

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

Dritter Kaiserslauterer Gleichstellungs- Aktionsplan 2017

Erstellt von:

- **Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung**
- **Gleichstellungsbeauftragte
Marlene Isenmann-Emser**

Inhalt

Übersicht	Seite
Vorwort	2
Auflistung Aktionen	4
Aktionen	8

Vorwort

Die europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene besteht neben einer Einleitung, einer Präambel sowie neben der Verpflichtungserklärung am Schluss aus **drei essentiellen Teilen**: Zur besseren Verständlichkeit, und um den gesamten Chartatext (einzusehen auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern im Feld „Soziales und Gesellschaft“ unter der Rubrik „Frauen“) nicht komplett lesen zu müssen, sind die wichtigsten Inhalte der Europäischen Charta hier zusammengefasst:

In der **Einleitung** verweist die Charta darauf, dass sie sich an die Lokal- und Regionalregierungen Europas richtet, mit der Bitte, sie zu unterzeichnen, sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen sowie Gleichstellungs-Aktionspläne zu erstellen und umzusetzen. Das Grundrecht auf Gleichstellung muss Ziel sein und angewendet werden in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Ungleichheiten und Stereotypen sind entgegenzuwirken und eine umfassende Einbeziehung von Frauen in die Entwicklung und Umsetzung lokaler und regionaler Politiken ist zu ermöglichen. Ein Zitat aus der Einleitung der Charta fasst das Ziel der Charta treffend zusammen: „In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“

Die **Präambel** beinhaltet die Namen der Partnerinnen und Partner, mit denen der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die Charta erstellt hat, sowie neun Themenschwerpunkte, die die Notwendigkeit, Wichtigkeit und Gerechtigkeit herausstellen, die der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern innewohnen.

Teil I beinhaltet die Grundsätze der Charta:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht.
2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren.
3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft.
4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.
5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.
6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der **Teil II** liefert die Verpflichtung, die Umsetzung der Bestimmungen durchzuführen:

- (1) Innerhalb von zwei Jahren ist ein Gleichstellungs-Aktionsplan zu entwickeln und anschließend umzusetzen.
- (2) Im Gleichstellungs-Aktionsplan sind Ziele, Prioritäten, Maßnahmen und Ressourcen festzulegen und ein Zeitrahmen für die Umsetzung darzulegen.

(3) Es ist eine Vielzahl von Meinungen vor der Annahme des Gleichstellungs-Aktionsplanes einzuholen, für seine weite Verbreitung zu sorgen und über die gemachten Schritte öffentlich zu berichten.

(4) Je nach Erfordernis sind der Gleichstellungs-Aktionsplan zu revidieren und neue Pläne zu entwickeln für nachfolgende Perioden.

(5) Es ist künftig mit einem noch zu schaffenden Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte beurteilen zu können. Zu diesem Zweck wird der Gleichstellungs-Aktionsplan öffentlich zur Verfügung gestellt.

(6) Der RGRE ist schriftlich darüber zu informieren, an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, auch zur weiteren Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta.

Neun Themenschwerpunkte mit insgesamt 30 Artikeln bilden **Teil III** der Charta. Nachfolgend sind die neun Themenschwerpunkte aufgelistet mit den Ziffern der untergeordneten Artikel:

- Demokratische Verantwortung: Artikel 1
- Politische Rolle: Artikel 2 bis 7
- Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung: Artikel 8 bis 10
- Rolle als Arbeitgeber: Artikel 11
- Öffentliches Beschaffungs- und Vertragswesen: Artikel 12
- Rolle als Dienstleistungserbringer: Artikel 13 bis 23
- Planung und nachhaltige Entwicklung: Artikel 24 bis 28
- Rolle als Regulierungsbehörde: Artikel 29
- Städtepartnerschaften und internationale Kooperation: Artikel 30

Der vorliegende Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan wurde unter Mitwirkung der Arbeitsgemeinschaft „Gleichstellung“ von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und basiert inhaltlich auf **drei Säulen**:

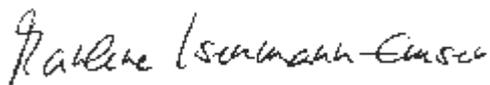
Die Grundlage der **ersten Säule** bilden zum einen abgeschlossene sowie umgesetzte, aber trotzdem fortzuschreibende, zum anderen nicht umgesetzte sowie ferner modifizierte Aktionen des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans. Es geht darum sie zum einen der Nachhaltigkeit wegen fortzuschreiben, das bedeutet konkret, sich weiterhin damit zu befassen und zum anderen, falls noch nicht in Gänze umgesetzt, daran weiterzuarbeiten. Detaillierte Erläuterungen hierzu sind dem entsprechenden Umsetzungsbericht des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans vom Juli 2016 (S. 87ff.), eingestellt auf der Homepage der Stadt Kaiserslautern, zu entnehmen. Als Beispiel ist hier die Aktion Nr. 83 genannt, die sich mit der geschlechtergerechten Benennung von Straßennamen befasst. Im Umsetzungszeitraum des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans wurden zwei neue Straßen nach Frauen benannt. Und im Berichtszeitraum kamen nochmal zwei Straßen hinzu. Insgesamt bedeutet das jedoch, dass trotz dieser positiven Fortschritte das eklatante Ungleichgewicht zwischen Benennungen von Straßen nach Frauen- und Männernamen abgebaut werden muss (ebenda S. 64). Zwei Aktionen wurden im genannten Berichtszeitraum ebenfalls noch umgesetzt, so dass diese nicht aufzunehmen sind, es handelt sich um die Umwidmung des Eltern-Kind-Zimmers (Aktion 51). Diese Umwidmung sieht vor, dass künftig die Mitnahme der Kinder von Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz für den akuten Notfall genehmigt ist. Ferner ist die Umsetzung der Aktion 69 „Heim- und Telearbeitsplätze“ mit Beginn 01.01.2017 erfolgreich abgeschlossen. Die verbleibenden Aktionen sind, wenn es die Themen hergeben, möglichst zusammengefasst oder mit neu zu formulierenden Aktionen kombiniert, damit der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan nicht so umfangreich und damit schwer handhabbar wird. Dies ist gelungen, denn der vorliegende Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan besteht nun aus 66 Aktionen.

Ideen, die von Behörden und sozialen Einrichtungen sowie von Frauen, weiblichen Führungskräften, Frauengruppen, Gleichstellungsbeauftragten, Partei- oder Ratsmitgliedern ebenso wie von Ortsvorstehenden, Vereinen, Referaten, Umsetzungsbeauftragten und Stabsstellen der Stadt Kaiserslautern mit Hilfe einer Fragebogenaktion geliefert wurden, formen die **zweite Säule**.

Die **dritte Säule** besteht aus Aktionen mit gleichstellungspolitischer Relevanz, sprich die regelmäßig als Aufgaben oder Veranstaltungen anstehen und durchgeführt werden. Beispielsweise ist hier die Aktion 30 aus dem Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan zum Equal Pay Day angeführt, dem jährlich begangenen Tag im März, der auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern aufmerksam macht. Es geht darum, auf die zukünftige Entgeltgleichheit hinzuwirken.

Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist ähnlich wie der Zweite Gleichstellungs-Aktionsplan aufgestellt. Ergänzt sind dieses Mal die übergeordneten Stellen aus Teil II (Verpflichtungen), die für die einzelnen Aktionen relevant sind. Anschließend folgen die neuen 66 Aktionen in der Reihenfolge der fortlaufenden Artikel der Europäischen Charta der Gleichstellung (Teil III). Vorangestellt ist jeweils ein Leitgedanke, der sich an den Bezeichnungen der Artikel orientiert. Insgesamt bedeutet das, dass zuerst jeweils der Leitgedanke benannt, die Zuordnung zu Teil III und anschließend der Artikel dargestellt sind. Die Artikel sind nicht in Gänze, sondern lediglich mit den entsprechenden, passenden Absätzen niedergeschrieben. Da diese zitiert verwendet sind, entspricht die dortige Schreibweise nicht der modernen geschlechtergerechten Sprache nach dem Vorbild der Stadtverwaltung Kaiserslautern. Im Anschluss an den Leitgedanken mit den zugehörigen Artikeln folgen die neu formulierten Aktionen. Jede Aktion ist aufgefächert in erstens die Aktionsnummer, zweitens den Titel der Aktion, drittens eine Kurzbeschreibung dazu, viertens werden die Zielgruppen definiert, fünftens passgenaue Ziele formuliert und sechstens die exakten Zuständigkeiten bestimmt.

Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan möge in der Umsetzung mit Leben gefüllt, engagiert, motiviert und erfolgreich umgesetzt werden. Der Aktionsplan liefert Hilfestellungen und Inhalte, die zu einer gelingenden Gleichstellung führen. Wünschenswert wäre, dass der Umsetzungszeitraum von zwei Jahren eingehalten werden kann. Im Voraus ergeht ein herzlicher Dank an alle Akteurinnen und Akteure, insbesondere an die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, die vor, während und bei der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungs-Aktionsplans mitgewirkt haben und die mithelfen, die Umsetzung voranzutreiben.



Marlene Isenmann-Emser M.A.
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern

Auflistung Aktionen

Nr.	Artikel	Aktion	Seite
1	1	Aktivieren zum Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe	9
2	1	Durchführung von Workshops für neue Mitarbeitende und Studierende	10
3	1	Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans durch die städtischen Veröffentlichungsorgane	10
4	1	Bewerben der Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz unter dem Titel „#FrauenStärken“ als gemeinsame Imagekampagne	10
5	2	Demokratische Parteien und Fraktionen erhöhen die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern und Gremien	11
6	2	Information der demokratischen Fraktionen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten der städt. Beteiligungen	12
7	2	Demokratische Parteien erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen für die Kommunalwahlen	12
8	2	Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge von Stadtratssitzungen	13
9	2	Umfrage zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen	13
10	3	Befragungsaktion zum Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan	14
11	3	Aufbau eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen	14
12	3	Visualisierung und Erwerbung der geschlechtergerechten Sprache im Sinne einer Selbstverständlichkeit	14
13	4	Mitteilung zum Gleichstellungs-Aktionsplan über die „Aktionen des Monats“ für Intranet und andere Veröffentlichungsorgane wie beispielsweise Internet	15
14	4	Vorstellen und bekannt machen bedeutender Frauen der Westpfalz aus Politik und Gesellschaft	16
15	4	Prüfung und Präsentation der erfolgreich umgesetzten Aktionen in den Referaten sowie deren Engagement für Gleichstellung	16
16	4	Durchführung von Veranstaltungen rund um die Internationalen Frauentage, die jährlich am 8. März begangen werden	17

17	4	Benennung von Ansprechpartnerinnen zur Zusammenarbeit mit den Fraktionen für Gleichstellung	17
18	5	Planung gemeinsamer Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden der Stadt Kaiserslautern	18
19	5	Organisieren einer Veranstaltung der Stadt Kaiserslautern in Kooperation mit der TU Kaiserslautern	18
20	5	Erstellung eines Konzepts zur Einführung von „Cross Mentoring“ für weibliche Bedienstete in Kaiserslauterer Unternehmen und umgekehrt	19
21	5	Erstellung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans	19
22	6	Planung und Organisation einer Veranstaltung unter dem Motto: „Es gibt kein Rosa-Gen“	20
23	6	Überprüfung der geschlechtergerechten Sprache mittels eines Computerprogramms	20
24	6	Ergänzungen in der Broschüre „Willkommen in Kaiserslautern“ um die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten als Information für neue Bürgerinnen und Bürger	21
25	6	Prüfung, Besichtigung und Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen für die Frauen der freiwilligen Feuerwehren	21
26	6	Diskurs zur Erstellung eines Gender-Mainstreaming-Implementierungs-Konzepts	22
27	7	Befragung zu Meinung, Wirkung, Haltung und Handlung zur Gleichstellung in den Referaten im Sinne einer veränderten Unternehmenskultur	22
28	8	Organisation von Aktionen und Veranstaltungen im Rahmen der Equal Pay Day`s	23
29	9	Prüfung und Angleichung spezifischer Bedarfe von Frauen und Männern bei der Stadtentwässerung und der Stadtbildpflege	24
30	9	Fortführung der Gender-Budgeting-Seminare für Haushaltssachbearbeitende und weitere Interessierte	24
31	9	Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen zur Erreichung von Parität	25
32	10	Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	26
33	10	Schulung zu Moderationskompetenzen sowie –techniken für Führungskräfte und künftige Führungskräfte auch in Bezug auf Diversity Management	26

34	10	Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen für Migrantinnen und geflüchtete Frauen	27
35	11	Quantitative Befragung zu zahlenmäßigen Ergebnissen der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern	28
36	11	Überprüfung der Arbeitszeiten in den städtischen Dienstvereinbarungen	28
37	11	Aufklärungskampagne zum Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“	28
38	11	Durchführung des Mentoring-Programms zur Weiterentwicklung von Frauen zu Führungspersönlichkeiten	29
39	11	Durchführen eines Interviews und anschließendes Rundschreiben zum Thema „Führen in Teilzeit“	29
40	11	Erhöhung der Anzahl der Einstellungen von Frauen beim Referat Stadtbildpflege	30
41	11	Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hin zum geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz	30
42	11	Prüfen der Machbarkeit zur Erhöhung des Frauenanteils der Beschäftigten in Unternehmen	31
43	12	Erstellung eines Konzepts zur Rotation von Arbeitsplätzen (Job rotation)	32
44	13	Herstellung eines Fragebogens für junge Mitarbeitende im Themenbereich Gleichstellung	32
45	13	Entwicklung eines Flyers für eine nicht-traditionelle Berufswahl bei Mädchen	33
46	13	Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Gestaltung des Girl's Days	33
47	14	Entwicklung von Konzepten für Bedienstete ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen	34
48	16	Information von Unternehmen über die Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung	34
49	16	Fortführung der Kinder-Ferienbetreuung für die Kinder der Bediensteten	35
50	16	Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in Kooperation mit der technischen Universität (TU) Kaiserslautern	35
51	16	Ermutigen von Müttern und Vätern gleichermaßen Elternzeit selbstverständlich in Anspruch zu nehmen	36

