und Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben.
<b>Maßnahme:</b> Die Bürgerbeteiligungssatzung der Stadt Gießen in die Tat umsetzen: Schaffung von Mitwirkungsmöglichkeiten, die alle Interessensgruppen erreichen.
<b>Monitoring-Maßnahme:</b> z.B. Durchführung einer Bürgerbefragung zu Beginn und nach 2 Jahren Laufzeit, Ausarbeitung von Formaten für differenzierte Teilnahmeerhebung (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund usw.) bei Bürgerbeteiligungsveranstaltungen.
<b>Indikatoren:</b> z.B. Anzahl der Veranstaltungen zum Zweck der Erhöhung der Bürgerbeteiligung pro Jahr, Anteil der Teilnehmenden (differenziert nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund usw.), Ziele und Ergebnisse der Veranstaltungen sind gendersensibel.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung
<b>Ziel:</b> Kontinuierliche Unterrichtung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit zu frauen- und



gleichstellungspolitisch interessanten und relevanten Themen.
<b>Wunsch/Bedarf<sup>3</sup>:</b> Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit (Aufklärungsarbeit) und Medienpräsenz (auch neue Medien) von gleichstellungspolitischen und queeren Themen, Mehrsprachigkeit und leichte Sprache in Flyern/Formularen/Ankündigungen, verstärkte Sensibilisierung, Präventionsarbeit und Aufklärung.
<b>Maßnahme:</b> Koordination und konstante Berichterstattung zur Umsetzung des Aktionsplans, regelmäßige Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit, die den Gewinn von Gleichstellung nach außen aufzeigen (Fortführung von Aktionen wie z.B.: Internationaler Frauentag, Christopher Street Day, Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Equal Pay Day, Diversity Day usw.), Aufklärungsarbeit.
<b>Monitoring-Maßnahme:</b> z.B. Dokumentation der Qualität von Aktivitäten und Anteil der Besucher_innen (differenziert nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund usw.) pro Jahr.
<b>Indikatoren:</b> z.B. Anzahl der Veranstaltungen, aufgeschlüsselt nach Themen, Anteil der Besucher_innen (differenziert nach Geschlecht, Alter usw.)
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Verweis auf Handlungsfeld 5
---

<b>EU-Charta:</b> Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
<b>Ziel:</b> Bekämpfung von Vorurteilen, Praktiken, sprachlichen Bilder und Redewendungen, die diskriminierend erscheinen.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Sensibilisierung und Aufbrechen von Stereotypen, z.B. Öffentlichkeitsarbeit für Lebens- und Denkweisen, die nicht in die traditionellen Muster passen.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Richtlinien/Handreichungen (für intern und extern) erarbeiten und flächendeckend streuen, Aktionen gegen diskriminierende Werbung, Weiterbildungen anbieten, um stereotype Einstellungen zu beseitigen (Beispielbereiche: Erziehung, Bildung, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit usw.).
<b>Monitoring-Maßnahmen:</b> z.B. Überprüfung von Handreichungen in Bezug auf gendergerechte Sprache.
<b>Indikatoren:</b> z.B. Anzahl der Weiterbildungen bzw. Anzahl an Teilnehmer_innen, Erhöhung der Anzahl an gendergerechten Materialien, Anzahl von Aktionen.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<sup>3</sup> **Wünsche/ Bedarfe** wurden in den Arbeitsgruppen der vorangegangenen Arbeitsphase formuliert. Sie sind nachzulesen im „Aktionsplan Chancengleichheit“ vom März 2014, erhältlich im Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 7 – gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren
<b>Ziel:</b> Gleiche, unparteiische, faire und schnelle Behandlung in allen Angelegenheiten.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Abbau von institutioneller Diskriminierung/Stigmatisierung (Akzeptanz vielfältiger Lebensrealitäten).
<b>Maßnahme:</b> z.B. Beschwerdeverfahren entwickeln und in der Bevölkerung kommunizieren, verständliche und in „einfacher Sprache“, sowie mehrsprachig gehaltene Materialien entwickeln und Schulungen durchführen.
<b>Monitoring-Maßnahme:</b> z.B. Überprüfung von Materialien, Datenerfassung von Schulungen
<b>Indikatoren:</b> z.B. Anzahl der Schulungen, flächendeckende Materialien in einfacher Sprache/verschiedene Sprachen, Verfügbarkeit von und Zugänglichkeit zu Beschwerdeverfahren.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

