

Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann in der der Stadt Fürstenwalde/Spree

Erarbeitet von: Anne-Gret Trilling, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Fürstenwalde
Silke Krause, Leiterin der Fachgruppe Personal der Stadt Fürstenwalde

Stand: Februar 2012

Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadt Fürstenwalde/Spree

Präambel

Arbeitsstrukturen, Netzwerke und Partnerinnen und Partner

Teil I

Geltungsbereich Stadtverwaltung Fürstenwalde

1. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin
- 1.1. Darstellung der Ist-Situation
- 1.2. Maßnahmen
2. Die Verwaltung in der Öffentlichkeit

Teil II

Geltungsbereich Stadt Fürstenwalde

1. Typisch Frau, typisch Mann? – Rollenbilder verändern
2. Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung und beim Berufsübergang gewährleisten
3. Erwerbschancen für Frauen und Männer schaffen und sichern
4. Arbeit, Familie und Freizeit neu in Balance bringen – auch für Männer
5. Partizipation fördern
6. Häusliche Gewalt bekämpfen
7. Stadt und Lebensumwelt an unterschiedliche Bedürfnisse anpassen
8. Netzwerke für Gleichstellung fördern
9. Ausblick

Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann in der der Stadt Fürstenwalde/Spree

Präambel

Die Stadt Fürstenwalde/Spree setzt sich aktiv ein für die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie fördert und unterstützt alle Maßnahmen, die auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielen. Sie ergreift selbst die Initiative, wenn es um die Wahrung oder Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern geht. Entscheidungstragende auf allen Ebenen der Verwaltung und im politischen Raum wollen den unterschiedlichen Lebensbedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung tragen und prüfen bei ihren Entscheidungen deshalb stets die Auswirkungen auf die jeweiligen Geschlechter. Unterschiedliche Lebenssituationen wie Alter, sexuelle Ausrichtung, Behinderung oder Herkunft sollen dabei entsprechend mitgedacht werden. Es geht darum, systematische Benachteiligungen auszugleichen und langfristig eine gleichberechtigte Verteilung von Ressourcen und Zugängen der Geschlechter zum gesellschaftlichen Leben und zum Erwerbsleben durchzusetzen.

Arbeitsstrukturen, Netzwerke und Partnerinnen und Partner

Die Stadt Fürstenwalde als eine Kommune mit mehr als 30.000 Einwohnern ist laut § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg verpflichtet, eine hauptamtliche **Gleichstellungsbeauftragte** zu benennen. Näheres ist dazu in der Hauptsatzung der Stadt Fürstenwalde im § 5 geregelt. Dort heißt es in Absatz 5: „Die Gleichstellungsbeauftragte wird in ihrer Arbeit durch einen **Gleichstellungsbeirat** unterstützt.“ § 6 und 7 beschäftigen sich mit der Bildung, der Bezeichnung und der Arbeit der Beiräte. Der Gleichstellungsbeirat besteht derzeit aus 6 weiblichen Personen, die auf Grundlage dieser Bestimmungen und ihrer Geschäftsordnung handeln und sich regelmäßig zu gleichstellungsrelevanten Themen zu Wort melden.

In der Stadt Fürstenwalde existieren zahlreiche lockere Verbindungen von Institutionen, die sich dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet fühlen und sich als

Frauennetzwerk verstehen, dabei aber immer parallel die Bedürfnisse von Frauen und Männern in den Blick nehmen. Dazu zählen insbesondere Frauen unterstützende und beratende Einrichtungen wie die Fürstenwalder Kontakt- und Beratungsstelle mit angeschlossener Notwohnung, die vom Verein Frauen helfen Frauen e.V. getragen wird, die pro familia Beratungsstelle, FiF Frauen in der Fabrik als Arbeitsgruppe innerhalb der Kulturfabrik, das Familieninfocafe der Caritas, das Mehrgenerationenhaus der AWO, die Volkshochschule sowie weitere Einrichtungen, die den Genderaspekt in ihrer Arbeit aktiv berücksichtigen, z.B. die offene Kinder- und Jugendarbeit, die Gefas, konfessionelle Einrichtungen, Parteien und Gewerkschaften. Darüber hinaus gibt es institutionalisierte Zusammenschlüsse auf Arbeitsebene, die Belange der Gleichstellung konzeptionell verfolgen, z.B. AK Mädchenarbeit seit 1998, Arbeitskreis Häusliche Gewalt seit 2006, vorher AK Sexueller Missbrauch, AK Jungenarbeit seit 2011. Insbesondere zur Vorbereitung der Brandenburgischen Frauenwoche im März und zum Antigewalttag am 25. November treten Netzwerk und **Arbeitsgruppen** auch mit Veranstaltungen an die Öffentlichkeit.

Teil I

Geltungsbereich Stadtverwaltung Fürstenwalde

1. Die Stadt als Arbeitgeberin

Ein Ziel der Stadt Fürstenwalde/Spree ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Seit der Aufstellung des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 1995 (**Anlage 1**) haben sich viele gesetzliche Änderungen ergeben. Diese Änderungen wurden im vorliegenden Konzept berücksichtigt.

