Hanse- und Universitätsstadt
**Rostock**
Der Oberbürgermeister

Vorlage-Nr: 2018/BV/4224
Status: öffentlich

| **Beschlussvorlage** | Datum: 20.11.2018 |
|---|---|
| Entscheidendes Gremium:<br>**Bürgerschaft** | fed. Senator/-in: OB, Roland Methling<br><br>bet. Senator/-in: |
| Federführendes Amt:<br>Büro für Gleichstellungsfragen<br><br>Beteiligte Ämter:<br>Hauptamt<br>Büro des Oberbürgermeisters<br>Senator für Finanzen, Verwaltung und Ordnung<br>Senator für Jugend, Soziales, Gesundheit, Schule und Sport<br>Senator für Bau und Umwelt | bet. Senator/-in: |

# EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene - Gleichstellungsaktionsplan 2019 bis 2021

Beratungsfolge:

| Datum | Gremium | Zuständigkeit |
|---|---|---|
| 20.03.2019 | Ausschuss für Schule, Hochschule und Sport | Vorberatung |
| 21.03.2019 | Kulturausschuss | Vorberatung |
| 23.04.2019 | Bau- und Planungsausschuss | Vorberatung |
| 24.04.2019 | Ausschuss für Wirtschaft und Tourismus | Vorberatung |
| 24.04.2019 | Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Migration | Vorberatung |
| 25.04.2019 | Ausschuss für Stadt- und Regionalentwicklung, Umwelt und Ordnung | Vorberatung |
| 30.04.2019 | Jugendhilfeausschuss | Vorberatung |
| 02.05.2019 | Finanzausschuss | Vorberatung |
| 07.05.2019 | Hauptausschuss | Vorberatung |
| 15.05.2019 | Bürgerschaft | Entscheidung |

**Beschlussvorschlag:**

Die Bürgerschaft beschließt den Gleichstellungsaktionsplan 2019 bis 2021 zur EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (Anlage).

Die Maßnahmen sind zu konkretisieren, abzustimmen, mit den erforderlichen Kapazitäten zu untersetzen und in die Planungen der jeweils beteiligten Partnerinnen und Partner aufzunehmen.

Beschlussvorschriften: § 22 KV M-V

bereits gefasste Beschlüsse: Nr. 2017/BV/3110 vom 11.10.2017

**Sachverhalt:**

Am 11. Oktober 2017 wurde durch die Bürgerschaft beschlossen, dass die Hanse- und Universitätsstadt Rostock der „EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beitritt (Nr. 2017/BV/3110). Der Beitritt erfolgte am 25. Oktober 2017.

Die EU-Charta legt fest, dass die unterzeichnenden Gebietskörperschaften, Gleichstellungsaktionspläne erarbeiten, die Prioritäten und Maßnahmen darlegen. Diese Aufgabe wurde mit o. g. Beschluss dem Büro für Gleichstellungsfragen federführend übertragen.

Bereits im April 2017 fand eine Auftakt- und Informationsveranstaltung zur EU-Charta statt. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden 5 Schwerpunktthemen erarbeitet:

- ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen
- Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben
- gleiche Teilhabe an öffentlichen Ressourcen für Frauen und Männer
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt

Im Mai 2018 wurden die Fraktionen der Bürgerschaft, alle Ämter der Stadtverwaltung sowie Partnerinnen und Partner in der Stadtgesellschaft eingeladen, sich an der Weiterbearbeitung dieser Themen zu beteiligen. Es wurden 5 Arbeitsgruppen gebildet, die von September bis November 2018 die Ziele und Maßnahmen erarbeitet haben. Die Ergebnisse sind im vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan zusammengefasst.

**Finanzielle Auswirkungen:** keine

Bezug zum zuletzt beschlossenen Haushaltssicherungskonzept: keinen

Roland Methling

**Anlage:**
- Gleichstellungsaktionsplan 2019 bis 2021

# Gleichstellungsaktionsplan der Hanse- und Universitätsstadt Rostock

Umsetzungszeitraum 2019 bis 2021

Hanse- und Universitätsstadt
ROSTOCK

*Inhalt*

Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplanes 3

HANDLUNGSFELD 1: ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen 4

HANDLUNGSFELD 2: Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben 9

HANDLUNGSFELD 3: gleiche Teilhabe an öffentlichen Ressourcen für Frauen und Männer 15