52	20	Halten von Vorträgen oder Workshops zu gendergerechten Angeboten für die jährlichen Sommerferienprogramme	37
53	21	Verminderung von Angsträumen in öffentlichen Grün- und Parkanlagen sowie auf Spielplätzen	37
54	21	Überprüfung von Parkhäusern privater Betreibender hinsichtlich Sicherheit für Frauen und Eltern mit Kindern	38
55	21	Durchführung einer Verteilaktion unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen“	39
56	22	Durchführung von Aktionen rund um den 25. November anlässlich des Internationalen Tags „NEIN zu Gewalt an Frauen“	39
57	22	Informieren und Aufklären über zwei Aktionstage gegen „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“	40
58	22	Durchführung von Seminaren für Selbstbehauptung und Selbstverteidigung	40
59	22	Planung und Durchführung von Selbstverteidigungskursen für weibliche Gehbeeinträchtigte und Rollstuhlfahrerinnen bei Gewalt und sexualisierter Gewalt	41
60	22	Herstellen und Verteilen von Visiten- und Postkarten zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“	41
61	25	Erhöhung der Anzahl der Straßennamen und Plätze mit Frauen	42
62	25	Prüfung zur Erstellung einer Checkliste mit Kriterien zur geschlechtergerechten Bauleitplanung	42
63	25	Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im Kontext der Quartiersentwicklung	43
64	27	Anschreiben an Unternehmen für mehr Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft	44
65	29	Informieren über fünf neue Gesetze für Frauen	45
66	30	Aufbau eines E-Mail-Verteilers zur Vernetzung der Gleichstellungsstellen der Städtepartnerschaften und der Stadt Kaiserslautern	46

Aktionen

Nr.	Aktionen
1	<p style="text-align: center;">Teil II</p> <p style="text-align: center;">UMSETZUNG DER CHARTA UND DER DARIN ENTHALTENEN VERPFLICHTUNGEN</p> <p>Die Unterzeichnerin /der Unterzeichner verpflichtet sich, die nachfolgend beschriebenen Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen der vorliegenden Charta durchzuführen: (3) Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, und sorgt für die weite Verbreitung des Plans nach Annahme. Außerdem berichtet jede/r Unterzeichner/in regelmäßig und öffentlich über die bei der Umsetzung des Plans gemachten Fortschritte.</p> <p style="text-align: center;">Teil III</p> <p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gleichstellung – Aufgabe für „Alle“ ?!</p> <p style="text-align: center;"><u>DEMOKRATISCHE VERANTWORTUNG</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 1</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen verzichten kann. Zu diesem Zweck muss sie auf Grundlage der Gleichstellung die Teilhabe, Vertretung und Einbeziehung von Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Alters in allen Bereichen politischer und öffentlicher Entscheidungsprozesse sicherstellen. (2) Als demokratisch gewähltes Gremium, dessen Aufgabe die Obsorge für die eigene Bevölkerung und das eigene Hoheitsgebiet ist, verpflichtet sich die Unterzeichnerin/der Unterzeichner daher als demokratische/r Repräsentant/in der lokalen Gemeinschaft, Erbringer und Auftraggeber von Leistungen, Planer und Regulierungsbehörde sowie Arbeitgeber, die praktische Anwendung dieses Recht in allen seinen Aktivitätsbereichen zu fördern und zu unterstützen.</p> <p>Aktivieren zum Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird entweder ein Flyer, ein Post-it, Aufkleber oder ein sonstiger Eyecatcher erstellt, der inhaltlich aufzeigt, dass Gleichberechtigung nach dem Grundgesetz (GG) Artikel 3 Absatz 2 eine Aufgabe für alle Menschen darstellt. Somit ist es Aufgabe Aller sowohl in seinem Lebensumfeld als auch in seinem Arbeitsbereich Gleichstellung voranzutreiben und zu leben. Das erstellte Medium wird in den Referaten verteilt. Zusätzlich kann es auch für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern im Rathaus zur Abholung bereit liegen.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Jede und jeder hat Gleichberechtigung im Blick, die konkret mit Hilfe von Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe tatsächlich erreicht ist.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Arbeitsgruppe Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte</p>

2	<p>Durchführung von Workshops für neue Mitarbeitende und Studierende</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Das Seminar „Einführung neu eingestellter Nachwuchskräfte“ wird jährlich einmal durchgeführt. Es richtet sich an Beamtinnen und Beamten des 3. Einstiegsamtes, an auszubildende Verwaltungsfachangestellte sowie gewerbliche und sonstige Auszubildende. In dessen Verlauf stellt neben dem Referat Personal, einer Vertreterin oder eines Vertreters des Personalrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie dem Referat Organisationsmanagement die Gleichstellungsbeauftragte ihre Arbeitsfelder vor. Die Vorstellung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Stil eines kleinen Workshops, beginnend mit einem kurzen Impulsreferat, das den Beteiligten die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe konkret nahe bringt. Diese Vorgehensweise macht auch für alle neu eingestellte Mitarbeitende und Studierende Sinn. Einmal im Jahr werden auf diese Weise alle „Neuen“ mit den Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie dem Paragraphen 2 Absatz 6 der Gemeindeordnung (GemO) vertraut gemacht und beziehen in der Folge den Gleichstellungsgedanken in ihre Arbeit und ihren Alltag mit ein.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende</p> <p><u>Ziel:</u> Jede und jeder hat Gleichberechtigung im Blick, die konkret mit Hilfe von Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe tatsächlich erreicht ist.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte</p>
3	<p>Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Umsetzung des Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans durch die städtischen Veröffentlichungsorgane</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Pressestelle der Stadtverwaltung Kaiserslautern berichtet regelmäßig – geplant ist ein zwei- oder dreimonatiger Rhythmus - in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten über bereits umgesetzte Aktionen sowie über den jeweiligen Stand der Umsetzung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans mittels der städtischen Veröffentlichungsorgane.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Frauen und Männer sind im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans über den Stand der Dinge informiert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement – Pressestelle -, Gleichstellungsbeauftragte</p>
4	<p>Bewerben der Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz unter dem Titel „#FrauenStärken“ als gemeinsame Imagekampagne</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Gleichstellungsbeauftragten der Westpfalz erstellen ein gemeinsames Konzept mit dem Titel „#FrauenStärken“ für ihre Eigenwerbung in Form eines Films und oder einer Fotosession, eventuell auch geeigneten Werbetafeln oder Plakaten. Vorarbeit wurde bereits geleistet, denn es fanden mehrere Treffen zur Erstellung von Texten, Aussagen,</p>

	<p>Werbeslogans, Titel der Imagekampagne usw. statt. Ebenso wurde schon eine Auswahl geeigneter Medien getroffen. Zur Umsetzung ist noch eine Künstlerin wie beispielsweise eine Fotografin oder Filmemacherin zu finden. Angefragt wurde bereits die Fotografin Frau Sandra Derag aus Kaiserslautern. Die Kampagne wird von allen Gleichstellungsstellen gemeinsam finanziert.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bevölkerung in der Westpfalz</p> <p><u>Ziel:</u> Die Aufgaben und Zuständigkeiten von Gleichstellungsbeauftragten werden in der Öffentlichkeit wahrgenommen.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Westpfalz</p>
5	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Frauen in der Politik</p> <p style="text-align: center;"><u>POLITISCHE ROLLE</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 2 – Politische Vertretung</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und –umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.</p> <p>(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.</p> <p>(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Durchführung aller zumutbaren Maßnahmen zur Unterstützung der oben erwähnten Rechte und Grundsätze, darunter auch folgender Schritte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen aufzufordern, sich in Wählerlisten eintragen zu lassen und ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen; • Politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen; • zu diesem Zweck politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle gesetzlich zulässigen Schritte zu unternehmen – wozu, falls erforderlich, auch Quotenregelungen zählen -, um die Anzahl von Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen; • Maßnahmen zu treffen, um es gewählten VertreterInnen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungsmöglichkeiten allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen. <p>Demokratische Parteien und Fraktionen erhöhen die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern und Gremien</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Demokratische Parteien und Fraktionen sowie deren zugehörige Frauengruppen werden angefragt, auf welche Weise diese künftig den Frauenanteil in politischen Ämtern und Gremien erhöhen. Hintergrund: Im Jahr 2019 wird das in der Verfassung verankerte Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern 70 Jahre alt sein. Trotzdem hat sich der Anteil der Frauen in der politischen Landschaft nicht grundlegend erhöht, von einer 50:50 Regelung, was die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln würde, sind die Kommunen noch weit entfernt. Bestehende Kooperationen der Gleichstellungsbeauftragten mit den Parteien und deren Frauengruppen sowie mit den Fraktionen werden mit dem Ziel der Erreichung von Parität fortgeführt. Neue Kooperationen mit den übrigen demokratischen Parteien und Fraktionen sind aufzubauen. Hilfreich zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien – im Sinne einer Vorbildfunktion - kann das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sein.</p>

	<p><u>Zielgruppe:</u> Frauen, die in politische Ämter und Gremien zu wählen sind</p> <p><u>Ziele:</u> Die Anzahl der Frauen in politischen Ämtern und Gremien ist erhöht und Parität ist erreicht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Demokratische Parteien sowie deren Frauengruppen und die demokratischen Fraktionen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
6	<p>Information der demokratischen Fraktionen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Beteiligungen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Zum Stichtag 31.12.2013 gab es die folgenden Frauenquoten in den Aufsichtsräten der Beteiligungen der Stadt Kaiserslautern: 21,7 Prozent in den Beteiligungen des privaten Rechts, 29,4 Prozent im Eigenbetrieb und 25,4 Prozent in den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts. Für die Stadtverwaltung Kaiserslautern sollte das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG) Vorbildcharakter haben (siehe Aktion 5). Beim derzeitigen Frauenanteil von ca. 40 Prozent im Stadtrat lassen sich die genannten Quoten sicherlich noch optimieren in Richtung Parität. Argumente, dass die Quoten bisher aus dem bestehenden Frauenanteil in den Fraktionen generiert werden, haben in einer geschlechtergerechten Welt keine Gültigkeit. Deshalb informiert die Gleichstellungsbeauftragte die Fraktionen mittels eines geeigneten Mediums wie Flyer, Schreiben oder anhand von Besprechungen mit den Fraktionen auf deren Einladung.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Stadträtinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Die demokratischen Fraktionen sind über die Ungerechtigkeit bezüglich der noch geringen Anzahl von Stadträtinnen in den Aufsichtsräten informiert und handeln entsprechend geschlechtergerecht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Demokratische Fraktionen des Stadtrates, Gleichstellungsbeauftragte</p>
7	<p>Demokratische Parteien erhöhen die Anzahl der Kandidatinnen für die Kommunalwahlen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Gleichstellungsbeauftragte richtet eine Anfrage an alle demokratischen Parteien der Stadt Kaiserslautern mit folgendem Prüfauftrag: Was gedenken die demokratischen Parteien zu tun, um die Anzahl der Kandidatinnen für alle nachfolgenden Kommunalwahlen zu erhöhen? Als Vorschläge mögen hier exemplarisch dienlich sein: Interessierte Frauen konkret und direkt ansprechen. Frauen motivieren, sich für Politik aktiv und tatkräftig einzusetzen. Diese Frauen sind zu qualifizieren beispielsweise mit Hilfe eines Mentoring-Programms oder sonstigen geeigneten Methoden.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bürgerinnen der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Es sind gleich viele Frauen und Männer als Kandidatinnen und Kandidaten für alle Kommunalwahlen aufgestellt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Demokratische Parteien, Gleichstellungsbeauftragte</p>

8	<p>Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zuge von Stadtratssitzungen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird eine Bedarfsermittlung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Stadträtinnen und Stadträten durchgeführt. Es geht darum herauszufinden, ob die Mitglieder des Stadtrates Bedarf für Kinderbetreuung im Zeitraum der Stadtrats-sitzungen haben. Wenn ein Bedarf festgestellt ist, wird versucht eine geeignete Kinderbetreuung zu organisieren.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Stadtratsmitglieder der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Die Bedarfsermittlung ist durchgeführt und eine eventuelle Kinderbetreuung ist organisiert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte</p>
9	<p>Umfrage zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird ein Fragebogen zur Initiierung eines parteiübergreifenden Netzwerks für Stadträtinnen entworfen und den demokratischen Fraktionen der Stadtverwaltung Kaiserslautern zugesendet. In dieser Befragung geht darum, zum einen über Sinn und Zweck eines Netzwerks für Stadträtinnen zu informieren und zum anderen im Nachgang ein solches Netzwerk zum Wohle der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Stadtverwaltung Kaiserslautern zu gründen und mit Leben zu füllen. Dies ist eine neue Kommunikationsbasis für relevante Frauenthemen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Stadträtinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Zusammenarbeit der Stadträtinnen in Kaiserslautern zur Beförderung tatsächlicher Gleichstellung.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Stadträtinnen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p>Leitgedanke: Aktive Mitwirkung von Bürgerinnen und Bürgern</p> <p><u>POLITISCHE ROLLE</u></p> <p>Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass das Recht von BürgerInnen auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt, und dass Frauen und Männer das Recht haben in gleichem Maße an der Regierung und dem öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken.</p> <p>(2) 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.</p>

10	<p>Befragungsaktion zum Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> In Teil II der Europäischen Charta verpflichtet sich die Stadtverwaltung Kaiserslautern eine Vielzahl von Meinungen einzuholen, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan erstellt wird. Zu diesem Zweck wurde im Vorfeld zum Aufbau des vorliegenden Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan eine Befragungsaktion durchgeführt. Insgesamt wurden 209 Fragebögen an Frauen, weibliche Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Männer, Umsetzungsbeauftragte, Frauengruppen, Vereine und soziale Einrichtungen versendet. Der Befragungszeitraum belief sich auf vier Wochen beginnend Mitte Januar 2017. 59 Fragebögen wurden ausgefüllt zurückgesendet und ausgewertet. Die Ergebnisse flossen in diesen Gleichstellungs-Aktionsplan mit ein. Als ein besonders positives Ergebnis der Befragung ist festzuhalten, das sich 13 Akteurinnen und sieben Akteure freiwillig bereit erklärt haben bei der Umsetzung des Aktionsplan mitwirken zu wollen. Insgesamt ist diese Aktion als bereits umgesetzt zu betrachten.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Frauen, weibliche Führungskräfte, Gleichstellungsbeauftragte, Männer, Umsetzungsbeauftragte, Frauengruppen, Vereine und soziale Einrichtungen Kaiserslauterns</p> <p><u>Ziel:</u> Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstellt.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
11	<p>Aufbau eines Kaiserslauterer Netzwerks für Frauen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Umsetzung dieser Aktion läuft seit Juni 2014. Einige Frauen und Frauengruppen haben sich zur Vernetzung gemeldet. Weitere Teilnehmerinnen können sich gerne noch anmelden, da das Netzwerk sich zum einen noch im Aufbau befindet und zum anderen insgesamt stets geöffnet bleibt. Aktuell geht es darum, eine Lösung zu finden zur Ermöglichung einer Selbstorganisation des Netzwerks. Hierzu sind eine Administratorin oder ein Administrator und eine Moderatorin gesucht, die zum einen die technische Seite aufbauen und pflegen und zum anderen die Diskussionsthemen einstellen sowie die Diskussionen im geschützten Forum im Netz koordinieren. Sind diese Hürden genommen, kann das Kaiserslauterer Netzwerk für Frauen online gehen. Eventuell können die Netzwerkfrauen einen geeigneten Namen für ihr Netzwerk finden.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Frauen und Frauengruppen Kaiserslauterns</p> <p><u>Ziel:</u> Durch die Zusammenarbeit von Frauen und Frauengruppen in Kaiserslautern wird die tatsächliche Gleichstellung gemeinsam und miteinander erreicht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte</p>
12	<p>Visualisierung und Erwerbung der geschlechtergerechten Sprache im Sinne einer Selbstverständlichkeit</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Zum einen wird ein Flyer oder ein Cartoon entworfen, die auf humorvolle Weise die Relevanz und Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache verdeutlichen. Denn eine ausdrucksvolle und klare Sprache, die Frauen und Männern gleichermaßen gerecht wird, spiegelt unsere Gesellschaft wider. Eine Gesellschaft, in der Frauen und</p>