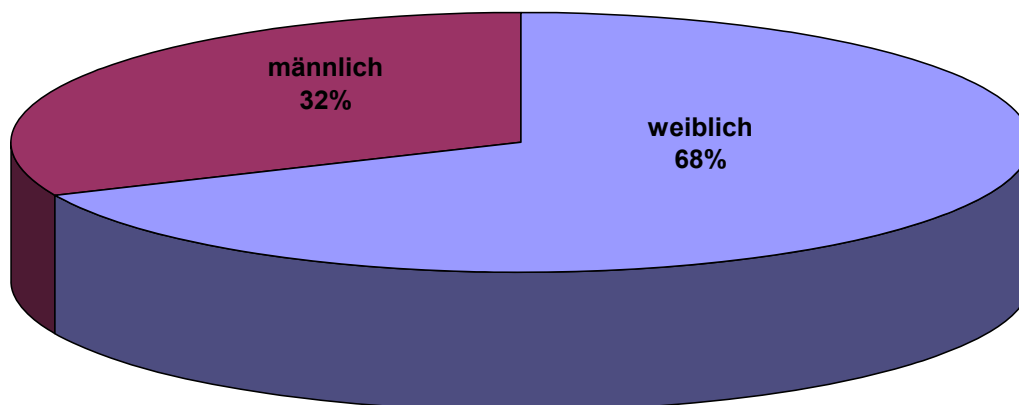
Hintergrund eines Gleichstellungskonzeptes ist es, der paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in allen Bereichen, Berufen und Funktionen innerhalb der Verwaltung näher zu kommen bzw. Fördermöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils in bislang unterrepräsentierten Bereichen aufzuzeigen. Als Grundlage dienen die im Landesgleichstellungsgesetz normierten Regelungen sowie die im angewendeten Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) umgesetzten Maßnahmen. Außerdem konzentriert sich die Verwaltung auf strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Das nachstehende Gleichstellungskonzept gilt für die Stadtverwaltung sowie die Eigenbetriebe Städtischer Betriebshof sowie Stadtforst der Stadt Fürstenwalde/Spree.

1.1. Darstellung der Ist-Situation

Bei der Stadt Fürstenwalde/Spree waren am Stichtag 30.06.2011 insgesamt 305 Personen (einschließlich Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, auch in der Freistellungsphase) beschäftigt, davon 208 Frauen (68%) und 97 Männer (32%).

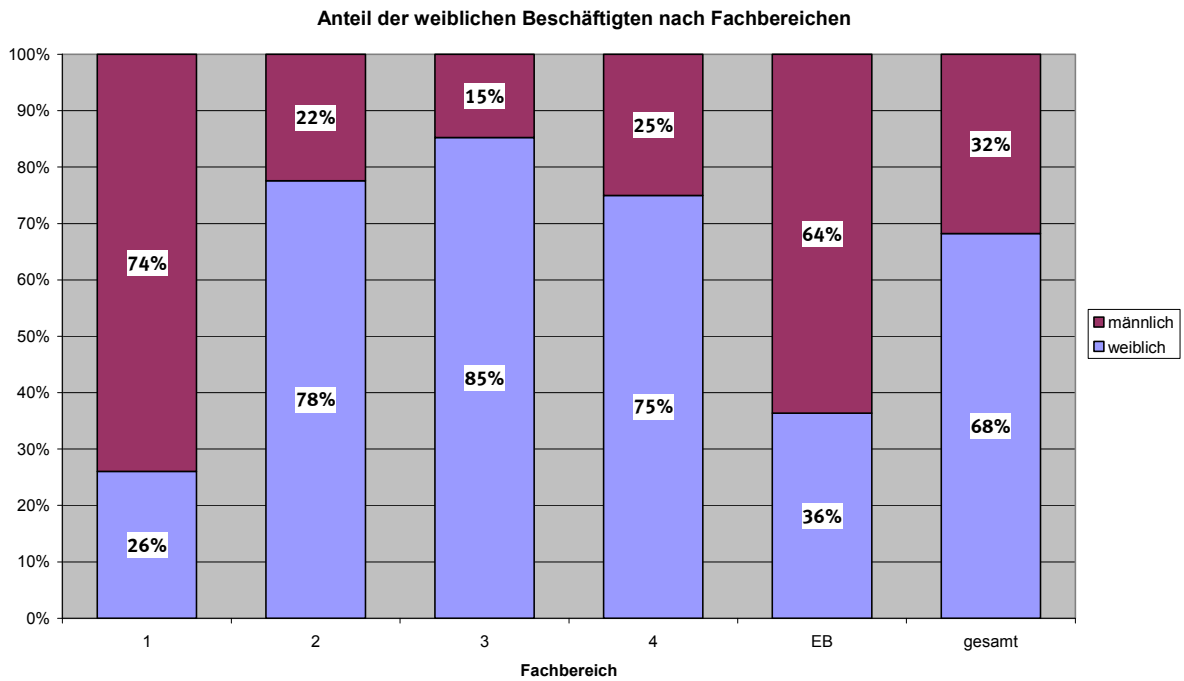
Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenanzahl



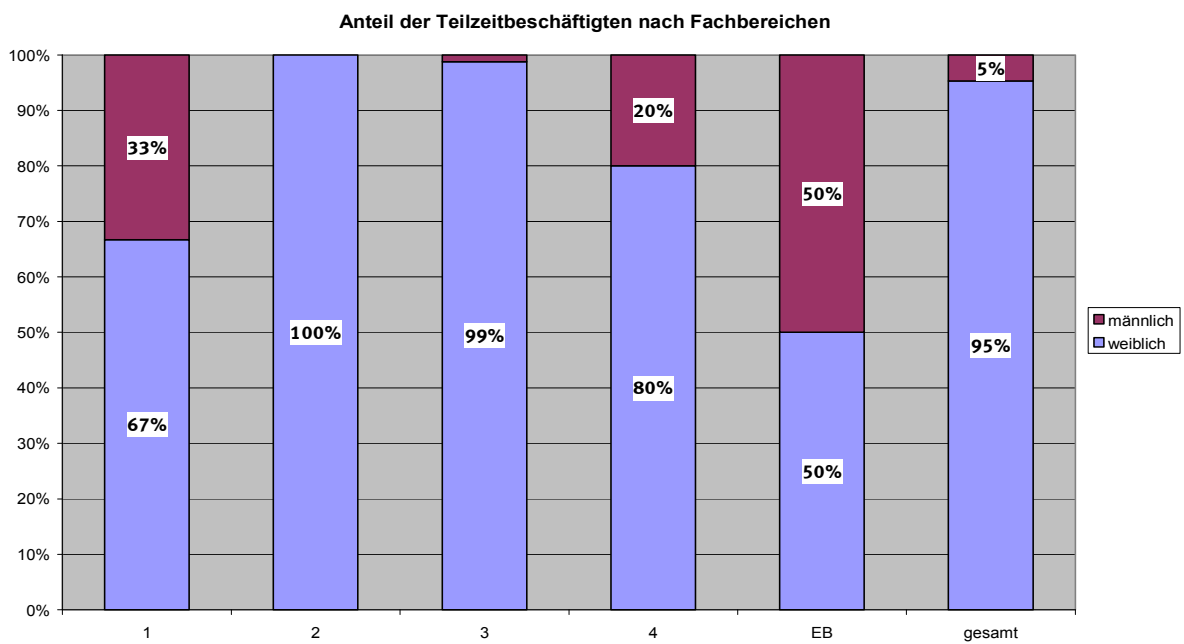
Betrachtet man den Frauenanteil der Beschäftigten für die gesamte Verwaltung der Stadt Fürstenwalde/Spree, so ist festzustellen, dass keine Erhöhung des Frauenanteils erforderlich ist.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten differenziert sich jedoch in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich. So liegt im Fachbereich 1 und in den Eigenbetrieben der Stadt Fürstenwalde/Spree der Anteil der Frauen weit unter dem Durchschnitt. Dem Fachbereich 1 ist der Brandschutz zugeordnet. Seit 2010 wird keine Frau mehr als hauptamtliche Einsatzkraft der Feuerwehr beschäftigt. Hier eine Steigerung des Frauenanteils erreichen zu wollen, ist besonders schwierig, da die Anzahl der Bewerbungen von Frauen in diesem Bereich erfahrungsgemäß extrem niedrig ist. In den Eigenbetrieben sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert, da es sich überwiegend um schwerere körperliche Tätigkeiten handelt, die vornehmlich durch Männer ausgeführt werden.

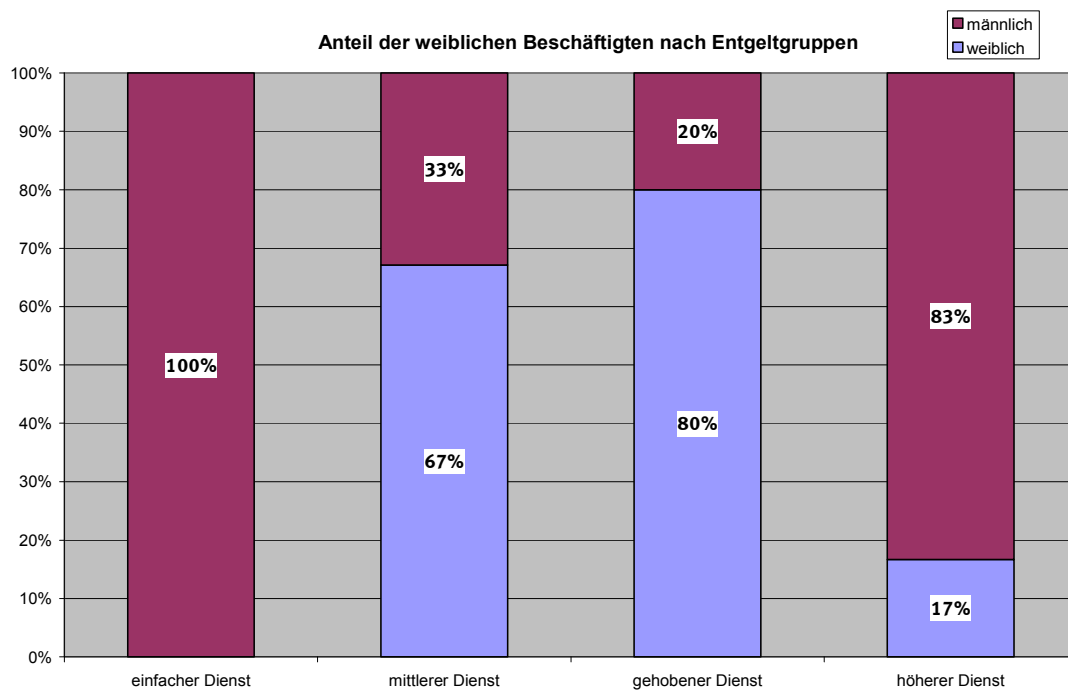
Dagegen besteht im Fachbereich 3 ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen. Dem Fachbereich 3 sind die Beschäftigten der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen zugeordnet. Hier sind zum Stichtag 30.06.2011 keine männlichen Erzieher eingestellt. Erst seit Juli 2011 konnten Erzieherstellen durch Männer besetzt werden. Derzeit beschäftigen wir einen Erzieher und zwei Männer absolvieren eine Ausbildung in diesem Bereich.