## 3.2 Handlungsfeld 2: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

Die Bekämpfung von (geschlechterspezifischen) Benachteiligungen und Diskriminierungen wird mithilfe eines großen Netzwerkes an Hilfsangeboten und Einrichtungen, sowie einer Vielzahl an Arbeitskreisen und Runden Tischen bereits in vielen Bereichen innerhalb der Stadt Gießen umgesetzt. Durch diverse Veranstaltungen zu ausgewählten Themen wird die Öffentlichkeit informiert und sensibilisiert.

Ziel des Aktionsplanes ist, die Fortdauer und Weiterentwicklung dieser Netzwerke und Veranstaltungen zu sichern, in dem notwendige personelle, sachliche und räumliche Ressourcen weiterhin zur Verfügung gestellt werden.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
<b>Ziel:</b> Die Stadt achtet und fördert die Gleichstellung, erkennt ihre Notwendigkeit an und bekämpft (geschlechterspezifische) Benachteiligung und Diskriminierung.
<b>Maßnahme:</b> Bisher stattfindende Veranstaltungen weiterentwickeln und notwendige Ressourcen zur Verfügung stellen, um auch neue Veranstaltungen zu ermöglichen.
<b>Indikatoren:</b> z. B. vielfältiges Spektrum an Veranstaltungen, Anzahl der Veranstaltungen pro Jahr
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 9 – Gender Assessment
<b>Ziel:</b> Ein Umsetzungsprogramm für Gender Assessment entsprechend der eigenen Prioritäten, Ressourcen und Zeitpläne durchführen.
<b>Maßnahme:</b> Ähnlich wie bei den Frauenförderplänen Indikatoren entwickeln, festlegen und

umsetzen, sowie regelmäßig überprüfen (Monitoring und z.B. jährliche Zwischenberichte).
<b>Indikatoren:</b> z.B. ein Pilotprojekt ist definiert und gender assessment ist durchgeführt, mit dem Ziel der Übertragbarkeit auf weitere Bereiche
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierung und Benachteiligung
<b>Ziel:</b> Die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen und/oder Benachteiligungen im Rahmen des eigenen Kompetenzbereiches bekämpfen.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Das Thema Intersektionalität muss in Hilfsangeboten besser berücksichtigt werden.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Erarbeitung eines Konzeptes für die Intervention bei Diskriminierung oder Benachteiligung
<b>Indikatoren:</b> z.B. Anzahl an Aktionen gegen Diskriminierung und Benachteiligung
<b>Umsetzung:</b> z.B. Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

### 3.3 Handlungsfeld 3: Kommune als Arbeitgeber

Die Stadt Gießen hat sich in den letzten Jahren als Arbeitgeber in einigen Bereichen weiterentwickelt. Durch die Fortschreibung des Frauenförderplanes, dem Konzept der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und den familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bietet die Stadtverwaltung Gießen bereits einige Maßnahmen, die zur gleichstellungsorientierten Personalpolitik in der Verwaltung beitragen.

Obwohl in der Stadtverwaltung die Frauenquote zurzeit etwa 58% beträgt, sind Frauen dennoch in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert. Dies betrifft insbesondere die höher dotierten Stellen, beispielsweise die Besetzungen von Amtsleitungen in der Stadtverwaltung. Die Fortschreibung und Umsetzung des Frauenförderplanes ist daher auch für die Zukunft von großer Bedeutung.