	<p>Männer gleichwertig miteinander leben und arbeiten. Dieser Flyer beziehungsweise Cartoon wird nach der Fertigstellung zum einen im Rathaus an die Mitarbeitenden verteilt und zum anderen auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter der Rubrik „Frauen“ sowie im Amtsblatt veröffentlicht. Zum anderen werden Seminare angeboten, die dazu dienen die geschlechtergerechte Sprache im Alltag und in der Erwerbsarbeit benutzen zu können.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Menschen in der der Stadtverwaltung Kaiserslautern und in der Stadt Kaiserslautern nutzen selbstverständlich die geschlechtergerechte Sprache.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte</p>
13	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gleichstellung in die Öffentlichkeit!</p> <p style="text-align: center;"><u>POLITISCHE ROLLE</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 4 – Öffentliches Engagement für Gleichstellung</p> <p>(1) Als demokratische/r Repräsentant/in und Vertreter/in der Gemeinde und des Hoheitsgebiets verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in formell und öffentlich dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, wozu auch folgende Schritte zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung zur Wahrnehmung des Engagements im Rahmen dieser Charta sowie öffentliche und regelmäßige Berichterstattung über die bei der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans erzielten Fortschritte; • Verpflichtung zur Einhaltung und Durchsetzung eines Verhaltenskodex betreffend der Geschlechtergleichstellung durch die/den Unterzeichner/in und dessen gewählte Mitglieder. <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nützt ihr/sein demokratisches Mandat, um andere politische und öffentliche Institutionen, private Einrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen aufzufordern, in ihrem Handeln das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Praxis sicherzustellen.</p> <p>13 Mitteilung zum Gleichstellungs-Aktionsplan über die „Aktionen des Monats“ für Intranet und andere Veröffentlichungsorgane wie beispielsweise Internet</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Seit Mitte 2014 wird der aktuelle Stand der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans in der Stadtverwaltung im Intranet unter der Rubrik „Aktionsplan aktuell“ monatlich veröffentlicht. Dies dient dazu, den Mitarbeitenden erstens die Ergebnisse umgesetzter Aktionen mitzuteilen, zweitens darauf hinzuwirken, sich weiterhin engagiert an der Umsetzung zu beteiligen, und drittens noch nicht angefangene Aktionen aktiv anzugehen. Diese Art der Information, genannt „Aktion des Monats“, die sehr erfolgreich läuft, wird im Dritten Gleichstellungs-Aktionsplan weitergeführt. Auf der Basis dieser monatlichen Berichte verfasst die Pressestelle der Stadtverwaltung Kaiserslautern zudem regelmäßig für die Öffentlichkeit Pressemitteilungen – geplant ist ein zwei- oder dreimonatiger Rhythmus – in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten über bereits umgesetzte Aktionen sowie über den jeweiligen Stand der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans mittels der städtischen Veröffentlichungsorgane. Auf diese Weise wird auch dem oben angefügten Teil II der Charta Rechnung getragen.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung sowie die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p>

	<p><u>Ziel:</u> Menschen in der Stadt Kaiserslautern kennen die Fortschritte im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement – Pressestelle -, Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
14	<p>Vorstellen und bekannt machen bedeutender Frauen der Westpfalz aus Politik und Gesellschaft</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> In Form einer Reihe oder Serie werden bedeutende Frauen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und der Frauenbewegung vorgestellt und bekannt gemacht. Dies kann monatlich passieren sozusagen als „Frau des Monats“ oder innerhalb eines Quartals oder eines Halbjahres. Diese Aktion soll als Modell und Orientierung für Frauen gelten, die Interesse an Führungspositionen in beispielsweise Unternehmen oder an politischen Ämtern und Gremien, Aufsichtsräten und sonstigen Positionen wie Ehrenämtern haben. Bekannte Frauen können darüber hinaus auch Vorbilder sein für die heutige Generation. Ihr engagiertes Wirken kann dazu dienen, den jungen Frauen Mut zu machen. Mut zu machen, sich ebenfalls vermehrt für Führungspositionen zu entscheiden oder mehr politische und gesellschaftliche Ämter zu übernehmen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Interessierte, motivierte und engagierte Frauen</p> <p><u>Ziel:</u> Der Frauenanteil in oben genannten Ämtern und Positionen ist erhöht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement – Pressestelle -, Gleichstellungsbeauftragte</p>
15	<p>Prüfung und Präsentation der erfolgreich umgesetzten Aktionen in den Referaten sowie deren Engagement für Gleichstellung</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Gleichstellungsbeauftragte wendet sich entweder persönlich oder mittels eines Schreibens an die eigens für die konkrete Umsetzung der Gleichstellungs-Aktionspläne zuständigen „Umsetzungsbeauftragten“ der Referate. Sie wurden im Zeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans benannt. Mittels einer Umfrage hatten sich in den meisten Referaten Mitarbeitende freiwillig bereit erklärt als Anzusprechende zu agieren und somit mitzuwirken, dass die Umsetzung in den Referaten möglich gemacht wird. Gemeinsam mit den Umsetzungsbeauftragten wird erstens geprüft wie der aktuelle Stand der Umsetzung des Gleichstellungs-Aktionsplans ist. Zweitens geht es darum herauszufinden, wie bereits erfolgreich umgesetzte Aktionen sichtbar gemacht werden können. Dies kann zum einen mittels einer referatsinternen Befragung erfolgen. Zum anderen können erfolgreiche Ergebnisse oder laufende Aktivitäten in diesem Kontext öffentlich präsentiert werden beispielweise im Rathausfoyer unter dem Prädikat: „Referat des Monats“.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Das Engagement für Gleichstellung in den Referaten wird befördert und öffentlich gemacht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Umsetzungsbeauftragte, Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte</p>

16	<p>Durchführung von Veranstaltungen rund um die Internationalen Frauentage, die jährlich am 8. März begangen werden</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Seit 1911 wird weltweit der Internationale Frauentag begangen. Dieser Gedenktag ist Ausdruck eines jahrzehntelang andauernden Kampfes der Frauen für Gleichberechtigung, der schon mehr als hundert Jahre kein Ende nimmt. Da trotz grundgesetzlicher Verankerung die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht erreicht ist, ist es notwendig, dass der internationale Frauentag weiterhin begangen wird, um auf Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Frauen öffentlich aufmerksam zu machen, das Thema der Gleichberechtigung auf der Tagesordnung zu halten und dazu beizutragen die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Menschen in der Stadt Kaiserslautern werden auf die Ungleichbehandlung von Frauen in der Gesellschaft aufmerksam gemacht, was zum Abbau von Diskriminierungen führen soll.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Kooperierende Organisationen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
17	<p>Benennung von Ansprechpartnerinnen zur Zusammenarbeit mit den Fraktionen für Gleichstellung</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta der Gleichstellung auf der Basis eines Ratsbeschlusses vom Juli 2007 ging die Stadt Kaiserslautern die Verpflichtung zum Engagement im Rahmen der Europäischen Charta ein. Auch die gewählten Mitglieder des Stadtrats sollen sich für Gleichstellung engagieren. Hierzu wäre es dienlich, wenn aus jeder demokratischen Fraktion eine oder mehrere Frauen als Ansprechpartnerinnen benannt werden. Diese Vertreterinnen kommunizieren mit der Gleichstellungsbeauftragten die aktuellen Gleichstellungsthemen sowie die praktische Umsetzung der Aktionen und den aktuellen Stand der Dinge des Gleichstellungs-Aktionsplans. Diese Vertretung bildet somit das Bindeglied zwischen den eigenen Interessen der Fraktionen und der Gleichstellungsarbeit. Dies dient letztlich einer positiven Erwirkung der Gleichberechtigung und birgt insgesamt ein schnelles und unbürokratisches Miteinander in sich. Konkret schreibt die Gleichstellungsbeauftragte die Fraktionen an, die im Nachgang Frauen benennen.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Stadträtinnen der Stadt Kaiserslautern, Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Gleichstellung wird gemeinsam befördert und in der Folge öffentlich gemacht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Demokratische Fraktionen, Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Zusammenwirken zur Gleichstellung</p> <p style="text-align: center;"><u>POLITISCHE ROLLE</u></p>

18	<p style="text-align: center;">Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, mit allen PartnerInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammenzuarbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens im eigenen Hoheitsgebiet zu fördern. Insbesondere versucht die/der Unterzeichner/in, zu diesem Zweck mit den Sozialpartnern zu kooperieren.</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner zieht bei der Entwicklung und Überprüfung des Gleichstellungs-Aktionsplans sowie hinsichtlich aller anderen wichtigen Fragen, welche die Gleichstellung betreffen, Partnergremien und –organisationen einschließlich der Sozialpartner zu Rate.</p> <p>Planung gemeinsamer Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Gleichstellungsbeauftragten der Unternehmen und Behörden agieren in der Stadt Kaiserslautern für die Rechte der Frauen. Sie haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen und folgende Projekte vereinbart: Zum einen wird ein Flyer erstellt, der aufzeigt, welche Unternehmen und Behörden sich aktiv für Gleichstellung engagieren und welche Arbeit dort geleistet wird. Zum anderen wird ein Kunstprojekt gemeinsam mit der Fotografin Frau Sandra Derag aus Kaiserslautern entstehen, um das Thema Gleichstellung positiv in die Stadt Kaiserslautern hinein zu tragen.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, Menschen, die in der Stadt Kaiserslautern arbeiten und Menschen, die die Stadt Kaiserslautern besuchen</p> <p><u>Ziel:</u> Die Gleichstellung wird mit Hilfe von Partnerinnen gefördert.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte der Unternehmen und Behörden in der Stadt Kaiserslautern</p>
19	<p>Organisieren einer Veranstaltung der Stadt Kaiserslautern in Kooperation mit der TU Kaiserslautern</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Laufe der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde mit Frau Dr. Doris Niemeyer, der Leiterin der Frauenförderung bzw. Gleichstellung und Familienförderung der TU Kaiserslautern eine Veranstaltung unter dem Titel „Frauen in Indien“ durchgeführt. Auf Grund der sehr großen Resonanz, sprich dem Erfolg dieser Veranstaltung, wird es im Sommer 2018 erneut eine Festlichkeit unter dem Titel „Frauen in Afrika“ geben. Hierfür sind bereits Ideen entwickelt worden wie zum Beispiel Vorträge zu halten über Sitten und Gebräuche in verschiedenen afrikanischen Ländern wie beispielsweise Kamerun, Eritrea und Ruanda. Ergänzt wird mit afrikanischer Musik, Lesungen über dortige Frauengeschichten und traditionellem afrikanischem Kochen und Essen. Insgesamt geht es darum, sich ein Bild zu verschaffen über die Wertigkeit und Stellung der Frauen in Afrika. Denn sie sind durch bestehende Traditionen auf Grund stark ausgeprägter Rollenmuster in besonderer Weise von Armut, Misswirtschaft, mangelnder Hygiene usw. betroffen. Mit dieser Veranstaltung kann darüber hinaus für die aktuelle Fluchtsituation von Frauen in besonderer Weise sensibilisiert werden. Wenn Frauen in Afrika mehr geachtet und gefördert würden, könnte dies sogar dazu führen, dass die Fluchtgründe entfallen. Bei den Besucherinnen und Besuchern der Veranstaltung können sich im Kontext dieses Themas nachfolgende Fragen ergeben: Was brauchen geflüchtete Frauen? Wie können sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen in Deutschland nutzen? Auf welche Weise kann aus ihrer Sicht Integration gelingen, usw.? Antworten kann die Veranstaltung in besonderer Weise bieten.</p>

	<p><u>Zielgruppe:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern, Studierende der TU Kaiserslautern und interessierte Gäste der Stadt</p> <p><u>Ziele:</u> Die Veranstaltung „Frauen in Afrika“ ist erfolgreich geplant und durchgeführt. Menschen sind sensibilisiert für die besonderen Umstände der Frauen in Afrika.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Frau Dr. Doris Niemeyer (Leiterin Frauenförderung/Gleichstellung, Familienförderung der TU Kaiserslautern), Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern</p>
20	<p>Erstellung eines Konzepts zur Einführung von „Cross Mentoring“ für weibliche Bedienstete in Kaiserslauterer Unternehmen und umgekehrt</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es ist ein Konzept zu entwerfen, das weiblichen Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern – ähnlich dem Mentoringprogramm zur Weiterentwicklung von „Frauen zu Führungspersönlichkeiten“ – ermöglicht über den „Tellerrand“ der Stadtverwaltung hinaus agieren oder hospitieren zu können. Dieses so genannte Cross Mentoring dient zum einen der Wissens- und Erfahrungserweiterung der weiblichen Bediensteten, indem sie auf Wunsch - also freiwillig - für einen noch festzulegenden Zeitraum in Kaiserslauterer Unternehmen als Hospitantinnen eingesetzt werden können. Zum anderen bietet Cross Mentoring Unternehmen in Kaiserslautern die Möglichkeit ihre eigenen Mitarbeiterinnen zeitlich begrenzt in die Arbeit der Stadtverwaltung Kaiserslautern einbinden zu können.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie Frauen aus Kaiserslauterer Unternehmen</p> <p><u>Ziele:</u> Qualifikation weiblicher Bediensteter in geeigneten Arbeitsfeldern, die ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in Unternehmen zum einen hineinbringen sowie zum anderen diese erweitern können. Umgekehrt können Frauen von Unternehmen dies bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern einbringen.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Oberbürgermeister, Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte</p>
21	<p>Erstellung des Dritten Gleichstellungs-Aktionsplans</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Wie im Vorwort bereits angesprochen, wurden bereits zur Erstellung im Zeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans Informationen über gleichstellungspolitische Themen gesammelt und im Nachgang inhaltlich sinnvoll zusammengestellt. Diese Informationen basieren zum einen auf oben genannter Befragung (siehe Aktion 10), zum anderen auf einer Ideensammlung der Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung der Stadtverwaltung Kaiserslautern sowie ferner auf aktuellen frauenpolitischen Themen. Zusätzlich sind ähnliche oder gleichartige Aktionen zusammengefasst als eine Aktion mit mehreren Aspekten, damit der Plan insgesamt nicht so umfangreich wird. Neu am Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan sind auch sein Aufbau und die passgenaue Formatierung. Im Anschluss wurden die genannten komprimierten Aktionen jeweils den entsprechenden Stellen der einzelnen Artikel im Originalwortlaut zugeordnet. Eine solche Strukturierung erleichtert den inneren Zusammenhang der Aktionen mit den zugehörigen Artikeln der Europäischen Charta – also deren rechtliche Einordnung – zu erkennen. Mit der Fertigstellung des vorliegenden Gleichstellungs-Aktionsplans ist diese Aktion abgeschlossen.</p>