Im Teilzeitbereich ist der Frauenanteil erfahrungsgemäß überproportional hoch. So waren zum Stichtag 30.06.2011 von insgesamt 107 Teilzeitbeschäftigten 102 Frauen (95%) und nur 5 Männer (5%).

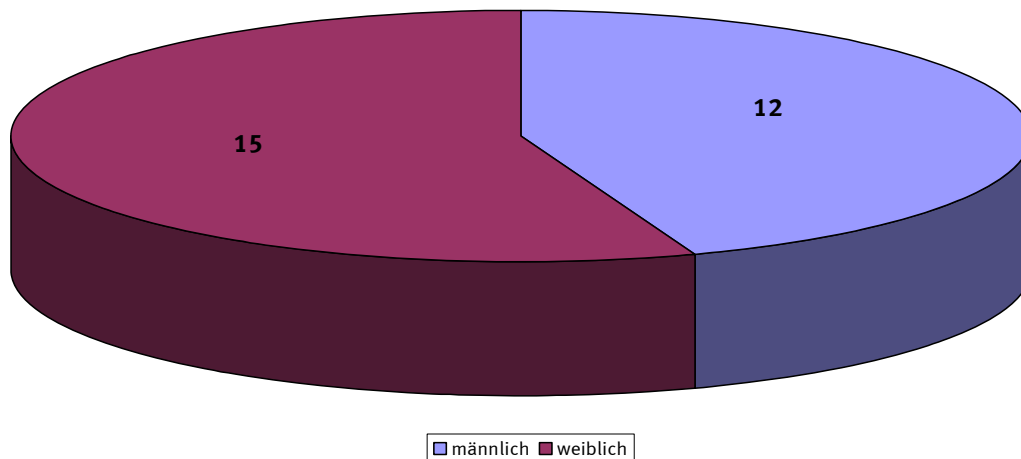


In der Stadt Fürstenwalde/Spree gibt es derzeit nur eine Stelle im einfachen Dienst, die durch einen Mann besetzt wird. Insgesamt sind 70 Stellen mit dem gehobenen Dienst vergleichbar (Entgeltgruppen 9 bis 12 des TVöD). Davon werden 56 Stellen (80%) durch Frauen und nur 14 Stellen (20%) durch Männer besetzt. Die sechs Stellen des höheren Dienstes (u. a. Fachbereichsleiter und Wahlbeamte) werden dagegen fast ausschließlich durch Männer (83%) besetzt.



Die Leitungsfunktionen unabhängig von der Eingruppierung werden sowohl von Männern als auch von Frauen gleichermaßen wahrgenommen. Von insgesamt 27 Leitungsfunktionen werden 12 von Männern und 15 von Frauen besetzt.

Anteil der weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen



1.2. Maßnahmen

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Ermütigung von Frauen und Männern, sich in „untypischen“ Domänen zu bewerben	Konsequent geschlechtsneutrale Formulierung der Stellenausschreibungen	Fachgruppe Personal und Gleichstellungsbeauftragte Führungskräfte	Laufend im Zusammenhang mit Ausschreibungen
Angleichung des Anteils von Frauen und Männern in Teilzeit mit dem Ziel, mehr Männer für Teilzeitstellen zu gewinnen	<p>Prüfung aller zu besetzenden Stellen, ob und welche Formen von Teilzeitarbeit bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung konkret möglich sind.</p> <p>Insbesondere Führungskräftestellen sind auf ihre Teilzeitfähigkeit zu überprüfen. Über das Ergebnis ist die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren.</p> <p>Bei Teilzeitfähigkeit einer Stelle ist der Ausschreibungstext zu ergänzen: „Die Tätigkeit kann auch in Teilzeit ausgeübt werden“. Männer sind darauf in Einstellungsgesprächen aktiv hinzuweisen.</p>	<p>Fachgruppe Personal und Gleichstellungsbeauftragte</p> <p>Führungskräfte in Personalgesprächen</p>	<p>Laufend im Zusammenhang mit Ausschreibungen</p> <p>Bei Einstellungen</p>
Erhöhung des Anteils von Frauen im höheren Dienst	Zu Bewerbungsgesprächen für Stellen im höheren Dienst sollen gleich viele Frauen wie Männer	Fachgruppe Personal und Gleichstellungsbeauftragte	Laufend im Zusammenhang mit

	zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.'	Führungskräfte	Ausschreibungen
	Gleiches gilt für die Vergabe von Ausbildungsplätzen.	Fachgruppe Personal und Gleichstellungsbeauftragte	Laufend im Zusammenhang mit Ausschreibungen
	Bei der Besetzung der Fachbereichsleiterenebene ist das Ziel, von vier Fachbereichsleiterstellen langfristig zwei mit Frauen zu besetzen.	Abgeordnete, Bürgermeister	Im Zusammenhang mit den Einstellungen
Qualifikation von Frauen fördern mit dem Ziel, im höheren Dienst eingesetzt zu werden	Aktive Werbung für Lehrgänge, Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeiterinnen mit dem Ziel; Leitungsverantwortung zu übernehmen	Fachgruppe Personal, Führungskräfte	Laufend
Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern	Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden durch die Fachgruppe Personalwesen aktiv auf interne und externe Stellenausschreibungen sowie Qualifizierungsmöglichkeiten hingewiesen.	Fachgruppe Personal	Laufend
	Teilzeitkräften sind explizit Fortbildungsmaßnahmen anzubieten.	Fachgruppe Personal	Laufend
	Anträgen auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger soll entsprochen werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Widerrufbarkeit der Teilzeit wird gewährleistet. Männer und Frauen sind gleichermaßen auf diese Möglichkeit hinzuweisen.	Fachgruppe Personal	Bei Antrag
	Anträgen auf Elternzeit soll entsprochen werden. Mütter und Väter sind gleichermaßen zu ermutigen, diese in Anspruch zu nehmen.	Fachgruppe Personal	Bei Antrag
	Fortführung der mit dem Personalrat vereinbarten Gleitzeitregelungen für flexiblere Arbeitszeiten (Arbeitszeitgestaltung gemäß den	Fachgruppe Personal Personalrat Alle Fachgruppen	Laufend