Mit dem Projekt „Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung“ sollen gleichberechtigte Zugänge in allen Bereichen ermöglicht werden. Die Anzahl der in Gießen lebenden Bürgerinnen und Bürger mit einem Migrationshintergrund beträgt 32,4%, der Prozentsatz der in der Verwaltung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beträgt jedoch lediglich 10,1%.

Ziel ist nicht nur qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen, sondern auch Trainings zur interkulturellen Kompetenz durchzuführen, um die Giessener Verwaltungen in die Lage zu versetzen, Angebote und Leistungen an eine durch Einwanderung veränderte Gesellschaft anzupassen.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 11 – Kommune als Arbeitsgeber
<b>Ziel:</b> Das Recht auf Gleichstellung betreffend aller Aspekte der Beschäftigung wird vom Arbeitgeber gefördert und umgesetzt.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Aufbau eines vielfältigen Beschäftigungsstabes durch interkulturelle Personalpolitik, Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechterspezifischer Aufteilung von Berufsfeldern, faire und transparente Einstellungsverfahren, Unterstützung der Mitarbeiter_innen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Ermutigung der männl. Mitarbeiter ihre Karenzzeit auszuschöpfen.
<b>Indikatoren:</b> z.B. verbesserte paritätische Stellenbesetzung von Frauen und Männern, erhöhte Anzahl von Frauen in Leitungsfunktionen, Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund, sowie mehr Männer, die Elternzeit nehmen usw.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

### 3.4 Handlungsfeld 4: Kommune als Auftraggeber

Bei öffentlichen Beschaffungs- und Vertragswesen mit externen Dienstleistern muss die Stadt unter Beachtung diverser Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Erlasse und Empfehlungen bereits verschiedene Aspekte beachten. Bei jedem Vertrag, einschließlich der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten, sollen zukünftig auch alle Aspekte zur Sicherstellung und zur Förderung der Gleichstellung bedacht werden.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 12 – Kommune als Auftraggeber
<b>Ziel:</b> Bei jedem wichtigen Vertrag sind die relevanten gleichstellungsbezogenen Auswirkungen bedacht und geprüft, um Verträge mit sozialen Aspekten zu verbinden.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Bestandaufnahme existierender Richtlinien, Checklisten und Indikatoren für gendergerechte öffentliche Beschaffungen, Auswahl bzw. Anpassung und Einführung der für Gießen relevanten und umsetzbaren Instrumente, Mitarbeiter_innen-Schulungen zu ausgewählten Instrumenten und Priorisierung ausgewählter Produkte- und/oder Dienstleistungsgruppen als Pilotphase (Gesetze, Regelungen, Leitfäden, Beispiele unter: <a href="http://www.nachhaltige-beschaffung.info/DE/Home/home_node.html">http://www.nachhaltige-beschaffung.info/DE/Home/home_node.html</a> )
<b>Monitoring-Maßnahme:</b> z.B. Analyse und Stichproben der Anwendung von Richtlinien und Checklisten
<b>Indikatoren:</b> z. B. prozentualer Anstieg der Verträge, bei denen die ausgewählten Richtlinien und Checklisten angewandt und umgesetzt werden.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

## 3.5 Handlungsfeld 5: Kommune als Dienstleister

Einrichtungen und Dienstleistungen des öffentlichen Lebens müssen für alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von Lebenslagen und -formen gleich attraktiv und zugänglich sein.