	<p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung und Bürgerinnen und Bürger Kaiserslauterns</p> <p><u>Ziel:</u> Der Dritte Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstellt.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
22	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Hin zur Geschlechtergerechtigkeit</p> <p style="text-align: center;"><u>POLITISCHE ROLLE</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen und Männer beruhen.</p> <p>(2) Zu diesem Zweck sorgt die/er Unterzeichner/in dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und –beispiele befördern.</p> <p>Planung und Organisation einer Veranstaltung unter dem Motto: „Es gibt kein Rosa-Gen“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Mit Frau Dr. Stevie Meriel Schmiedel, der ersten Vorstandsvorsitzenden, Geschäftsführerin und Pressesprecherin des Vereins Pinkstinks (Rosa stinkt) wird eine Veranstaltung unter dem Motto: „Es gibt kein Rosa-Gen“ geplant und durchgeführt. Möglich wären ein Vortrag während der Frauenversammlung, spezielle Workshops oder interessante Seminare.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung sowie Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Eine Aufklärung über festgelegte Rollenbilder und auferlegte Schönheitsideale sowie deren Beseitigung ist erledigt.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
23	<p>Überprüfung der geschlechtergerechten Sprache mittels eines Computerprogramms</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Zeitraum der Umsetzung des Ersten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans wurde ein Flyer zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache erstellt und in den Büros und Einrichtungen der Stadtverwaltung verteilt. Diese Flyer sind weiterhin verfügbar und können bei Bedarf bei der Gleichstellungsbeauftragten abgeholt werden. Zur Verstetigung wurde im Rahmen des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans die Rundverfügung 15/2014 erstellt und allen Mitarbeitenden per Intranet zugänglich gemacht, damit geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen in der Stadtverwaltung verpflichtend eingesetzt und genutzt wird. Für den Dritten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan wird das kostenfreie Prüfprogramm „Gendering Add-In“ von Microsoft nun als Zusatzmodul zu den Word-Programmen in</p>

	<p>der Stadtverwaltung implementiert. Damit werden jegliche schriftliche Vorgänge und Formulare sowie Standardtexte auf geschlechtergerechte Sprache überprüft, ähnlich einem Rechtschreibprogramm. In der Folge ist die falsche Schreibweise zu beheben.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Alle schriftlichen Vorgänge und Formulare sowie Standardtexte sind geschlechtergerecht formuliert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement – Informations- und Kommunikationstechnik -, Gleichstellungsbeauftragte</p>
24	<p>Ergänzungen in der Broschüre „Willkommen in Kaiserslautern“ um die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten als Information für neue Bürgerinnen und Bürger</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> In der Broschüre „Willkommen in Kaiserslautern“ werden spezifische Informationen zur Gleichstellung in der nächsten Auflage ergänzt. Hintergrund: Sowohl vielen Bürgerinnen und Bürgern als auch Geflüchteten fehlen Informationen über Aufgaben und Zuständigkeiten einer Gleichstellungsbeauftragten. Hierbei geht es in erster Linie um frauenrelevante Themen. Die derzeit aufgeführte Adresse und Telefonnummer werden erweitert und zwar um den Namen der Gleichstellungsbeauftragten, deren E-Mail-Adresse, Faxnummer und eine kurze Beschreibung ihrer Tätigkeit für die Frauen, die in der Stadt Kaiserslautern leben. Hierzu formuliert die Gleichstellungsbeauftragte einen entsprechenden Text und leitet diesen weiter an die zuständige Abteilung der Stadtverwaltung Kaiserslautern, die diesen Text in die Broschüre einpflegt.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Neue Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt sind über die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten informiert und wenden sich an sie bei frauenrelevanten Themen.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte</p>
25	<p>Prüfung, Besichtigung und Schaffung notwendiger Rahmenbedingungen für die Frauen der freiwilligen Feuerwehren</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Rahmen von Ortsbesichtigungen der Räumlichkeiten der freiwilligen Feuerwehren in der Stadt und den Stadtteilen Kaiserslauterns wird vor Ort durch Begehungen geprüft, ob es dort für die Feuerwehrfrauen adäquate Sozialräume gibt. Bei den Wehren, bei denen keine speziellen Sozialräume für Frauen vorhanden sind, sind diese zu schaffen. Bei dem freiwilligen Feuerwehrzug, der in den Räumlichkeiten der städtischen Berufsfeuerwehr beheimatet ist, sind die Sozialräume umgehend fertigzustellen. Im Zuge dessen werden die Räumlichkeiten aller freiwilligen Wehren auch daraufhin überprüft, ob geschlechterdiskriminierende Bilder, Plakate und Sprüche vorhanden sind. Diese sind dann zu entfernen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Frauen der freiwilligen Feuerwehren</p> <p><u>Ziele:</u> Adäquate Sozialräume sind in den Räumen der freiwilligen Feuerwehren geschaffen. Alle vorhandenen Räumlichkeiten sind geschlechterdiskriminierungsfrei.</p>

	<p><u>Zuständigkeiten:</u> Städtische Berufsfeuerwehr, freiwilligen Feuerwehren, Gleichstellungsbeauftragte</p>
26	<p>Diskurs zur Erstellung eines Gender-Mainstreaming-Implementierungs-Konzepts</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Gleichstellungsbeauftragte kommuniziert mit zuständigen Referaten und dem Personalrat das Ziel ein Gender-Mainstreaming-Implementierungs-Konzept zu erstellen. Ein solches Konzept könnte folgendermaßen aussehen: Erstens sollten Gender Beauftragte entweder für die Dezernate oder für alle Referate benannt werden. Zweitens könnten Informationsveranstaltungen durchgeführt werden sowie drittens Gender Trainings angeboten werden. Viertens könnten gender-orientierte Pilotprojekte in einem oder mehreren fachlichen Schwerpunkten durchgeführt werden wie beispielsweise Gender Budgeting (siehe Aktion 30). Nach erfolgter Einigung wird ein Gender-Mainstreaming-Konzept implementiert.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Die Methode Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe implementiert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte</p>
27	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gemeinsam Beraten!</p> <p style="text-align: center;"><u>POLITISCHE ROLLE</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 7 – Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Qualität der Politiken und Entscheidungen im gesamten eigenen Kompetenzbereich mit großer Wahrscheinlichkeit gesteigert wird, wenn alle unter Umständen betroffenen Personen zu einem frühen Zeitpunkt zu Rate gezogen werden, und dass Frauen und Männer in der Praxis gleichen Zugang zu relevanten Informationen sowie gleiche Antwortmöglichkeiten erhalten müssen.</p> <p>Befragung zu Meinung, Wirkung, Haltung und Handlung zur Gleichstellung in den Referaten im Sinne einer veränderten Unternehmenskultur</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Umsetzungsbeauftragten, die Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung und weitere Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern werden entweder per Print-Fragebogen oder Online zur Gleichstellungsarbeit befragt. Zum einen geht es darum deren Meinung über die Wirksamkeit der Aktionen der Gleichstellungs-Aktionspläne in den Referaten zu erfahren. Zum anderen sollen die persönlichen Haltungen und Handlungen der Mitarbeitenden zur Umsetzung der Aktionen erfragt werden. Beispielsweise kann es um die Frage gehen, ob sie mit den Ergebnissen und Erfolgen der Aktionen zufrieden sind oder nicht. Letztlich dient die Befragung dazu herauszufinden, ob sich durch die Gleichstellungs-Aktionspläne in den Referaten etwas positiv im Sinne einer veränderten Unternehmenskultur getan hat oder ob und was noch veranlasst werden könnte und müsste zur Erreichung der Gleichberechtigung. Dies vor dem Hintergrund, dass Gleichstellung als Verfassungsauftrag eine Querschnittsaufgabe darstellt und somit Aufgabe aller Referate ist.</p>

	<p><u>Zielgruppen:</u> Umsetzungsbeauftragte, AG Gleichstellung und weitere Mitarbeitende</p> <p><u>Ziel:</u> Durch die Erstellung der Gleichstellungs-Aktionspläne und die Umsetzung der Aktionen sowie in der Folge deren Wirksamkeit wird die Qualität der Arbeit in den Referaten gesteigert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
28	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Für Gleichstellung</p> <p style="text-align: center;"><u>ALLGEMEINER RAHMEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen</p> <p>(1) Im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich anerkennt, achtet und fördert die/der Unterzeichner/in die entsprechenden Rechte und Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und bekämpft geschlechterspezifische Benachteiligung und Diskriminierung.</p> <p>Organisation von Aktionen und Veranstaltungen im Rahmen der Equal Pay Day`s</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> An den alljährlich stattfindenden Equal Pay Day`s (Tage der Entgeltgleichheit) werden eine oder mehrere Aktionen durchgeführt, die erstens auf die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern aufmerksam machen und zweitens dem Abbau der Entgeltungleichheit dienen. Der Gender Pay Gap, das ist die Lücke zwischen den Entgelten, die Frauen und Männer verdienen, ist konstant bei 21 Prozent geblieben und zwar laut Statistischem Bundesamt. Maßnahmen können beispielsweise Aktionen mit den BPW-Frauen (Business Professional Woman) Kaiserslautern sein, Demonstrationen in der Innenstadt, Kooperationen mit dem Einzelhandelsverband oder der DEHOGA eingehen sowie „rote Taschen“ verteilen, die auf die „leeren“ Taschen mit „roten Zahlen“ von Frauen aufmerksam machen. Es können auch bei speziellen Veranstaltungen vergleichbare Frauen- und Männerberufe gegenübergestellt werden, um die unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen zu offenbaren. Weitere spannende Aktionen rund um den Equal Pay Day sind im Internet zu finden.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern und ansässige Unternehmen und Behörden sowie die Bediensteten der Stadtverwaltung</p> <p><u>Ziele:</u> Bürgerinnen und Bürger sind über die Entgeltungleichheit informiert und gleiche und gleichwertige Arbeit wird gleich bezahlt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Kooperierende Organisationen wie beispielsweise die BPW-Frauen, Gewerkschaften, Deutscher Gewerkschaftsbund, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gemeinsam prüfen und handeln</p> <p style="text-align: center;"><u>ALLGEMEINER RAHMEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG</u></p>

Artikel 9 – Gender Assessment	
29	<p>(3) Um Relevanz zu erlangen, müssen Gender Assessments folgende Schritte enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen; • Prüfung der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke; • Erkennen der Prioritäten und – falls erforderlich – Ziele, um mit den sich aus diesen Prüfungen ergebenden Resultaten umgehen und erkennbare Verbesserungen in der Leistungserbringung erzielen zu können; <p>Prüfung und Angleichung spezifischer Bedarfe von Frauen und Männern bei der Stadtentwässerung und der Stadtbildpflege</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Mit den Leitungen der Stadtentwässerung und dem Referat Stadtbildpflege sowie dem Betriebsrat und dem Personalrat führt die Gleichstellungsbeauftragte Gespräche, um bestehende Verfahren und Praktiken zu überprüfen. Es geht darum zu prüfen, ob die Praktiken und Verfahren, die zurzeit dort existieren, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob diese Diskriminierungen in sich bergen. Auf der Grundlage dieser gemeinsamen Prüfungen werden Aktionen entwickelt wie diese identifizierten Ungleichheiten beseitigt werden können.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Mitarbeitende der Stadtentwässerung und der Stadtbildpflege</p> <p><u>Ziele:</u> Erkennung von Geschlechterstereotypen mit anschließender Verhinderung bzw. Abbau von Diskriminierungen.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Stadtentwässerung, Referat Stadtbildpflege, Betriebsrat, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte</p>
30	<p>Fortführung der Gender-Budgeting-Seminare für Haushaltssachbearbeitende und weitere Interessierte</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Um Gender Budgeting einzuführen, sind die Haushaltsbeauftragten der Referate mittels einer Fortbildung mit Gender Budgeting vertraut zu machen. Bei Gender Budgeting handelt es sich um ein Umsetzungsinstrument der Methode „Gender Mainstreaming“ und dient dazu, dass bei Haushaltsaufstellungen darauf geachtet wird, dass die Haushaltsmittel geschlechtergerecht aufgeteilt werden. Es geht auch darum, dass bei den Vergaben und allen Aufträgen auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet wird. Zur Einführung von Gender Budgeting wurde erstmals im Mai 2017 ein Seminar durchgeführt. Es wurde geleitet von der Fachreferentin Frau Ute von Wrangell. Dieses spezielle Seminar verlief sehr erfolgreich und sollte deshalb jährlich für Haushaltssachbearbeitende und andere interessierte Mitarbeitende im städtischen Fortbildungsprogramm angeboten und durchgeführt werden.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Haushaltsbeauftragte, Haushaltssachbearbeitende und interessierte Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Die Haushaltsmittel sind geschlechtergerecht aufgeteilt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Referat Finanzen, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte</p>

31	<p>Entsendung von mehr Frauen in Aufsichtsräte der städtischen Beteiligungen zur Erreichung von Parität</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Zum Stichtag 31.12.2013 lagen die Frauenquoten bei den Aufsichtsräten der Beteiligungen der Stadt Kaiserslautern bei 21,7 Prozent in den Beteiligungen des privaten Rechts und 29,4 Prozent im Eigenbetrieb. In den beiden Anstalten des öffentlichen Rechts beliefen sich die Frauenquoten insgesamt auf 25,4 Prozent (siehe Aktion 6). Um eine Steigerung der Frauenanteile in den Beteiligungen zu erreichen, soll in diesem Kontext das FührungsGleichberG (siehe Aktion 65) für den Stadtrat Kaiserslautern Vorbildcharakter haben. Gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Stadt Kaiserslautern (Stadtrat) muss die Möglichkeit gleichberechtigt geboten werden als Aufsichtsratsmitglieder in den städtischen Beteiligungen zu sein, damit Parität gelungen ist. Nicht gelten darf das Argument, dass das Verhältnis der weiblichen Aufsichtsräte in den Beteiligungen in etwa die jeweiligen Zusammensetzungen der Fraktionen widerspiegelt. Denn diese Vorgehensweise führt nicht zur Erreichung der tatsächlichen Parität in den Aufsichtsräten, sondern zu einer umgekehrten Spirale. Will heißen: Sie führt in der Konsequenz zu einer fortschreitenden Unterrepräsentanz von Frauen. Dies, weil auch die Zusammensetzung des Stadtrates beileibe nicht den tatsächlichen Frauen- und Männeranteil der Bevölkerung widerspiegelt. Die Mitglieder des Stadtrates tragen für die Zukunft Sorge dafür, dass in den demokratischen Fraktionen darüber beraten und verhandelt wird, auf welche Weise mehr Stadträtinnen in die Aufsichtsräte entsandt werden können und setzen dies in der Praxis für eine gelungene Parität konsequent um.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Stadtrat der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Die Parität in den Aufsichtsräten der Beteiligungen ist erreicht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Finanzen, demokratische Fraktionen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Benachteiligungen und Diskriminierungen abschaffen</p> <p style="text-align: center;"><u>ALLGEMEINER RAHMEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.</p> <p>(3) Die/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und Gender Assessments aufgegriffen werden; • Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden; • Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen.