HANDLUNGSFELD 4: Beseitigung von Geschlechterstereotypen 18

HANDLUNGSFELD 5: Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt 22

*Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplanes*

Am 28. April 2017 fand die Auftakt- und Informationsveranstaltung zur EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene statt. Über 80 Teilnehmende aus Politik, Vereinen, Verbänden, Beratungsstellen, anderen Behörden, Institutionen, Unternehmen und den Fachämter der Hanse- und Universitätsstadt haben sich mit den Zielen der EU-Charta auseinandergesetzt und gemeinsam erste Schritte entwickelt. Im Zuge dieser Veranstaltung wurden fünf Schwerpunktthemen für die Hanse- und Universitätsstadt Rostock herausgearbeitet:

- ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen
- Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben
- gleiche Teilhabe an öffentlichen Ressourcen für Frauen und Männer
- Beseitigung von Geschlechterstereotypen
- Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt

Zu den fünf Schwerpunktthemen wurden Arbeitsgruppen gebildet, die in der Zeit von September bis November 2018 einzelne Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung erarbeitet haben, welche als praktische Grundlage für die Umsetzung der Gleichstellung in der Hanse- und Universitätsstadt Rostock angesehen werden sollen. Die Arbeit in den Arbeitsgruppen war gekennzeichnet von einer großen Offenheit der beteiligten Fachleute und der Bereitschaft, das Fachwissen in eine konstruktive, ergebnis- und zielorientierte Diskussion einzubringen.

Die mit den lokalen Akteurinnen und Akteuren in den Arbeitsgruppen formulierten Ziele und Maßnahmen wurden mit entsprechenden abrechenbaren Indikatoren untersetzt. Die Evaluation und auch die Fortschreibung des Plans gehören neben der grundsätzlichen Erstellung ebenfalls zu den Verpflichtungen, die die Hanse- und Universitätsstadt Rostock durch die Unterzeichnung der Charta eingegangen ist.

Bei der Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplanes wurden u. a. die Handreichungen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sowie bestehende Gleichstellungsaktionspläne zum Vergleich herangezogen.

Die Federführung zur Erstellung des Gleichstellungs-Aktionsplanes oblag dem Büro für Gleichstellungsfragen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock.

*Anmerkungen zum Aufbau*

Die ausgewählten Schwerpunktthemen werden mit grundsätzlichen Erwägungen und Überlegungen eingeleitet. Ergänzt wird diese Einleitung durch die maßgeblichen Artikel in der EU-Charta. Danach sind für jedes formulierte Ziel die Zielgruppen, Zuständigkeiten und Partner*innen, Indikatoren und Maßnahmen (inkl. Umsetzungszeitraum) formuliert.

## HANDLUNGSFELD 1:
## ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an den Entscheidungsprozessen

Frauen sind in öffentlichen Entscheidungsfunktionen vielfach unterrepräsentiert. Sei es in der Kommunalpolitik, in Aufsichtsräten oder sonstigen (Führungs)Gremien. Dabei ist die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsmacht eine wesentliche Grundlage für Demokratie.

Teilhabe von Menschen – egal welchen Geschlechts oder Alters, ob mit oder ohne Migrationshintergrund – an öffentlichen Entscheidungen trägt zu einer vernünftigen Risikoabwägung, einer zielgruppensensiblen Entscheidungsfindung und somit zu einer Erhöhung des Nutzes und einem effektiven Mitteleinsatz bei.

*Auszug aus der EU-Charta: Artikel 2 und 11*

<u>Artikel 2 – Politische Vertretung</u>

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte zukommen.

(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.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.

(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Durchführung aller angemessenen Maßnahmen zur Unterstützung der oben erwähnten Rechte und Grundsätze, darunter auf folgende Schritte:

- 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;
- die eigenen Verfahren und Verhaltensstandards so zu regeln, dass potenzielle Kandidatinnen und gewählte Vertreterinnen nicht durch stereotype Verhaltensformen, sprachliche Wendungen oder Belästigungen abgeschreckt werden;
- Maßnahmen zu treffen, um es gewählten Vertreterinnen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa

indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.

(5) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich zur Förderung und Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entsendung von Personen in externe Gremien.

Falls die Behörde derzeit keine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern wahrnimmt, wird sie diese so einführen, dass jenes Geschlecht, das derzeit in der Minderheit ist, wenigstens genauso gut vertreten sein wird, wie dies im Augenblick der Fall ist.