Bildung, Gesundheit, Sozialdienste, Kinderbetreuung und Betreuung anderer Familienmitglieder, sowie Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung, Wohnraum, Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportangeboten, persönliche Sicherheit und freie Bewegung, Schutz vor Gewalt und Menschenhandel muss allen Personen gewährleistet werden.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen
<b>Ziel:</b> Alle Bevölkerungsgruppen haben einen gleichen Zugang zu Bildung, Berufs- und Weiterbildungen, stereotype Rollenkonzepte gilt es zu beseitigen.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Sensibilisierung von Lehrer_innen
<b>Maßnahme:</b> z.B. Aktionen und Maßnahmen zu nicht traditionellen Berufsentscheidungen, Sensibilisierung von Arbeitgeber_innen, Fortbildungen für pädagogische Mitarbeiter_innen
<b>Indikatoren:</b> z.B. Übernahme der Indikatoren aus den jeweiligen Frauenförderplänen z.B. Vergabe der Ausbildungsplätze in den von Frauen bzw. Männer unterrepräsentierten Bereichen, Werbung (Flyer usw.) für den Girls' und Boys' Day, usw.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 14 – Gesundheit
<b>Ziel:</b> Alle Bevölkerungsgruppen haben das Recht auf körperliche und geistige Gesundheit und den Zugang zu hochwertigen Gesundheitsdiensten.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Aufklärung und Weiterbildung von Personal im Gesundheitsbereich über chronische Erkrankungen.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Schulung der Mitarbeiter_innen, Fortbildung von Pflegepersonal zum Thema „Kultursensible Pflege“
<b>Indikatoren:</b> z.B. Einführung bzw. steigende Anzahl an Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste, die „Kultursensible Pflege“ anbieten
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste
<b>Ziel:</b> Alle Bevölkerungsgruppen haben den gleichen Zugang zu den nötigen Sozialdiensten, sowie das Recht auf soziale Unterstützung im Notfall.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Verbesserte Kommunikation und Transparenz von Hilfestrukturen und Angeboten (z.B. Clearingstelle, Lotsen, stadtteilbezogene Arbeit, Kalender zur Übersicht der Angebote).

<b>Maßnahme:</b> Größtmögliche Transparenz über Angebote in der Stadt Gießen (z.B. angelehnt an das Heft „Gießen für Frauen“), Internetseiten als Informationsplattformen einfach gestalten und auf Barrierefreiheit überprüfen.
<b>Indikatoren:</b> z.B. barrierefreie Internetseiten, Transparenz von Hilfsstrukturen und Angeboten, stadtteilbezogene und „nahe“ Anlaufstellen für soziale Dienste
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 16 und 17 – Kinderbetreuung und Betreuung anderer Familienmitglieder
<b>Ziel:</b> Die Bereitstellung und Förderung von Betreuung ist flächendeckend gewährleistet, sodass die Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglicht wird.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verbesserte Angebote der Kinderbetreuung (z.B. Betreuungseinrichtungen in Notfallsituationen)
<b>Maßnahme:</b> z.B. Überprüfung städtischer Materialien und Angebote
<b>Indikatoren:</b> z.B. ist die Kinderbetreuung so gestaltet, dass Vollzeit- und Schichtarbeit für Eltern möglich ist, wenn sie das wünschen. Angebote der Betreuung für Pflegebedürftige sind ausreichend vorhanden, erreichbar und das Angebot ist transparent.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 18 – Soziale Kohäsion Verweis auf Artikel 19
---

<b>EU-Charta:</b> Artikel 19 – Wohnraum
<b>Ziel:</b> Allen Bevölkerungsgruppen ist der Zugang zu einem angemessenen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Wohnraum gewährleistet.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Wohnungsfindung soll z.B. trotz Kindern, Migrationshintergrund, geringer Verdienst oder anderweitiger „Abweichungen von der Norm“ nicht erschwert werden, bezahlbarer Wohnraum muss zur Verfügung stehen.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Integrieren von Gender- und Kulturaspekten in das Wohnraumversorgungskonzept, Prüfung von Einrichtung einer Wohnraumvermittlungsstelle bei der Stadt.
<b>Indikatoren:</b> Die Indikatoren ergeben sich aus dem zukünftigen Wohnraumversorgungskonzept.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit
<b>Ziel:</b> Alle Bevölkerungsgruppen haben einen gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportangeboten.
<b>Wunsch/Bedarf:</b> Arbeitszeitfreundliche Freizeitangebote speziell auch für Väter und Kinder.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Entwicklung von Infomaterialien zu allen existierenden Maßnahmen, die