32	<p>Aufbau einer Antidiskriminierungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Rahmen der Umsetzung des AGGs, das im August 2006 in Kraft getreten ist, wurde damals beim Bundesfamilienministerium eine Antidiskriminierungsstelle implementiert. Seit geraumer Zeit gibt es in Rheinland-Pfalz beim Familienministerium ebenfalls eine Antidiskriminierungsstelle, an die man sich wegen Ungleichbehandlung wenden kann. Solche Ungleichbehandlungen sind nach Paragraf 1 des AGGs „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Diese Benachteiligungen sind zu verhindern oder zu beseitigen. Zum einen könnte für die Stadtverwaltung Kaiserslautern eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet werden, ausgestattet mit einer eigens zu benennenden Vertrauensperson. Zum anderen wäre eine Arbeitsgemeinschaft denkbar, die sich mit Diskriminierungsvorfällen aktiv befasst und im Anschluss die identifizierten Diskriminierungen beseitigt. Hierzu können sich entweder engagierte Mitarbeitende freiwillig melden oder unterschiedlich wirkende Stellen miteinander kooperieren. Ferner können auch andere Modelle und sonstige Umsetzungsformen entwickelt werden. Alle genannten Möglichkeiten könnten darüber hinaus ergänzt werden durch weitere geeignete Ideen und Vorschläge zum Aufbau einer Kaiserslauterer Antidiskriminierungsstelle.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Eine Antidiskriminierungsstelle in der Stadtverwaltung Kaiserslautern ist implementiert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Oberbürgermeister, Referat Organisationsmanagement, Stabsstelle Gesundheitsberatung, Stabsstelle für Menschen mit Behinderungen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
33	<p>Schulung zu Moderationskompetenzen sowie –techniken für Führungskräfte und künftige Führungskräfte auch in Bezug auf Diversity Management</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Eine Aufgabe von Führungskräften ist Sitzungen, Gesprächsrunden, Besprechungen und vieles mehr zu leiten. Hierfür sind sie mit den entsprechenden Kompetenzen auszustatten. Um dies zu ermöglichen, gab es erstmals im Oktober 2015 eine 2-tägige Schulung unter dem Thema „Moderationstechniken im Zusammenhang mit Diversity Management“. Diese Schulung war sehr erfolgreich und ist deshalb als nachhaltiger und strategischer Prozess in der Stadtverwaltung Kaiserslautern zu verankern. Es geht darum Führungskräfte in einem ersten Schritt „Diversity Management“ vorzustellen und zu erläutern: Es handelt sich um das Managen von Personengruppen, die sich hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Beeinträchtigungen, Religiosität und sexueller Identität unterscheiden. In einem zweiten Schritt werden diese Diversity-Gesichtspunkte in bestehende Moderationstechniken hineingetragen, um sie zu integrieren, damit sie divers-kompetent angewendet werden können. Das bedeutet konkret, dass verschiedene Werkzeuge, Instrumente und Techniken zur Moderation unter Diversity-Gesichtspunkten erprobt werden, wie etwa ein einfühlsamer und vorurteilsfreier Umgang mit Menschen während Sitzungen, Gesprächsrunden und Besprechungen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Führungskräfte der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Die Schulung zu Moderationskompetenzen und –techniken findet statt. Durch den</p>

	<p>Erwerb von Moderationskompetenzen und –techniken wird in Sitzungen, Gesprächsrunden, Besprechungen usw. auf Diversity (Vielfalt) geachtet und entsprechend gehandelt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte</p>
34	<p>Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen für Migrantinnen und geflüchtete Frauen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Umsetzungszeitraum des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans vereinbarten die Mitglieder des Beirates für Migration und Integration gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, Maßnahmen speziell für Migrantinnen zu entwickeln. Nachfolgend ergaben sich einige Maßnahmen, die sich aufgrund unterschiedlicher Kooperationen, wie bspw. mit dem Caritas-Zentrum zur geschlechtergerechten Sprachförderung herauskristallisiert haben und schon umgesetzt wurden, sprich: diese sind durch Praxis erledigt. Es gab Frauenfrühstücke während interkultureller Wochen, Aufbau einer virtuellen Vernetzung von Frauengruppen (siehe Aktion 11), Gründung des Netzwerks „Frauen für Flüchtlingsfrauen“ (FFF) sowie Kochkurse für interessierte Menschen, gehalten von Migrantinnen. Auf der Basis oben genannter Vereinbarung wäre folgendes sinnvoll: Zum einen die gelegentliche Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an weiteren Sitzungen des Beirates für Migration und Integration. Zum anderen kann als erster Schritt die Maßnahme „Workshops“ durchgeführt werden. Dies dient dazu im zweiten Schritt herauszufinden wie die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen sind. Auf dieser Grundlage sind im dritten Schritt geeignete Maßnahmen zu generieren und durchzuführen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Migrantinnen Kaiserslauterns</p> <p><u>Ziele:</u> Geeignete Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und geflüchteten Frauen sind entwickelt und durchgeführt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Integrationsbeauftragter, Beirat für Migration und Integration, kooperierende Organisationen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Verantwortung der Arbeitgeberin</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS ARBEITGEBER</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 11</p> <p>(1) In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die/der Unterzeichner/in das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichen Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.</p> <p>(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.</p> <p>(4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte: (a) Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:</p>

35	<ul style="list-style-type: none"> • Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn, Gehalts- und Pensionssystemen; • Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene; • Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden; • Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen; • Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll; <p>Quantitative Befragung zu zahlenmäßigen Ergebnissen der Gleichstellungsarbeit bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird eine Umfrage erstellt – Print oder Online -, die an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Kaiserslautern gerichtet wird, um die zahlenmäßigen Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit zu erfassen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Mitarbeitende der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Die Befragung ist durchgeführt und die zahlenmäßigen Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit sind erfasst.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
36	<p>Überprüfung der Arbeitszeiten in den städtischen Dienstvereinbarungen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Kontext „Arbeitszeiten“ wird überprüft, ob die städtischen Dienstvereinbarungen im Themenbereich Arbeitszeit Ungleichheiten enthalten. In identifizierten Fällen sind sie innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung</p> <p><u>Ziel:</u> Vorhandene Ungleichheiten in „Arbeitszeitmodellen“ sind beseitigt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Personal</p>
37	<p>Aufklärungskampagne zum Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> In der Öffentlichkeit ist vor allem der Slogan „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ bekannt. Ergänzend hierzu wird eine Aufklärungskampagne gestartet, um auf das noch relativ unbekanntes Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ aufmerksam zu machen. Dies kann in Form von Veranstaltungen, Flyern, Plakaten, Intranet, Internet und weiteren städtischen Veröffentlichungsorganen wie über das Amtsblatt passieren. Gewerkschaften und Parteien können hierbei geeignete Mitwirkende sein, da diese als gesellschaftlich und politisch Verantwortliche für das Thema als Tarifpartnerinnen zuständig sind.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Das Thema „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist in der Gesellschaft angekommen.</p>

	<p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Personalrat, Gewerkschaften, demokratische Parteien, Gleichstellungsbeauftragte</p>
38	<p>Durchführung des Mentoring-Programms zur Weiterentwicklung von Frauen zu Führungspersönlichkeiten</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Das Mentoring-Programm der Stadtverwaltung Kaiserslautern dient dazu Frauen zu qualifizieren mit Führungskompetenzen. Das Mentoring-Programm läuft seit 2008 sehr erfolgreich. Insgesamt nahmen bereits 51 Frauen (Mentees) am Programm teil und aktuell befinden sich 14 Frauen in der Qualifizierungsphase. Die Seminare, zu deren Teilnahme die Frauen verpflichtet sind, lauten wie folgt: „Selbstmarketing I und II“, „Zeit- und Selbstmanagement“, „Rhetorik I und II“, „Konfliktmanagement“, „Projektmanagement“, „Führen mit und ohne Weisungsbefugnis“, „Gelingende Kommunikation - Personalgespräche gestalten“ und „Stressbewältigung“. Trainingsmodule ergänzen mit „Gelassenheit siegt“ sowie „Fragen, Vorwürfen und Angriffen souverän begegnen“. Mentorinnen und Mentoren begleiten die Mentees während des gesamten Zeitraums, der jeweils zwischen zweieinhalb und dreieinhalb Jahren dauert. Weitere Frauen, die am Mentoring-Programm teilnehmen möchten, können sich ab Mitte 2019 bewerben.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Nach der Teilnahme am Mentoring-Programm haben die Mentees Führungskompetenzen erworben.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Benkel Management, Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte</p>
39	<p>Durchführen eines Interviews und anschließendes Rundschreiben zum Thema „Führen in Teilzeit“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Zur Umsetzung dieser Aktion werden im ersten Schritt die Frauen interviewt, die bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern bereits in Teilzeit führen. Gemeint ist hier das Teilzeitmodell: „vollzeitnahe Teilzeit“, das es bereits seit einigen Jahren gibt. Mit diesem Interview geht es darum zum einen herauszukristallisieren ob das derzeitige Modell erfolgreich ist und zum anderen ob es Problematiken gibt und wenn ja, welche? Ferner geht es um die Frage, ob das Modell „vollzeitnahe Teilzeit“ ausgeweitet werden kann hin zum Modell „Führen mit halber Stelle“. Mit diesem Modell gelingt Frauen der Aufstieg eher. Darüber hinaus können mit dem Interview weitere mögliche Teilzeitmodelle für Führung erfragt werden. Letztlich geht es um die Frage wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege für Frauen in Führungspositionen besser gehandhabt werden kann. Auf der Grundlage der Auswertung der Interviews wird im zweiten Schritt ein Rundschreiben erstellt, um über die Ergebnisse zu informieren.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, die in Führungspositionen aufsteigen möchten</p> <p><u>Ziele:</u> Bei der Stadtverwaltung Kaiserslautern ist Führung in Teilzeit schon Normalität. Ein Ziel ist, dass weitere Teilzeitmodelle praktikabel sind. Insgesamt gelingt somit mehr Frauen der Aufstieg. Die Stadtverwaltung Kaiserslautern erkennt den Vorteil von Führung in Teilzeit. Im Zuge dessen sind alternative Teilzeitmodelle für Führung möglich.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Referat Organisationsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte</p>

40	<p>Erhöhung der Anzahl der Einstellungen von Frauen beim Referat Stadtbildpflege</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Zunächst wird mit dem Einverständnis der ersten Mitarbeiterin bei der Straßenreinigung ein Interview mit ihr geführt mit unterschiedlichen Fragen wie beispielweise: „Wie gefällt ihr die Tätigkeit? Was war ihre Motivation die Stelle anzunehmen? Kann sie die Tätigkeit anderen Frauen empfehlen?“ usw. Im Anschluss an die Auswertung und der Zustimmung der interviewten Mitarbeiterin werden die städtischen Veröffentlichungsorgane wie beispielsweise das Amtsblatt, das Intranet und Internet genutzt, um von der interessanten Arbeit im Bereich der Straßenreinigung zu berichten. Vor allem geht es darum mit diesen Berichten weitere Frauen zu motivieren, sich beim Referat Stadtbildpflege zu bewerben. Dies ist verbunden mit der Hoffnung, dass sich die Anzahl von Frauen sukzessive erhöht.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Frauen</p> <p><u>Ziel:</u> Die Anzahl der Einstellungen von Frauen beim Referat Stadtbildpflege hat sich erhöht.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Stadtbildpflege, Gleichstellungsbeauftragte</p>
41	<p>Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung hin zum geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Paragraf 5 „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ ist die Gefährdungsbeurteilung verankert, auch ausdrücklich Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit. Da insbesondere Frauen an Arbeitsplätzen beschäftigt sind, die hohe psychische Belastungen ausweisen, wird durch eine gendergerechte Gefährdungsbeurteilung dieser Problematik besonders Rechnung getragen. Um diese Thematik den Bediensteten der Stadtverwaltung nahe zu bringen, werden im ersten Schritt die unten genannten Zielgruppen mittels eines Seminars geschult und im zweiten Schritt für alle übrigen interessierten Bediensteten Vorträge oder Workshops veranstaltet. Für das Seminar und für die Vorträge und Workshops kann Frau Marianne Weg, Fachfrau für geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz, gewonnen werden. Mit ihr wurde im Rahmen des Zweiten Gleichstellungs-Aktionsplans bereits Kontakt aufgenommen. Letztendlich werden Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu senken.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Dezernate, Referate, Personalrat, Stabsstellen sowie relevante Bedienstete</p> <p><u>Ziele:</u> Nach der Planung und Durchführung der gendergerechten Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze, die hohe psychische Belastungen ausweisen, ist mittels geeigneter Maßnahmen ein Bewusstsein für geschlechtergerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz erreicht und psychische Belastungen sind gesenkt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Personalrat, Stabsstelle Arbeitssicherheit, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p>Leitgedanke: Gleichstellung durch gerechte Finanzmittelsteuerung</p>

ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGS- UND VERTRAGSWESEN

Artikel 12

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung der Aufgaben und Pflichten der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten Verantwortung liegt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass diese Verantwortung von besonderer Bedeutung ist, wenn es um die Beauftragung einer externen Rechtspersönlichkeit mit der Erbringung einer wichtigen öffentlichen Dienstleistung geht, für die die Unterzeichnerin/der Unterzeichner nach dem Gesetz Verantwortung trägt. In diesem Fall muss die/der Unterzeichner/in dafür Sorge tragen, dass die Rechtspersönlichkeit, die den Zuschlag erhält (egal, welche Eigentümerstruktur sie aufweist), dieselbe Verantwortung für die Sicherstellung oder Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern übernimmt, wie sie dem Unterzeichner bei direkter Leistungserbringung zugekommen wäre.