	familiären Bedürfnissen ermöglichen) Für Beschäftigte, die nach Dienstplan tätig sind, sollten in Absprache mit den direkten Vorgesetzten, Arbeitszeitregelungen getroffen werden, die die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen ermöglichen. Prüfung der Möglichkeiten von Tele- / und Heimarbeitsplätzen		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

¹ z.B. Männer als Erzieher oder Fachkraft für Bürokommunikation, Frauen als Försterin oder Feuerwehrfrau

² Sollte dies nicht möglich sein, ist grundsätzlich die weibliche und männliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

³ Voraussetzung ist die Wahrung der laut Ausschreibungstext geforderten Voraussetzungen, Qualifikationen sowie sonstiger rechtlicher Vorgaben. Zwingende Gründe, welche die Einhaltung dieser Verfahrensweise nicht erlauben, sind von der Fachgruppe Personalwesen aktenkundig zu machen.

Bei der Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber für Stellen der Führungsebene sind auch die Sensibilität und Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie die Vorbeugung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz mit zu berücksichtigen.

2. Die Verwaltung in der Öffentlichkeit

Eine Verwaltung wirkt über zahlreiche Bereiche in die Öffentlichkeit hinein und sendet auf vielerlei Kanälen Botschaften. Die Wirkung dieser Botschaften ist von großer Bedeutung, ja häufig werden sie beispielgebend sein, auch wenn sie oft unbewusst wahrgenommen werden. Gerade eine öffentliche Verwaltung sollte sich einer geschlechtergerechten Sprache bedienen und auch in Bezug auf Texte und Fotos im Rahmen von Veröffentlichungen Wert darauf legen, dass Gleichstellung sichtbar wird. Ein gelungenes Beispiel ist die Broschüre „Fürstenwalde: Wir machen Zukunft“. Dort schieben junge Väter Kinderwagen, Frauen sind Unternehmerinnen, junge Frauen widmen sich technischen Prozessen und bei den Ansprechpartnerinnen und

Ansprechpartnern konnte ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern vorgestellt werden.

Teilziele	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Unterschiedliche Lebenslagen von Männern und Frauen sichtbar machen	Informationen geschlechtergerecht aufbereiten und zur Verfügung stellen Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung und Darstellung im Abgeordneteninformationssystem (AIS) und darüber hinaus nach Bedarf	Steuerungsunterstützung Alle Fachgruppen	Laufend bzw. 2 Mal im Jahr
Gesellschaftliche Vielfalt im Geschlechterverhältnis aufzeigen und fördern	Geschlechtergerechte Sprache in Veröffentlichungen anwenden (siehe Anlage 2)	Pressestelle/Gleichstellungsbeauftragte Alle Fachgruppen	Laufend
Rollenklischees abbauen	Verzicht auf stereotype Darstellungen in Veröffentlichungen sowohl textlich als auch bildlich	Pressestelle/Gleichstellungsbeauftragte Alle Fachgruppen	Laufend
Unterschiedlichen Bedürfnisse von Menschen (Alter/Behinderung) Rechnung tragen	Barrierefreie Homepage zur Verfügung stellen Im Internet zielgruppenspezifische Ansprache verwenden: z.B. Fürstenwalde für - Frauen und Männer - Seniorinnen und Senioren - Menschen mit Handicaps - Menschen mit Migrationshintergrund usw.	TUIV/Pressestelle	Laufend

Teil II

Geltungsbereich Stadt Fürstenwalde

1. Typisch Frau, typisch Mann? – Rollenbilder verändern

Eine der großen Herausforderungen ist die Beseitigung von tradierten Geschlechterstereotypen. Frauen und Männer sollen in unserer Stadt ihre Lebensentwürfe frei von Zuschreibungen, Vorurteilen und Rollenerwartungen gestalten können. Dies erfordert moderne gesellschaftliche Leitbilder, die eine gerechte Verteilung von beruflichen und familiären Aufgaben propagieren. Es gilt, das gesellschaftliche und politische Engagement von jungen Frauen und Mädchen ebenso zu fördern wie die Bereitschaft von Männern zur Übernahme von Familienaufgaben im Erziehungs- und Pflegebereich. Dazu soll die Stadt Fürstenwalde strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, die es Männern und Frauen erleichtern, dies aktiv anzunehmen.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Ausprägung von Geschlechterstereotypen schon im Jugendalter entgegenwirken	Projektstage zum Thema Rollenbilder in der offenen Kinder- und Jugendarbeit initiieren und fördern	Stadt Fürstenwalde Gleichstellungsbeauftragte Stadtjugendpflegerin	Einmal pro Jahr pro Einrichtung
Weg von typischen Frauen- und Männerberufen - Stärken entdecken und Lebenskonzepte weiterentwickeln	Teilnahme der Stadt Fürstenwalde am Zukunftstag für Jungen und Mädchen	Verein Kita – Schule - Wirtschaft, Stadt Fürstenwalde Übergangsmanagement, Stadtjugendpflege, Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Schulen	Jedes Jahr im April
	„Komm auf Tour“ Teilnahme der Stadt Fürstenwalde (2010) und Förderung des Anschlussprojekts im Rahmen von „Stärken vor Ort“ (2011) Interesse an erneuter Teilnahme	Koordination: Stadt Fürstenwalde, Übergangsmanagement, TÜV Nord	Nach Angebot bzw. laufend
Frauen als weibliche Persönlichkeiten im Stadtbild erlebbar machen	Bei Straßenneu- oder -umbenennungen prüft die Verwaltung, ob ein weiblicher Name geeignet ist und unterbreitet drei Vorschläge	Stadt Fürstenwalde, Fachgruppe Stadtplanung und Gleichstellungsauftragte, Abgeordnete	Im jeweiligen Einzelfall

2. Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung und beim Berufsübergang gewährleisten

Mädchen beenden die Schule im Durchschnitt erfolgreicher als Jungen. Das gilt nicht nur allgemein für das Land Brandenburg, sondern auch für Fürstenwalde. Doch dann ist eine gegenläufige Tendenz zu verzeichnen. Berufe und Lebensmuster, die als weiblich gelten, werden nach wie vor geringer bewertet als männliche. Mädchen wählen immer noch traditionelle und häufig schlechter bezahlte „Mädchenberufe“. Eine große Herausforderung ist es deshalb, jungen Frauen und Männern berufliche Perspektiven und Karrieremöglichkeiten in unserer Stadt bzw. Region aufzuzeigen. Die Stadt Fürstenwalde tut alles dafür, um allen Jugendlichen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Berufsabschlüssen zu ermöglichen. Alle Schulen werden in ihrer Arbeit unterstützt, Jugendliche bei der Berufswahlentscheidung unabhängig von Geschlechterstereotypen sicherer zu machen.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Erweiterung des Spektrums der Berufswahl bei Mädchen und Jungen durch geschlechtersensible Berufsorientierung	Ausrichtung der Ausbildungsbörse Gestaltung des Ausbildungskatalogs zur Ausbildungsbörse entsprechend dem Teilziel	Stadt Fürstenwalde Übergangsmanagement/Wirtschaftsförderung	Jedes Jahr im Januar

3. Erwerbschancen für Frauen und Männer schaffen und sichern

Die heutige Frauengeneration ist besonders gut qualifiziert. Dieses Potential muss künftig noch besser ausgeschöpft werden, um Frauen erfolgreiche Lebens- und Erwerbsperspektiven zu ermöglichen. Dabei geht es auch um qualifikationsentsprechende und auskömmliche Beschäftigung. Besonders ältere Frauen und allein erziehende Frauen haben es schwerer, in den ersten Arbeitsmarkt zurückzufinden. Auch die aktive Förderung beruflicher Selbständigkeit und unternehmerischer Betätigung von Frauen in der Region gehört dazu.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Spezielle Unterstützung von Gründerinnen	Teilnahme am Wettbewerb Unternehmerin des Jahres, ausgelobt durch das MASF	Stadt Fürstenwalde Wirtschaftsförderung	Alle zwei Jahre
	Spezielle Beratung für Existenzgründerinnen und Unterstützung durch die KMU-Förderung	Stadt Fürstenwalde Wirtschaftsförderung /IHK	Laufend
Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen abbauen	Offensive Werbung für eine Auseinandersetzung mit den Zielen und Teilnahme an den bundesweiten Aktivitäten zum Equal Pay Day	Gleichstellungsbeauftragte	Jährlich im März/ April

4. Arbeit, Familie und Freizeit neu in Balance bringen – auch für Männer

Spätestens mit der Geburt eines Kindes gestalten sich Lebensverläufe von Männern und Frauen unterschiedlich. Frauen nehmen eine Auszeit und gehen in die Familienphase, Männer lassen sich diese Erfahrung aber immer öfter ebenfalls nicht entgehen. So belegen Brandenburger Männer Spitzenplätze, wenn es um die gemeinsame Elternzeit geht. Auch beim Thema Pflege stellen sich Männer immer öfter den Herausforderungen, auch wenn hier ein großer Teil der Verantwortung auf weiblichen Schultern liegt. Immer mehr Männer wollen aktiv Verantwortung für Erziehung und Pflege übernehmen anstatt bis an die Grenze der Belastbarkeit zu arbeiten. Dafür sind eine gute Infrastruktur (Kindertagesbetreuung und ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen) sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen elementare Voraussetzungen.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Stärkung der Partizipation der Väter am Familienalltag	Initiierung und Unterstützung von Vater-Kind-Projekten	Kinder- und Jugendfreizeitstätten, Sportvereine, Lokales Bündnis für Familie	Laufend
	Förderung und Unterstützung spezielle Beratungs- und Freizeitangebote mit dem Schwerpunkt Väter	Lokales Bündnis für Familie	Laufend
Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle	Ausbau des Kitaangebots <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung des Angebots einer 24-h-Kita 	Stadt Fürstenwalde in Kooperation mit verschiedenen	Laufend