benachteiligte Gruppen im Bereich des Kultur-, Sport- und Freizeitangebote (finanziell) unterstützen.
<b>Indikatoren:</b> z.B. erhöhte Anzahl von Nutzer_innen dieser Angebote.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 21 – Sicherheit
<b>Ziel:</b> Die persönliche Sicherheit und freie Bewegung aller Bevölkerungsgruppen (unabhängig ihres Geschlechtes) ist sichergestellt.
<b>Maßnahme:</b> Bei allen Neuplanungen oder baulichen Veränderungen genderspezifische Sicherheitskriterien beachten. Zudem „alte“ Projekte auf Sicherheit überprüfen, z.B. Checklisten entwickeln bzw. vorhandene Checklisten einführen.
<b>Monitoring-Maßnahme:</b> Analyse der Anwendung der Checklisten.
<b>Indikatoren:</b> z.B. Prozentualer Anteil an Projekten, bei denen die gendergerechten Sicherheitskriterien anhand von Checklisten angewandt und umgesetzt werden.
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 22 – (Geschlechterspezifische) Gewalt
<b>Ziel:</b> (Geschlechterspezifische) Gewalt wird verhindert und entgegengewirkt.
<b>Maßnahme:</b> Weitere Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle Opfer, Täter und Beobachter_innen aus dem Umfeld, Verbesserung der Zusammenarbeit von Behörden (z.B. Polizei) und Beratungsstellen, Maßnahmen für eine angemessenere Versorgung von weiblichen Flüchtlingen (z.B. geschützte Räumlichkeiten, usw.)
<b>Indikatoren:</b> z.B. Rückgang der Delikte
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 23 – Menschenhandel
<b>Ziel:</b> Menschenhandel wird durch die politische Weichenstellung und Maßnahmen verhindert.
<b>Maßnahme:</b> Das neu geplante Prostitutionsschutzgesetz lokal umsetzen: Zugang zu medizinischer Behandlung und Beratung und Zugang zu Gerichtsbarkeit und Schutz während dieser Zeit (mit Übersetzungsdienst), sowie angemessenen/sicheren Wohnraum und Zuflucht gewährleisten, sowie verstärkte Informations- und Bewusstseinskampagnen.
<b>Indikatoren:</b> z.B. steigende Nutzung von Beratungsangeboten
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

## 3.6 Handlungsfeld 6: Planung und nachhaltige Entwicklung

Ziel ist es, dass der Grundsatz der Gleichstellung aller Bevölkerungsgruppen auch als grundlegende Dimension in allen Planungen der nachhaltigen Stadtentwicklung berücksichtigt wird. Zu der Stadt und Lokalplanung zählen Bereiche wie Raumplanung, Verkehrsplanung (Mobilität und Verkehr), Wirtschaftsentwicklung und Verbesserung der Umwelt, bei denen die verschiedensten Bedürfnisse der Bevölkerungsgruppen beachtet werden müssen.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 24 – Nachhaltige Entwicklung Verweis auf Artikel 25-28
---

<b>EU-Charta:</b> Artikel 25 – Stadt und Lokalplanung
---

<b>Ziel:</b> Die Gleichstellung aller Bevölkerungsgruppen wird in allen Bereichen der Stadt- und Lokalplanung berücksichtigt.
---

<b>Wunsch/Bedarf:</b> Verstärkte Barrierefreiheit
---

<b>Maßnahme:</b> z.B. die Gründung einer interdisziplinären Arbeitsgruppe prüfen, die alle Interessen und Bedarfe der verschiedenen Bevölkerungsgruppen bedenkt, Schulung der Mitarbeiter_innen, frühzeitige Beteiligung aller Bürgerinnen und Bürger in Stadt- und Lokalplanung
--

<b>Indikatoren:</b> z.B. aktive Arbeitsgruppe, Anzahl der Schulungen, Anzahl der Beteiligungsverfahren für Bürgerinnen und Bürger
---

<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.
--

<b>EU-Charta:</b> Artikel 26 – Mobilität und Verkehr
--

<b>Ziel:</b> Allen Bevölkerungsgruppen steht eine effiziente, qualitativ hochwertige Infrastruktur zur Verfügung, welche insbesondere die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen oder Seniorinnen und Senioren berücksichtigt.
--