(3) Darüber hinaus unternimmt die/der Unterzeichner/in, je nach Erfordernis, folgende Schritte:

- (a) bei jedem wichtigen Vertrag, den sie/er abzuschließen plant, sind die relevanten geschlechterspezifischen Auswirkungen zu bedenken und die Möglichkeiten für die gesetzliche Förderung der Gleichstellung zu prüfen;
- (b) es ist sicherzustellen, dass die Leistungsbeschreibung die Gleichstellungsziele im Rahmen des Vertrags berücksichtigt;
- (c) es ist sicherzustellen, dass alle sonstigen Bestimmungen des jeweiligen Vertrags diese Ziele berücksichtigen und widerspiegeln;
- (d) Kompetenzen im Rahmen des EU-Rechts für das öffentliche Beschaffungswesen sind zu nutzen, um im Vertrag bestimmte Leistungsaufgaben in Verbindung mit sozialen Aspekten zu verankern;
- (e) jenen MitarbeiterInnen oder BeraterInnen der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die mit Aufgaben des öffentlichen Beschaffungswesens und der Auftragsvergabe befasst sind, muss Bewusstsein für die Dimension der Geschlechtergleichstellung in ihrer Arbeit vermittelt werden, auch durch entsprechende Weiterbildung;

42 **Prüfen der Machbarkeit zur Erhöhung des Frauenanteils der Beschäftigten in Unternehmen**

Kurzbeschreibung:

Aufbauend auf dem Ergebnis des Engagements im Rahmen der Umsetzung des Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplans (siehe Umsetzungsbericht) wurde im novellierten Landesgleichstellungsgesetz (LGG) von Rheinland-Pfalz vom 30. Dezember 2015 ein neuer Paragraph 33 aufgenommen. Dieser Paragraph fußt auf den rheinland-pfälzischen Verwaltungsvorschriften des Ministerialblatts (MinBl.) der Landesregierung von Rheinland-Pfalz vom 4. Juli 2014. Dort ist definiert, dass bei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten das Unternehmen bevorzugt wird und der Zuschlag zu erteilen ist, das „zum Zeitpunkt der Ausschreibung im Verhältnis zu den mitbietenden Unternehmen einen höheren Frauenanteil an den Beschäftigten aufweist oder Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben durchführt.“ (MinBl). Auf der Grundlage dessen wird geprüft, ob und in welcher Weise es machbar ist, das Thema in Unternehmen zu transportieren. Nach erfolgter Prüfung können Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden wie beispielsweise einen Kriterienkatalog zu erstellen, der zusätzlich zum Formular „Tariftreue“ Ausschreibungen im Bereich der Liefer- und Dienstleistungen ab einer noch festzulegenden geschätzten Auftragshöhe beigelegt wird. Dieser Katalog dient den Unternehmen zur Information über die Auswirkung des Paragraphen 33 im LGG in Verbindung mit dem MinBl. Gleichzeitig wird damit ein Bewusstseinswandel angeregt, dass auch in vorwiegend männerdominierten Berufsfeldern Frauen vermehrt Zugang zu gewähren ist. Der eigentliche Kernpunkt ist jedoch, dass die Unternehmen bevorzugt den Zuschlag erhalten, die die Gleichstellung von Frauen voranbringen.

Zielgruppe:

Unternehmen

Ziele:

Die Machbarkeit ist geprüft und geeignete Maßnahmen werden entwickelt und

	<p>umgesetzt sowie ein Bewusstseinswandel angeregt. <u>Zuständigkeiten:</u> Vergabestelle, Referat Rechnungsprüfung, Referat Recht und Ordnung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Mit Bildung zur Gleichstellung</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass er/sie in der Ausübung der Aufgaben und Pflichten der Verträge für die Lieferung von Produkten, Erbringung von Dienstleistungen oder Ausführung von Arbeiten Verantwortung liegt, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.</p> <p>(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern in allen Bereichen der Bildung zu beseitigen. Zu diesem Zweck verpflichtet sie/er sich, folgende Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl;
43	<p>Erstellung eines Konzepts zur Rotation von Arbeitsplätzen (Job rotation)</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Eine Maßnahme, die in den letzten zwei Frauenförderplänen 2012 und 2014 der Stadtverwaltung Kaiserslautern verankert war, lautete: „Job rotation“, also Hospitieren an anderen Arbeitsplätzen oder auch planmäßiger Arbeitsplatzwechsel, wird bei der Stadtverwaltung eingeführt. Im Verlauf der Jahre 2014/2015 gab es hierzu drei Workshops, um beispielsweise herauszufinden, ob und wie Rotation in der Praxis gelingen kann. Im Nachgang wurde eine Präsentation der dort entwickelten Ergebnisse den Referatsleitungen vorgestellt. Drei Referatsleitungen erklärten sich dort bereit an einem Pilotprojekt zur konkreten Implementierung von Job rotation mitzuwirken. Der Start des Pilotprojekts ist für das zweite Halbjahr 2017 geplant. Als Ergebnis soll ein Konzept entwickelt sein, das dann auf alle Referate übertragen werden kann.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Das Konzept zur Job Rotation von Arbeitsplätzen ist erstellt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Personal, Referate, die am Projekt teilnehmen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
44	<p>Herstellung eines Fragebogens für junge Mitarbeitende im Themenbereich Gleichstellung</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird ein Fragebogen hergestellt, der allen neu eingestellten Mitarbeitenden, Studierenden und Auszubildenden zur Verfügung gestellt wird, damit sie ihre Meinungen, Wünsche und Anregungen darlegen können. Es geht erstens darum die konkrete Gleichstellungsarbeit für Frauen am Arbeitsplatz kennen zu lernen und zweitens die Problematik im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit Beruf und Familie zu erkennen. Drittens dient die Befragung dazu Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in beruflichen Kontext sowie im Alltag zu begreifen und danach aktiv zu leben. Viertens können letztendlich die Bedarfe und Ideen junger Menschen erfragt werden zur</p>

	<p>künftigen Einbindung in die Gleichstellungsarbeit.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Neu eingestellte Mitarbeitende, Studierende und Auszubildende der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Der Fragebogen ist hergestellt, versendet, ausgefüllt zurückgeschickt und ausgewertet.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
45	<p>Entwicklung eines Flyers für eine nicht-traditionelle Berufswahl bei Mädchen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird ein Flyer entworfen und in allen weiterführenden Schulen Kaiserslautern verteilt, der damit wirbt, dass sich Mädchen vermehrt für nicht-traditionelle Berufe entscheiden. Bei der Wahl ihrer künftigen Berufe sollten sie sich auch für solche Berufe interessieren, die in der Regel von Jungen gewählt werden. Berufe, in denen mehr Geld verdient werden kann als in den typischen Frauenberufen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Mädchen ab der 5. Jahrgangsstufe in Kaiserslauterer Schulen</p> <p><u>Ziel:</u> Der Flyer ist entwickelt, hergestellt und verteilt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Schulen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
46	<p>Aufbau einer Arbeitsgruppe zur Gestaltung des Girl's Days</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Jährlich sendet das Referat Schulen zu Jahresbeginn jeweils ein Schreiben an alle Kaiserslauterer Schulen, um auf den Girl's Day aufmerksam zu machen, der in der Regel am letzten Donnerstag im April stattfindet. Der Girl's Day wurde ins Leben gerufen, um Mädchen dazu zu motivieren, sich im Rahmen ihrer Berufswahl auch solche Berufe auszusuchen, in denen mehr Geld verdient werden kann als in den typischen Frauenberufen (siehe Aktion 45). Am Girl's Day öffnen Behörden und Unternehmen „ihre Türen“, damit Mädchen ab der 5. Jahrgangsstufe dort für einen Vormittag oder für einige Stunden Einblick in die dortigen Tätigkeitsfelder erhalten. Es gab in der Vergangenheit ein gut funktionierendes Netzwerk, das sich um den Girl's Day gekümmert hat, jedoch stehen die meisten handelnden Personen nicht mehr zur Verfügung. Somit wäre eine neue Arbeitsgruppe zu gründen, die Ideen entwickelt, wie der Girl's Day künftig gestaltet werden könnte.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Organisationen in der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Eine Arbeitsgruppe ist gegründet.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Schulen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gleichstellung im Gesundheitswesen</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER</u></p>

47	<p style="text-align: center;">Artikel 14 - Gesundheit</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf ein hohes Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit und bekräftigt, dass für den Genuss dieses Rechts der Zugang zu qualitativ hochwertigen Gesundheitsdiensten, medizinischer Behandlung und Präventivgesundheitsdiensten für Frauen und Männer unabdingbar ist.</p> <p>Entwicklung von Konzepten für Bedienstete ab 55 Jahren für besondere Berufsgruppen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Diese Konzeptentwicklung kann zum Beispiel durch die Definition von „Lebensarbeitszeitmodellen“ geschehen und richtet sich an besondere Berufsgruppen ab 55 Jahren. Im Referat Organisationsmanagement wurde sich mit diesem Thema bereits befasst und wird künftig fortgeführt. Solche besonderen Berufsgruppen können beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher sowie Reinigungskräfte sein.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung</p> <p><u>Ziel:</u> Konzepte für „Lebensarbeitszeitmodelle“ sind entwickelt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Organisationsmanagement, Referat Personal</p>
48	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Durch Kinderbetreuung zur Gleichstellung</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 16 - Kinderbetreuung</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offen stehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass es diese ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die/der Unterzeichner/in den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaft wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer solchen Kinderbetreuung – entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich weiters zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.</p> <p>(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass die Kindererziehung eine Arbeitsteilung zwischen Männern, Frauen und der Gesellschaft im Allgemeinen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.</p> <p>Information von Unternehmen über die Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Mittels eines Flyers zu den neun Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung und eines zugehörigen Begleitschreibens werden die Kaiserslauterer Unternehmen über Nutzen und Vorteile eben dieser Kinderbetreuung informiert. Dies soll dazu dienen, dass mehr Unternehmen die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung kennen lernen, um sie für sich als lohnenswert und somit als umsetzbar anzusehen. Als Erfolgsfaktoren sind hier beispielsweise zu nennen: Das Binden von gutem Personal sowie den Verbleib des Wissens im Betrieb. Auch dem demografischen Wandel, oft</p>

	<p>einhergehend mit einem Fachkräftemangel, kann durch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung einfach und effektiv entgegengewirkt werden. Zusätzlich kann dies die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Pflege erleichtern.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Unternehmen, die in der Stadt Kaiserslautern ansässig sind</p> <p><u>Ziele:</u> Die Unternehmen sind über die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung informiert und in der Folge sind entsprechende passgenaue Formen implementiert.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
49	<p>Fortführung der Kinder-Ferienbetreuung für die Kinder der Bediensteten</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Arbeitsgruppe aus unten genannten zuständigen Personen plant, organisiert und führt zwei Mal jährlich die Kinder-Ferienbetreuung für die Kinder der städtischen Bediensteten durch. Seit der zweiten Osterferienwoche 2015 werden kontinuierlich jeweils in der zweiten Oster- bzw. Herbstferienwoche ca. 20 Kinder betreut. Es wird ein abwechslungsreiches und lehrreiches Programm gestaltet mit beispielsweise Spielen, Basteln, Gestalten, Besichtigungen, sportlichen Aktivitäten wie Klettern, Reiten und vieles mehr. Diese Aktion läuft sehr erfolgreich und wird deshalb auch in Zukunft fortgeführt. Termine und Anmeldungen sowie allgemeine Informationen zum Kinder-Ferienprogramm werden stets rechtzeitig im Intranet bekannt gegeben.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Kinder von Bediensteten der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Kinder-Ferienbetreuung wird in den Oster- und Herbstferien angeboten und durchgeführt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Referat Organisationsmanagement, freiwillige Bedienstete, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte</p>
50	<p>Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in Kooperation mit der technischen Universität (TU) Kaiserslautern</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es werden zwei Vortragsveranstaltungen zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ durchgeführt. Hintergrund: Bis Anfang der 1970er Jahre gehörten Kinder und Küche in der Hauptsache zum Aufgabenbereich der Frauen. Als Ehefrau und Mutter waren sie unbezahlt für die Arbeit im Haushalt und für die Betreuung des Nachwuchses zuständig. Der Vater, oft als Alleinverdiener, ging für die Finanzierung des Lebensunterhalts der Familie einer bezahlten Arbeit nach. In einem langwierigen Emanzipationsprozess befreiten viele Frauen sich von dieser einschränkenden Aufgabenteilung. Sie wollten an allem teilhaben, nicht nur an der Familienorganisation, sondern auch einen Beruf ergreifen und in gleichem Maße wie ihre Partner an Einfluss und Macht gewinnen. Mütter – wie Väter auch – wollten beides und forderten eine institutionelle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit einiger Zeit ist festzustellen, dass dieser Entwicklung ein Stillstand, wenn nicht gar eine Kehrtwendung droht. Parallel dazu schlägt das Stigma der Rabenmutter wieder zu, sofern Eltern, besonders Mütter, ihr Kleinkind in die Obhut einer Kita oder einer Tagesmutter geben und bereits nach kurzer Zeit ihre Arbeit wieder aufnehmen. Für diese Entscheidung brauchen berufstätige Mütter kein schlechtes Gewissen zu haben. Zunehmend kann jedoch beobachtet werden, dass es eine Tendenz gibt zu einer längeren Rückkehr an Heim und Herd oder gar zu einem generellen Verzicht auf</p>

	<p>qualifizierte Berufstätigkeit oder Karriere. Dies führt zu den bekannten gesellschaftlichen Konsequenzen: wirtschaftliche Abhängigkeit von einem Partner, Unzufriedenheit, Altersarmut usw. Die nachfolgenden zwei Vorträge liefern Aufklärung sowie Lösungsmöglichkeiten, wie mit diesem sensiblem Thema umgegangen werden kann.</p> <p>Vortrag 1: „Frankreich – ein Vorbild für Mütter und Väter in Deutschland?!“ Termin: 26.10.2017, 16:00 - 18:00 Uhr, Gebäude 57, Raum 215 der TU Kaiserslautern Referentin: Prof. Dr. Barbara Vinken, München</p> <p>Vortrag 2: „Das Würmchen willst Du doch nicht etwa schon abgeben? Kinderbetreuung ab wann?“ Referentin: Christina Wunder 09.11.2017, 16 - 18 Uhr, Gebäude 47, Raum 1206 der TU Kaiserslautern</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern sowie Studierende und Mitarbeitende der Universität Kaiserslautern und Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Die Vorträge liefern Erkenntnisse darüber, dass sich die Berufstätigkeit von Eltern für sie und ihre Kinder gleichermaßen günstig auswirken kann.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Frau Dr. Doris Niemeyer (Leiterin Frauenförderung/Gleichstellung, Familienförderung der TU Kaiserslautern), Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaiserslautern</p>
51	<p>Ermutigen von Müttern und Vätern gleichermaßen Elternzeit selbstverständlich in Anspruch zu nehmen</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Damit nicht nur Mütter, sondern auch Väter Elternzeit als selbstverständlich betrachten, wird mit dieser Aktion ermutigt, Elternzeit gleichberechtigt und tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Momentan gehen (noch) wenige Väter in Elternzeit, weil in der Gesellschaft häufig das traditionelle Rollenbild verankert ist, dass vor allem Frauen für die Kindererziehung zuständig seien (siehe Aktion 50). In den letzten Jahren und durch das Elternzeitgesetz ändert sich zunehmend diese traditionelle Rollenverteilung. Dies auch, weil die meisten Frauen, die im Erwerbsleben stehen, sich die Kindererziehung mit ihren Partnern gerecht aufteilen wollen. Um werdende Mütter und Väter gleichermaßen zu motivieren Elternzeit in Anspruch nehmen, wird mit folgenden Slogans geworben: „Ich bin eine Rabenmutter. Ich liebe mein Kind <u>und</u> meine Arbeit“ sowie „Ich bin ein Rabenvater. Ich liebe mein Kind <u>und</u> meine Arbeit“. Die Slogans werden auf passende Gegenstände aufgedruckt und an werdende Mütter und Väter im Rathaus verteilt.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Werdende Mütter und Väter, die Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern sind</p> <p><u>Ziel:</u> Werdende Mütter und Väter sind motiviert, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gleichstellung in außerschulischen Bereichen</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER</u></p>