	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von betrieblichen Angeboten (Belegplätze, Betriebskita) 	Partnerinnen und Partnern	
	Offensive Propagierung und Werbung für Familien unterstützende und entlastende Angebote im Rahmen des Fürstenwalder Familientages	Stadt Fürstenwalde, Lokales Bündnis für Familie, viele Partnerinnen und Partner	Im November, alle zwei Jahre
Stärkung männlicher Betreuungskompetenz	Selbstverpflichtung: Steigerung des Anteils männlicher Erzieher in städtischen Kitas von 2011 3 % bis 2015 auf ca. 10 Prozent	Stadt Fürstenwalde Fachgruppe Personal	Laufend
Entlastung Alleinerziehender	Niedrigschwellige Hilfsangebote im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe propagieren und fördern	Mehrgenerationenhaus der AWO Familieninfocafe der Caritas	Laufend
Geschlechterstereotypen abbauen, Work-Life-Balance auch für Männer aufzeigen	Ausstellung „Neue Männer hat die Stadt“	Kooperation Stadt Fürstenwalde, Wirtschaftsförderung, Lokales Bündnis für Familie, Gleichstellungsbeauftragte und Märkische Oderzeitung	Frühjahr 2012
Pflegebereitschaft und -kompetenz von Frauen und Männern stärken	Offensive Werbung für das Thema Pflege auf der Internetseite der Stadt und bei speziellen Veranstaltungen	Ansässige Pflegedienste, Landkreis Oder-Spree, Gesundheitsamt	Laufend

5. Partizipation fördern

Frauen stellen nicht nur die Hälfte der Bevölkerung, sie sind meistens hervorragend qualifiziert. Dennoch sind sie – gemessen an ihrer Qualifikation – auf den Entscheidungsebenen häufig unterrepräsentiert. Dies resultiert auch aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sowie den traditionellen Rollenvorstellungen. Ihre angemessene Teilhabe braucht unterstützende Strukturen, um sie zu ermutigen und diese zu ermöglichen. Die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und in Führungspositionen ist erklärtes Ziel der Stadt Fürstenwalde. Die paritätische Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungen eröffnet neue Chancen für die Entwicklung von Unternehmen, Einrichtungen, Organisationen und Vereinen.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Mädchen und Jungen im Projekt „Kinder- und Jugendbeteiligung“ gezielt ansprechen und fördern	Geschlechtersensible Arbeit in Workshops und auch beim Aufbau entsprechender Strukturen	Stadt Fürstenwalde Stadtjugendpflegerin, Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, Abgeordnete	Laufend
Stärkung der Partizipation von Frauen in der Kommunalpolitik	Würdigung des Engagements von weiblichen Abgeordneten im Rahmen des Projekts FRAUEN MACHT KOMMUNE Bildung einer Interessengruppe	Stadt Fürstenwalde Gleichstellungsbeauftragte, Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker und Interessierte	Frauenwoche 2011 2012
	Entwicklung und Umsetzung von Teilaktionen im Rahmen des Programms „Gleichstellung gestalten“ des Landes Brandenburg <ul style="list-style-type: none"> • Katalog „Nur für Frauen“ Sammlung von frauenspezifischen Angeboten im Bereich Kultur, Sport, Gesundheit und Bildung • Marktstand für Kommunikation • Stadtspaziergang mit Kommunalpolitikerinnen • Speed Dating Weibliche Kommunalpolitikerinnen im Gespräch mit Schülerinnen 	Fürstenwalder Frauennetzwerk, Kommunalpolitikerinnen, Stadt Fürstenwalde Gleichstellungsbeauftragte FiF – Frauen in der Fabrik Kommunalpolitikerinnen Kommunalpolitikerinnen Kommunalpolitikerinnen Stadt Fürstenwalde Gleichstellungsbeauftragte	Januar 2012 Ab Frühjahr 2012 Frühjahr 2012 Frauenwoche 2012
	Prüfung einer Selbstverpflichtung der Stadt und Kreisverbände der Parteien, dass eine paritätische Besetzung von Listenplätzen im Reißverschlussprinzip Mann – Frau – Mann – Frau bei zukünftigen Kommunalwahlen vorgenommen wird	Abgeordnete und Parteien	Im Zusammenhang mit zukünftigen Kommunalwahlen
Mehr weibliche Kompetenz in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen	Besetzung von 3 von 7 Aufsichtsratsplätzen in den Aufsichtsräten städtischer Gesellschaften mit Frauen	Gesellschafter, Abgeordnete, Aufsichtsratsmitglieder	Bei jeder Neubesetzung

6. Häusliche Gewalt bekämpfen

Ein Leben ohne Gewalt ist eine zentrale Voraussetzung für die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen und in allen Lebensphasen. Im Jahr 1992 wurde das Fürstenwalder Frauenhaus vom Verein Frauen helfen Frauen e.V. gegründet. Seit dem Jahr 2003 heißt es Kontakt- und Beratungsstelle mit angeschlossener Notwohnung. Für das Fürstenwalder Frauenhaus werden derzeit 4 Betten finanziert. Das Frauenhaus ist seit Jahren überdurchschnittlich ausgelastet. Häufig müssen auch Frauen und Kinder abgewiesen und an andere Einrichtungen vermittelt werden. Das Frauenhaus erhält einen Festzuschuss vom Land Brandenburg in Höhe von 16.666 €, vom Landkreis in Höhe von 8.000 € sowie von der Stadt derzeit in Höhe von ca. 20.000 €. Seit 2008 ist das Fürstenwalder Frauenhaus mit einer Mitarbeiterin zur mobilen Beratung auch im Landkreis unterwegs und berät betroffene Frauen vor Ort.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Prävention gegen häusliche Gewalt	Kurs „Gewaltfrei leben“ Junge Mütter lernen Hilfeinrichtungen und –strukturen kennen und stärken sich gegenseitig	Frauenhaus Fürstenwalde, Landkreis Oder-Spree, MASF, TÜV Nord Netzwerk „Häusliche Gewalt“	Jeweils zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres, insgesamt 8 - 10 Veranstaltungen
	Teilnahme an der Fahnenhissung am 25.November unter dem Motto „Nein zu Gewalt an Frauen“	Netzwerk „Häusliche Gewalt“ Verein Frauen helfen Frauen e.V.	Jedes Jahr am 25. November
Beratung und Schutz bei häuslicher Gewalt auch in der Region	Mobile Beratung im Landkreis Oder-Spree	Frauenhaus Fürstenwalde, Landkreis Oder-Spree	Laufend
Neben Opferschutz Hilfe und Beratung für Täter anbieten	Entwicklung und Realisierung eines Täterprogramms als Modellprojekt im Land Brandenburg	Pro familia e.V., MASF, Ministerium für Justiz, Unterstützung durch Frauenhaus und Stadt Fürstenwalde, Gleichstellungsbeauftragte	Projektentwicklung abgeschlossen