<b>Wunsch/Bedarf:</b> Verbesserung des ÖPNV-Netzes, Barrierefreiheit an Haltestellen
--

<b>Maßnahme:</b> z.B. Weiterentwicklung der Barrierefreiheit von Bussen und Haltestellen, Sensibilisierung von Busfahrer_innen
--

<b>Indikatoren:</b> z.B. erhöhter Anteil von Bussen und Haltestellen mit Barrierefreiheit
---

<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.
--

<b>EU-Charta:</b> Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung
--

<b>Ziel:</b> Alle Bevölkerungsgruppen haben das Recht auf Gleichstellung betreffend aller Aspekte der Beschäftigung.
--

<b>Wunsch/Bedarf:</b> Gleiche Einstellungschancen trotz Elternschaft, Migrationshintergrund (z.B.
---



Tragen eines Kopftuches usw.)
<b>Maßnahme:</b> z.B. Sensibilisierung von Arbeitgeber_innen (Diversity Management)
<b>Indikatoren:</b> z.B. Vielfältigerer Beschäftigungsstab/Erhöhung des Diversitätsgrades
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

<b>EU-Charta:</b> Artikel 28 – Umwelt
<b>Ziel:</b> Bei der Entwicklung der eigenen Umweltpolitik und Dienstleistungen werden Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen berücksichtigt.
<b>Maßnahme:</b> z.B. Belebung des Projektes „fairtrade town“
<b>Indikatoren:</b> z.B. Erneuerung des Siegels „fairtrade town“
<b>Umsetzung:</b> Verantwortliche sind von den AGs noch zu definieren.

## 4. Weiteres Vorgehen

Der vorliegende Aktionsplan Chancengleichheit als „Rahmenplan“ wird – wie in dem von den Stadtverordneten unterzeichneten Dokument „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene“ gefordert – den Stadtverordneten zur Beschlussfassung vorgelegt.

Damit beschließen die Stadtverordneten erste strategische Schwerpunkte und Ziele und beauftragen im Anschluss das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen als Koordinierungsstelle mit der weiteren Umsetzung als partizipativen Prozess unter Mitwirkung der Zivilgesellschaft (Bürgerinnen und Bürger), der Politik, der Stadtverwaltung, sowie verschiedener Vereine, Institutionen und Einrichtungen in der Stadt Gießen.

Hierfür plant das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen voraussichtlich für Herbst 2015 eine öffentliche Partizipationsveranstaltung, bei der der Aktionsplan vorgestellt werden soll und die Gründung von Arbeitsgruppen vorgeschlagen wird.

Die vorgeschlagenen Arbeitsgruppen orientieren sich an den thematischen Handlungsfeldern:

1. AG Öffentliches Engagement für Gleichstellung und gegen Stereotype  
- in Politik, Zivilgesellschaft und Verwaltung
2. AG Gleichberechtigter Zugang zu Bildungswesen und lebenslanges Lernen
3. AG Gleichberechtigter Zugang zu Basisdienstleistungen  
- Gesundheit, Sozialwesen, Betreuung von Kindern und anderer Familienmitglieder
4. AG Gleichberechtigter Zugang zu angemessenen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Wohnraum
5. AG Gleichberechtigter Zugang zu Kultur, Freizeit und Sport

6. AG Gewaltprävention

7. AG Partizipative geschlechtergerechte Stadt- und Lokalplanung

Das Büro für Frauen- und Gleichberechtigungsfragen koordiniert den Prozess. Alle Mitwirkenden werden in regelmäßige (noch zu definierende) Arbeitsstrukturen eingebunden, so dass die Arbeitsschritte und Ergebnisse der AGs für alle transparent sind. Alle 2 Jahre berichten die AGs bzw. eine Lenkungsgruppe den Stadtverordneten über die Umsetzung, sowie die Evaluation und Fortschreibung des Aktionsplanes.