52	<p style="text-align: center;">Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit</p> <p>(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und –aktivitäten haben; • Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden; • Künstlerinnen sowie Kultur- und Sportvereine anzuregen, kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken; <p>Halten von Vorträgen oder Workshops zu gendergerechten Angeboten für die jährlichen Sommerferienprogramme</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Das Sommerferienprogramm der Stadtverwaltung Kaiserslautern stellt seit Jahrzehnten eine feste Größe für die Bevölkerung dar. Es besteht sowohl aus speziellen Angeboten für Mädchen und Jungen als auch aus gemischten Angeboten für beide Geschlechter. Das Organisationsteam des Sommerferienprogramms legt seit Jahren gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten ein besonderes Augenmerk auf die gendergerechte Ausgestaltung der Freizeitangebote. Im ersten Schritt wurden mit den Anbietenden die Text- und Illustrationsgestaltung auf gendergerechte Standards festgelegt. Im zweiten Schritt werden diesen Vorträge oder Workshops im Kontext von Gender Mainstreaming empfohlen. Auf dieser Grundlage können neben den üblichen auch gendergerechte Angebote für die künftigen Sommerferienprogramme einfacher erstellt werden.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Anbietende, die das Ferienprogramm gestalten</p> <p><u>Ziel:</u> Die Angebote des Sommerferienprogramms sind gendergerecht aufgestellt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Jugend und Sport, Gleichstellungsbeauftragte</p>
53	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gleichstellung in der Sicherheitsproblematik</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 21 – Sicherheit</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf persönliche Sicherheit und freie Bewegung und erklärt, dass dieses Recht nicht frei oder gleich ausgeübt werden kann, wenn Frauen oder Männer im öffentlichen oder privaten Raum nicht sicher nicht oder sich nicht sicher fühlen.</p> <p>(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in,</p> <p>(b) Strategien, Politiken und Aktionen einschließlich besonderer Verbesserungen des Zustands oder der Gestaltung der lokalen Umwelt (z.B. Umsteigestellen im öffentlichen Verkehrssystem, Parkhäuser, Straßenbeleuchtung) bzw. von Polizei- und verwandten Diensten zu entwickeln und umzusetzen, die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit bei Frauen und Männern möglichst zu senken.</p> <p>Verminderung von Angsträumen in öffentlichen Grün- und Parkanlagen sowie auf Spielplätzen</p>

	<p><u>Kurzbeschreibung:</u> Das Referat Grünflächen führte in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Sicherheit für Frauen und Kinder im öffentlichen Raum aus. Insgesamt handelte es sich zum einen um Rückschnitte von „Grün“ und zum anderen um die Ausleuchtung ehemals dunkler Bereiche durch die Anbringung von Lichtstrahlern, um „Angsträume“ zu vermindern. Damit sind bessere Einblicke und die soziale Kontrolle von Vorbeigehenden gegeben, was die Sicherheit von Frauen und Kindern erhöht. Vorteilhaft wäre in diesem Kontext, dass auch künftig darauf geachtet wird die gefühlte Bedrohung durch dunkle Räume und Ecken ernst zu nehmen und zu beheben. Hierzu können weitere Ideen vom zuständigen Referat entwickelt und umgesetzt werden.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Frauen und Kinder</p> <p><u>Ziele:</u> Angsträume im öffentlichen Grün- und Parkanlagen sowie auf Spielplätzen sind vermindert. Neue Ideen zur Verminderung von Angsträumen sind entwickelt und umgesetzt. Grünflächen werden häufiger genutzt.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Referat Grünflächen, Gleichstellungsbeauftragte</p>
54	<p>Überprüfung von Parkhäusern privater Betreiber hinsichtlich Sicherheit für Frauen und Eltern mit Kindern</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Gemeinsam mit dem Citymanagement werden Parkhäuser privater Betreiber überprüft. Zum einen hinsichtlich der Sicherheit für Frauen und zum anderen bezüglich Familienparkplätzen. Es geht darum herauszufinden, ob bereits für Frauen notwendige Sicherheit gewährleistet ist und wenn nicht, sind die Frauenparkplätze in die Nähe der Ein- und Ausfahrten oder Ein- und Ausgängen zu positionieren. Diese Maßnahme ist notwendig, um den sogenannten gefühlten Bedrohungen zu entgehen, denen Frauen oft bei unübersichtlichen, kaum einsehbaren Räumen ausgesetzt sind. Auch Familienparkplätze sind in der Nähe der Ein- und Ausfahrten oder Ein- und Ausgängen auszuweisen, weil sie für Eltern mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter geeignet sind. Denn diese müssen größer als Standardparkplätze sein, damit Eltern ihre Baby-Schalen und Kinderwagen ungefährdet ein- und ausladen sowie ihre Kinder und Kleinkinder in ihren Sitzen gut und sicher anschnallen können. Positive Nutzen der speziellen Einrichtungen von Frauen- und Familienparkplätzen können sein: Durch das Bekanntwerden in der Öffentlichkeit von Familienfreundlichkeit werden diese Parkhäuser häufiger genutzt, einhergehend mit höheren Einnahmen.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Private Parkhausbetreibende, Bürgerinnen und Bürger der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Private Parkhäuser sind überprüft und Frauen- und Familienparkplätze sind in der Nähe der Ein- und Ausfahrten oder Ein- und Ausgängen ausgewiesen worden.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Citymanagement, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Mit „Gewalt“ gegen Gleichstellung</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS DIENSTLEISTUNGSERBRINGER</u></p>

	<p style="text-align: center;">Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt</p> <p>(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.</p> <p>(3) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer; • Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter. <p>55 Durchführung einer Verteilaktion unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Unter dem Slogan „Rosen statt Veilchen“ werden jährlich einmal auf dem Wochenmarkt Rosen mit Spruchbändern verteilt, die auf das Thema „Gewalt gegen Frauen“ aufmerksam machen. Gemeint ist: Schenkt euren Frauen Rosen anstatt ihnen ein „Veilchen“ zu verpassen. Zum einen dient es der Informationsvermittlung über dieses sehr sensible Thema und zum anderen führt die Verteilaktion zu intensiven Gesprächen mit betroffenen Frauen. Durch die Anwesenheit in der Öffentlichkeit wird auf das Thema Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht, infolgedessen bei Menschen Betroffenheit hergestellt und die Gewalt sukzessive vermindert.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Menschen in der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Menschen in der Stadt Kaiserslautern sind für das Thema sensibilisiert.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Interventionsstelle (IST) der Diakonie Kaiserslautern Otterbach, Frauenzufluchtszentrum Kaiserslautern, Gleichstellungsbeauftragte</p>
56	<p>Durchführung von Aktionen rund um den 25. November anlässlich des Internationalen Tags „NEIN zu Gewalt an Frauen“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> In Kooperation mit interessierten und gegen Gewalt gegen Frauen zuständigen Organisationen wie z.B. Polizei, Interventionsstelle, Kirchen, Gewerkschaften, Frauenzuflucht, Frauengruppen usw. werden durch unterschiedliche Veranstaltungen rund um den Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ Informationen in die Öffentlichkeit getragen, damit in der Gesellschaft eine Bewusstseinsbildung gegen Gewalt gegen Frauen stattfinden kann. Die Opfer von Gewalt werden sich in der Öffentlichkeit genau so wenig zeigen, wie dies Täter tun. Deshalb geht es in erster Linie darum, sich mit den Opfern zu solidarisieren und den Tätern aufzuzeigen, dass Gewalt gegen Frauen nicht akzeptiert wird, Gewalt in jeder Form strafbar ist und deshalb zu unterlassen ist. Menschen zeigen beispielsweise durch einen Solidaritätszug mit den Opfern häuslicher und anderer Gewalt gegen Frauen Mitgefühl und Verständnis.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Bürgerinnen und Bürger sowie Besucherinnen und Besucher der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Häusliche und andere Gewalt soll durch Bewusstseinsbildung verhindert werden. Frauen werden ermutigt, Gewalt öffentlich zu machen und anzuzeigen.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Kooperationspartnerinnen und –partner, Gleichstellungsbeauftragte</p>

57	<p>Informieren und Aufklären über zwei Aktionstage gegen „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Die Aktion dient im Wesentlichen dazu zu Informieren und Aufzuklären über zwei relativ junge Aktionstage gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Gemeint sind erstens der Internationale Tag der „Nulltoleranz gegenüber der Genitalverstümmelung“, der jährlich am 6. Februar begangen wird sowie zweitens am 14. Februar die jährlich stattfindende Kampagne „One Billion Rising“ für ein Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und für Gleichstellung. Beim Nulltoleranztag gegen weibliche Genitalverstümmelung geht es darum darauf hinzuweisen, dass die Gesundheit von Frauen auch im Rahmen ihrer sexuellen und reproduktiven Rechte im Vordergrund steht und deshalb Maßnahmen zu ergreifen sind, dieses nachhaltig zu gewährleisten. Weltweit sind 150 Millionen Frauen und Mädchen an ihren Genitalien verstümmelt. Viele leiden in Folge des Eingriffs unter irreparablen Schäden für ihre Gesundheit. Bei der weiblichen Genitalverstümmelung werden meist bei vollem Bewusstsein die äußeren weiblichen Genitalien teilweise oder vollständig entfernt. Die weltweite Kampagne One Billion Rising (OBR) (englisch für Eine Milliarde erhebt sich) steht für ein Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und für Gleichstellung. Sie wurde im September 2012 von der New Yorker Künstlerin und Feministin Eve Ensler initiiert. Die Kampagne ist eine der größten Kampagnen weltweit, um zur Beendigung von Gewalt gegen Frauen mit tausenden von Events in bis zu 190 Ländern aufzurufen. Dies beinhaltet beispielsweise die Zusammenkunft zu einem getanzten „Flashmob“. Um sich in Kaiserslautern eigenverantwortlich, selbstorganisiert, motiviert und engagiert beteiligen zu können werden Aufrufaktionen geplant, die im Internet auf der Homepage der Stadt Kaiserslautern unter der Rubrik „Frauen“ gepostet werden.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Menschen der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Über die zwei Aktionstage gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen wird informiert und aufgeklärt. Eigenverantwortliche Aktionen werden geplant und durchgeführt.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
58	<p>Durchführung von Seminaren für Selbstbehauptung und Selbstverteidigung</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Selbstbehauptung und Selbstverteidigung stellen zwei komplett unterschiedliche Ansätze dar. Bei der Selbstbehauptung geht es darum verbale Attacken abzuwehren und anschließend entsprechend zu reagieren. Bei der Selbstverteidigung handelt es sich um körperliche Abwehr. Das Seminar zur Selbstbehauptung soll fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms werden. Die Seminarleiterin Frau Heike Thompson soll dieses auch durchführen, weil sie gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten hierfür ein passgenaues Konzept entwickelt hat. Die Seminare zur Selbstverteidigung werden weiterhin kontinuierlich angeboten. Sie finden im Rittersberggymnasium mit dem Kursleiter Herrn Marius Bouwer statt.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bedienstete der Stadtverwaltung Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Teilnehmende sind in Selbstbehauptung und Selbstverteidigung geschult.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Personal, Seminarleitungen, Gleichstellungsbeauftragte</p>

59	<p>Planung und Durchführung von Selbstverteidigungskursen für weibliche Gehbeeinträchtigte und Rollstuhlfahrerinnen bei Gewalt und sexualisierter Gewalt</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es werden Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen geplant, angeboten und durchgeführt, die gehbeeinträchtigt oder auf den Rollstuhl angewiesen sind. Und zwar für Frauen und Mädchen, die von körperlicher und verbaler Gewalt sowie sexualisierter Gewalt bedroht und betroffen sind. Diese sollen individuell geschult werden, um sich im Ernstfall selbst verteidigen zu können. Hintergrund dieser Aktion ist, dass mobilitätseingeschränkte Menschen beispielsweise im Rollstuhl besonders beeinträchtigt sind. Zum einen hinsichtlich ihrer geringen Möglichkeiten sich körperlich zu wehren. Zum anderen bieten zum Beispiel Personen im Rollstuhl Angreifern eine große Angriffsfläche. Ferner fehlt ihnen die Möglichkeit schnell Flucht zu ergreifen und letztlich stehen ihnen lediglich ihre Arme zur Verteidigung zur Verfügung. Dies gilt in verschärfter Weise für Frauen und Mädchen, weil sie öfters Opfer von Gewalt und sexualisierter Gewalt werden. Deshalb werden spezielle Selbstverteidigungskurse nur für sie angeboten.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Frauen und Mädchen aus Kaiserslautern, die gehbeeinträchtigt oder auf den Rollstuhl angewiesen sind</p> <p><u>Ziele:</u> Selbstverteidigungskurse werden angeboten und durchgeführt und Frauen und Mädchen sind in der Lage sich bei Angriffen verteidigen zu können.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Kooperierende Institution, Gleichstellungsbeauftragte</p>
60	<p>Herstellen und Verteilen von Visiten- und Postkarten zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Zur Bewerbung der Internetadresse „frauenportal-kl.de“ der Stadtverwaltung Kaiserslautern werden Visiten- und Postkarten hergestellt. Das Frauenportal dient der Information über Anlaufstellen, die Frauen in Not Hilfestellungen bieten können. Es geht speziell darum, dass Frauen, die von Gewalt bedroht oder betroffen sind, Hilfe für ihre individuellen Problematiken erhalten. Damit das „frauenportal-kl.de“ in der Bevölkerung bekannter wird, werden oben genannte Visiten- und Postkarten in der Stadt Kaiserslautern an geeigneten Stellen, wie beispielsweise Arztpraxen, persönlich verteilt.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bevölkerung der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Visiten- und Postkarten sind hergestellt und in der Stadt Kaiserslautern verteilt. Die Internetadresse „frauenportal-kl.de“ ist bekannter geworden.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung, Auszubildende, Praktikantinnen, Praktikanten, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p>Leitgedanke: Gleichstellung durch Stadt- und Lokalplanung</p>