7. Stadt und Lebensumwelt an unterschiedliche Bedürfnisse anpassen

Durch den demografischen Wandel bedingt, wird die Bevölkerung immer älter und nimmt tendenziell ab. Gerade Ältere, Menschen mit Handicaps und vor allem Frauen sind auf eine funktionierende soziale Infrastruktur, auf Mobilitätsangebote und eine sinnvolle Gestaltung von Verkehrswegen angewiesen.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Erhöhung der Lebensqualität durch geschlechtergerechte Stadtplanung	Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erarbeitung alters- und geschlechtergerechter Richtlinien für städtebauliche Maßnahmen	Stadt Fürstenwalde Fachgruppe Personal in Kooperation mit Fachgruppe Stadtplanung, Fachgruppe Straßen und Grünflächen Gleichstellungsbeauftragter	Beginn 2012
	Erarbeitung von Sicherheitskonzepten für spezielle Zielgruppen	Stadt Fürstenwalde Fachgruppe Stadtplanung, Fachgruppe Straßen und Grünflächen, Ordnungsamt Lokale Agenda 21, Gleichstellungsbeirat	Im Zusammenhang mit neuen Bauvorhaben
Sicherung und Ausbau des ÖPNV	Unterstützung zur Umrüstung der Busflotte auf Niederflurwagen	Abgeordnete, Lokale Agenda 21, Busverkehr Oder-Spree	Bei Bedarf

8. Netzwerke für Gleichstellung fördern

Zahlreiche Institutionen und auch engagierte Einzelpersonen stehen für ein gesellschaftliches Engagement für Chancengleichheit. Einige von ihnen haben sich organisatorisch zusammengeschlossen oder treffen sich zu einem dauerhaften fachlichen Austausch. Es gilt, solche Netzwerke zu fördern und zu stärken, weil sie erfolgreiche Gleichstellung vorleben und den Anliegen immer wieder eine qualifizierte Stimme geben.

Teilziel	Maßnahme	AkteurInnen/ PartnerInnen	Zeitraum
Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbeirat	Beratung des Ausschusses für Kultur, Soziales und Gleichstellung durch den Gleichstellungsbeirat zu relevanten Themen, Dazu: ständige Sitzungsteilnahme durch Mitglieder des Beirats und turnusmäßige Berichterstattung vor dem Ausschuss	Mitglieder des Gleichstellungsbeirats, Abgeordnete	Anfang des Jahres: Rechenschaftsbericht zur Arbeit im vergangenen Jahr, Ende des Jahres: Vorlage des Arbeitsplans für das folgende Jahre
Förderung des Fürstenwalder Frauennetzwerks	Förderung von gemeinsamen Veranstaltungen und Aktionen (Frauenwoche, Aktualisierung Angebotskalender usw.)	Partnerinnen und Partner des Netzwerks, Stadt Fürstenwalde Gleichstellungsbeauftragte	Laufend, insbesondere im Zusammenhang mit der Frauenwoche
Förderung des AK Mädchen	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um geschlechtersensible Arbeit in vielfältigen Strukturen zu verknüpfen und sichtbar zu machen	Mitglieder des AK Mädchen Stadt Fürstenwalde, Stadtjugendpflegerin, Gleichstellungsbeauftragte	Laufend
Förderung des AK Jungen	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um geschlechtersensible Arbeit in vielfältigen Strukturen zu verknüpfen und sichtbar zu machen	Mitglieder des AK Jungen, Stadt Fürstenwalde, Stadtjugendpflegerin, Gleichstellungsbeauftragte	Laufend
Förderung des AK Häusliche Gewalt	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zum Antigewalttag und darüber hinaus zum Thema Häusliche Gewalt	Verein Frauen helfen Frauen e.V. Stadt Fürstenwalde Gleichstellungsbeauftragte, Landkreis Oder-Spree, Gleichstellungsbeauftragte	Laufend, insbesondere im Zusammenhang mit dem Antigewalttag am 25. November jeden Jahres

9. Ausblick

Die vorliegende Gleichstellungskonzeption wird alle zwei Jahre geprüft. Um die Implementierung von tragfähigen Strukturen zur Sicherung der Chancengleichheit auch in Zukunft zu gewährleisten, wird nach jeweils zwei Prüfzeiträumen eingeschätzt, ob es realistisch ist, die Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Dazu sind der Stadtverordnetenversammlung ein Bericht und eine Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.