PLANUNG UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Bedeutung der Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und –politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich sicherzustellen, dass bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne

- die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene umfassend berücksichtigt wird;
- qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

61 Erhöhung der Anzahl der Straßennamen und Plätze mit Frauen

Kurzbeschreibung:

Bei der Benennung von Straßen haben die Mitglieder der Ortsbeiräte der Ortsteile und der Innenstadt sowie der Bauausschuss Vorschlagsrecht. Auf Grundlage einer vom Referat Stadtentwicklung vorgelegten Vorschlagsliste entscheiden diese Gremien abschließend über die Vergabe von Straßennamen. Dabei kommt es auch vor, dass die Gremien von diesen Vorschlägen abweichen und eigene Vorschläge beschließen. Im Zweiten Kaiserslauterer Gleichstellungs-Aktionsplan ist erstmalig darauf aufmerksam gemacht worden, dass eine Erhöhung der Anzahl der Frauennamen für Straßen und Plätze notwendig ist. Damals gab es lediglich 17 „Frauenstraßen“ und keine nach Frauen benannten Plätze. Aktuell sind in der Stadt Kaiserslautern insgesamt 21 Straßen und immer noch kein Platz nach Frauen betitelt, dafür aber 290 Straßen und Plätze nach Männern benannt. Positiv ist hier jedoch zu vermerken, dass vorherige Aktionen zur Gleichstellung insgesamt zielführend waren, denn eine Erhöhung um vier „Frauenstraßen“ kann als Erfolg gewertet werden. Bei den neuen Frauennamen handelt es sich um Lina Staab, Carola Dauber, Clara Immerwahr und Susanne Faschon. Trotz allem ist hier festzuhalten, dass die Anzahl der Straßennamen und Plätzen mit Frauen immer noch signifikant zu erhöhen ist. Künftig müssen deshalb vom Referat Stadtentwicklung in Kooperation mit den Entscheidungsgremien vor Ort vorrangig Frauennamen zur Benennung von Straßen und Plätzen vorgeschlagen und vom Stadtrat beschlossen werden. Damit wird sukzessive die Abnahme des signifikanten Ungleichgewichts erreicht.

Zielgruppen:

Mitglieder der Ortsbeiräte der Ortsteile und der Innenstadt sowie der Bauausschuss

Ziel:

Das Ungleichgewicht bei der Benennung von Straßen und Plätzen nach Frauennamen wird sukzessive abgebaut.

Zuständigkeit:

Referat Stadtentwicklung

62 Prüfung zur Erstellung einer Checkliste mit Kriterien zur geschlechtergerechten Bauleitplanung

Kurzbeschreibung:

Auf der Grundlage des Baugesetzbuchs (BauGB) beginnend mit der Fassung des Jahres 2004 hat der Gesetzgeber in Paragraph 1 Absatz 6 auf die unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer hingewiesen. Somit ist der Einbezug von geschlechterspezifischen Aspekten entsprechend ihrer Relevanz für das jeweilige Plangebiet frühzeitig einzubeziehen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, prüfen zuständige Mitarbeitende des Referats Stadtentwicklung gemeinsam mit der

	<p>Gleichstellungsbeauftragten ob für die Angebotsplanungen, die künftig angefertigt werden, eine Checkliste mit passgenauen, messbaren Kriterien erstellt werden kann. Im Ergebnis finden geschlechterspezifische Aspekte in der städtischen Bauleitplanung Berücksichtigung, das heißt unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenssituationen beider Geschlechter werden explizit berücksichtigt. Solche Kriterien können sein: Öffentliche Sportanlagen für Frauen und Mädchen entsprechend dem französischen Vorbild wie zum Beispiel Fitnessgeräte auf Spielplätzen zu installieren. Mehr öffentliche Toilettenanlagen für Frauen einplanen, um deren speziellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Ferner Wege, Parkanlagen und Durchgänge kinderwagengerecht gestalten. Die beispielhaft genannten sowie weitere, gemeinsam zu entwickelnde Kriterien können zu einer Checkliste zusammengestellt werden, anhand derer die Bauleitpläne dann geprüft werden können.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Bürgerinnen und Bürger sowie Gäste der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Die Prüfung zur Erstellung einer Checkliste ist erfolgt. Im Anschluss wird diese erstellt.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Referat Stadtentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
63	<p>Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im Kontext der Quartiersentwicklung</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Im Kontext der Quartiersentwicklung der Stadt Kaiserslautern schlägt das Citymanagement bei künftigen Treffen der beteiligten Personen, Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger der einzelnen Quartiere den Einbezug der Planung von Frauen- und Familienparkplätzen im öffentlichen Raum vor. Ebenso wie bei Aktion 54 geht es einerseits darum der gefühlten Bedrohung von Frauen im öffentlichen Raum entgegen zu wirken, indem zum einen Frauenparkplätze leicht zu erreichen und zum anderen gut ausgeleuchtet sind. Die Ausweisung von Familienparkplätzen ist ebenfalls notwendig, weil sie für Eltern mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter besonders gut geeignet und sinnvoll ist. Diese sind im Vorfeld schon größer als Standardparkplätze zu planen, damit Eltern ihre Baby-Schalen und Kinderwägen ungefährdet ein- und ausladen sowie ihre Kinder und Kleinkinder in ihren Sitzen gut und sicher anschnallen können (siehe Aktion 54). Die beiden Maßnahmen „Frauen- und Familienparkplätze“ können als weiche Standortfaktoren angesehen werden. Erstens, damit sich mehr Familien mit Kindern ansiedeln und zweitens, dass die Stadt noch attraktiver wird wie sie es bereits schon ist.</p> <p><u>Zielgruppen:</u> Beteiligte bei der Quartiersentwicklung, Bürgerinnen und Bürger sowie Besucherinnen und Besucher der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziel:</u> Den Menschen in der Stadt Kaiserslautern stehen mehr öffentliche Frauen- und Familienparkplätze zur Verfügung.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Citymanagement, Beteiligte der Quartiersentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p>Leitgedanke: Wirtschaft inklusive Gleichstellung</p> <p><u>PLANUNG UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG</u></p>

64	<p style="text-align: center;">Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt die Notwendigkeit, die weibliche Beschäftigungsquote und –qualität zu erhöhen, sowie auch, dass das Armutsrisiko im Zusammenhang mit Langzeit- arbeitslosigkeit und unbezahlter Arbeit für Frauen besonders hoch ist.</p> <p>Anschreiben an Unternehmen für mehr Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Um die Kaiserslauterer Unternehmen auf das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FührposGleichberG) aufmerksam zu machen, wird ein entsprechendes Anschreiben an alle Unternehmen in Kaiserslautern gesendet. Hintergrund dieser Aktion ist, dass es Frauen in der Wirtschaft beim beruflichen Aufstieg immer noch schwer haben. In den Spitzengremien großer Unternehmen sind sie weiterhin unterrepräsentiert. Mit dem Informationsschreiben werden die Unternehmen über die wichtigsten Bestandteile des Gesetzes informiert. Davon sind hier einige exemplarisch aufgeführt: Es gibt nun eine verbindliche Geschlechterquote in Aufsichtsräten, aber das Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Der Gesetzgeber hat auf dem Weg dahin seit 2016 eine Frauenquote von 30 Prozent festgelegt für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten von Unternehmen. Und zwar von den Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen. Ein weiteres Positivum wäre ein Kulturwandel in den Unternehmen. Denn das Gesetz entfaltet dann eine große Wirkung, wenn bei den Verhandlungen auf den oberen Führungsebenen auch Frauen mitentscheiden. Beispielsweise sind hier künftige Verhandlungen über Lohn und Arbeitsbedingungen benannt, die durch die Zusammenarbeit beider Geschlechter zu anderen, gerechteren und fairen Ergebnissen führen. Von gemeinsam gefällten Entscheidungen profitieren in Zukunft Millionen von Frauen, weil sie mehr verdienen. Um den Gesetz Rechnung zu tragen, werden nicht besetzte Frauenposten in Aufsichtsräten durch das Prinzip des „leeren Stuhls“ freigehalten und somit verhindert, dass doch wieder keine Frau am Tisch sitzt.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Unternehmen in der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Kaiserslauterer Unternehmen sind über das neue Teilhabegesetz informiert und handeln entsprechend.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Richtige Gesetze führen zur Gleichstellung</p> <p style="text-align: center;"><u>ROLLE ALS REGULIERUNGSBEHÖRDE</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 29 – Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde</p> <p>(1) Bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten im eigenen Hoheitsgebiet anerkennt die/der Unterzeichner/in die wichtige Rolle, die effiziente Regulierungsfunktionen und Konsumentenschutz für Sicherheit und Wohlergehen der lokalen Bevölkerung spielen, und ist sich bewusst, dass Frauen und Männer von verschiedenen</p>

Regulierungsaktivitäten unter Umständen unterschiedlich betroffen sind.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, bei der Durchführung der Regulierungsaufgaben die besonderen Bedürfnisse, Interessen und Lebensbedingungen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

65 Informieren über fünf neue Gesetze für Frauen

Kurzbeschreibung:

Auf der Homepage der Stadtverwaltung Kaiserslautern unter der Rubrik „Frauen“ werden nachfolgende fünf neue Gesetze für Frauen zur Information eingestellt:

Bei diesen Gesetzen für Frauen handelt es sich erstens um das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FührposGleichberG), in Kraft getreten am 24. April 2015. Zweitens wurde das „Landesgleichstellungsgesetz“ (LGG) von Rheinland-Pfalz novelliert, das seit dem 30. Dezember 2015 gültig ist. Drittens wurde das reformierte „Gesetz zur Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung“ (StGB, Paragraphen 177, 184 i und 184 j) im 10. November 2016 verabschiedet. Eingeführt wurde viertens das „Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen“ (EntgTranspG) mit Beginn: 30. Juni 2017. Fünftens wird am 01. Januar 2018 das novellierte „Mutterschutzgesetz“ (MuschG) in Kraft treten.

Beim FührposGleichberG gibt es nun eine verbindliche Geschlechterquote in Aufsichtsräten (siehe Aktionen 5 und 64). Das Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Hier kommt der öffentlichen Verwaltung eine besondere Vorbildfunktion gegenüber anderen Arbeitgebenden zu.

Das LGG musste neu gefasst werden, weil die tatsächliche Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Handlungsbedarf zeigt sich in der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Zusammensetzung von Gremien und bei höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowohl in der Landes- als auch in der Kommunalverwaltung. Das neue LGG enthält zusätzlich Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur öffentlichen Vergabe (siehe Aktion 42).

Die Veränderung der oben genannten Paragraphen im StGB kurz „Nein heißt nein“ genannt, bietet mehr Schutz vor sexueller Gewalt. Es ging darum Strafbarkeitslücken zu schließen, vor allem bei sexueller Nötigung und Vergewaltigung. Strafbar ist, wenn sich der Täter über den erkennbaren Willen des Opfers hinwegsetzt. Vorgesehen ist eine Freiheitsstrafe zwischen sechs Monaten und fünf Jahren. Unter Strafe fällt mit der neuen Regelung auch die sexuelle Belästigung. Demnach handelt strafbar, wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, etwa durch „Begrapschen“ (siehe Aktion 56).

Beim EntgTranspG geht es darum das Gebot des gleichen Entgeltes von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen (siehe Aktion 28). Insgesamt geht es um die Einführung von Transparenzregeln, mit denen mehr Lohngerechtigkeit im Erwerbsleben und damit auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Punkt durchgesetzt werden soll. Durch mehr Transparenz bei den Gehältern soll insbesondere die bisher aus verschiedenen Gründen existierende Lohnlücke von 21 Prozent zwischen Männern und Frauen beseitigt werden.

Noch im Gesetzgebungsverfahren befindet sich das neue MuschG. Eine Novellierung war notwendig, weil die bisherigen Regelungen zum Mutterschutz im Wesentlichen noch aus dem Jahr 1952 stammen. Seitdem hat sich die Arbeitswelt, aber auch die Erwerbstätigkeit der Frauen grundlegend gewandelt, was zur Neuregelung des Mutterschutzrechts führen musste. Insgesamt geht es darum erstens, dass das Mutterschutzgesetz künftig auch für Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen gilt, zweitens, dass das Nachtarbeitsverbot für werdende Mütter gelockert worden ist, wenn sie in der Zeit arbeiten wollen und drittens, dass höhere Anforderungen an Gefährdungsbeurteilungen der jeweiligen Arbeitsplätze (siehe Aktion 41) gelten.

Zielgruppen:

Bürgerinnen und Bürger Stadt Kaiserslautern sowie die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung

	<p><u>Ziel:</u> Die Menschen in der Stadt Kaiserslautern sind über die fünf neuen Gesetze für Frauen informiert.</p> <p><u>Zuständigkeit:</u> Gleichstellungsbeauftragte</p>
66	<p style="text-align: center;">Leitgedanke: Gleichstellung in und für Europa</p> <p style="text-align: center;"><u>STÄDTEPARTNERSCHAFTEN UND INTERNATIONALE KOOPERATIONEN</u></p> <p style="text-align: center;">Artikel 30</p> <p>(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, in allen Aktivitäten auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften und europäischen wie internationalen Kooperationen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Kontakte im Rahmen von Städtepartnerschaften, europäischen und internationalen Partnerschaften als Plattform für den Austausch von Erfahrungen und gegenseitige Lernprozesse betreffend Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu nutzen; <p>Aufbau eines E-Mail-Verteilers zur Vernetzung der Gleichstellungsstellen der Städtepartnerschaften und der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u> Es wird ein E-Mail-Verteiler aufgebaut mit den Gleichstellungsstellen oder Gleichstellungsbeauftragten der Städtepartnerschaften von Kaiserslautern. Es handelt sich um die Städte: Bunkyo- Ku, Davenport, St. Quentin, Newham, Banja Luka, Pleven, Columbia, Douzy, Brandenburg an der Havel und Guimaraes. Der E-Mail-Verteiler wird dazu genutzt sich über aktuelle Gleichstellungspolitiken auszutauschen, voneinander zu lernen sowie sich gegenseitig über eigene Veranstaltungen oder den Stand der Gleichstellung in der jeweiligen Stadt zu informieren. Um die Verständigung zu gewährleisten sind entweder geeignete Übersetzende zu finden oder die Kommunikation ist ausschließlich in englischer Sprache zu führen.</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Gleichstellungsstellen der Städtepartnerschaften der Stadt Kaiserslautern</p> <p><u>Ziele:</u> Der E-Mail-Verteiler ist aufgebaut und der Austausch läuft rege.</p> <p><u>Zuständigkeiten:</u> Büro des Oberbürgermeisters – Städtepartnerschaften -, Gleichstellungsbeauftragte</p>