(6) Weiterhin verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in dafür zu sorgen, dass keine öffentliche oder politische Stellung, für die ein Vertreter/eine Vertreterin bestellt oder gewählt wird, grundsätzlich und in der Praxis auf nur ein Geschlecht beschränkt ist oder aufgrund von stereotypen Ansichten als normale Rolle nur eines Geschlechts betrachtet wird.

<u>Artikel 11 – Kommune als Arbeitgeber</u>

(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.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.

(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:

- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen;
- 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 fairer Einstellungsverfahren;
- 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;

(b) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;

(c) Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;

(d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:

- Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

| **Ziel 1.1** | **Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Stadtverwaltung der Hanse- und Universitätsstadt erhöhen** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, 10.4/SG Personal, Gesamtpersonalrat, Oberbürgermeister, Senatoren, Amtsleiter*innen, 10.4/SG Aus- und Weiterbildung |
| **Indikatoren** | • Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (mathematische Erhebung)<br>• Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ist abgeschlossen<br>• Frauenförderplan ist angepasst<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Anzahl der Übertragung höherwertiger Aufgaben auf Probe |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 1.1.1 | Schulungen für Führungspositionen im Vorfeld und Schulungen für Führungskräfte | ab 2020 fortlaufend |
| 1.1.2 | Übertragung höherwertiger Aufgaben auf Probe | ab 2019 fortlaufend |
| 1.1.3 | Anpassung des Frauenförderplanes | 2019/20 |

| | | |
|---|---|---|
| 1.1.4 | Berücksichtigung familiärer Umstände (z. B. Teilzeit ermöglichen) | ab 2019 fortlaufend |
| 1.1.5 | Ermöglichung von mobilem Arbeiten | ab 2020 fortlaufend |
| 1.1.6 | grundsätzliche Überarbeitung von Auswahlverfahren (ab Stellenausschreibung), z. B. Beachtung sozialer Kompetenzen | ab 2019 fortlaufend |

| **Ziel 1.2** | **Beratung zu und Ausbau der Randzeitenbetreuung für Kinder und zu pflegende Angehörige** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung, Unternehmen, Einwohner*innen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Frauen in die Wirtschaft e. V., IHK zu Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Gewerkschaften, Gesamtpersonalrat, Kleine Liga, Amt 50/Amt für Jugend, Soziales und Asyl |
| **Indikatoren** | • Statistik zu Kita-Randzeitenangeboten<br>• Statistik zu ambulanter und stationärer Pflege<br>• Anzahl von Dialogveranstaltungen |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 1.2.1 | Informationen zu Randzeitenbetreuung in Kitas und im Pflegebereich | 2019/20 |
| 1.2.2 | Angebote von Randzeitenbetreuung für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Rostock | ab 2019 fortlaufend |
| 1.2.3 | randzeitenfähige Teilzeit- und Vollzeitplätze in Kitas schaffen | ab 2019 fortlaufend |

| **Ziel 1.3** | **Mehr Frauen in der Kommunalpolitik** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Bürgerinnen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | Parteien, Wählerbündnisse, Einzelpersonen, OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Stadtteil- und Begegnungszentren, Pressestelle der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Universität Rostock, Frauen in die Wirtschaft e. V., Träger der politischen Bildung |
| **Indikatoren** | • Informationsblatt/-flyer zur Kommunalpolitik ist erstellt<br>• Informationen zu Frauen in der Kommunalpolitik ist auf Website eingestellt<br>• Statistik zu Frauen in der Kommunalpolitik liegt vor<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Anzahl der Schulungen |

| | |
|---|---|
| | • Anzahl der Stammtische<br>• Frauenbürgerschaftssitzung hat stattgefunden<br>• Livestream von Bürgerschaftssitzungen wird eingesetzt |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 1.3.1 | allgemeine Informationen/Marketing zu Kommunalpolitik (Wie/Warum?) | 2019 |
| 1.3.2 | Dialog mit Fraktionen/Parteien (auch für Ortsbeiräte) | 2019 |
| 1.3.3 | Stammtisch für Kommunalpolitikerinnen | ab 2020 fortlaufend |
| 1.3.4 | Schulungen für Kommunalpolitikerinnen | 2019 |
| 1.3.5 | Frauenbürgerschaftssitzung | 2020 |
| 1.3.6 | Podiumsdiskussionen mit Parteien/Fraktionen zu frauenrelevanten Themen (vor der Wahl – nach der Wahl) | ab 2019 fortlaufend |
| 1.3.7 | Dialog mit Stadtteilbegegnungszentren bezüglich Info-Veranstaltungen zur Kommunalpolitik | 2019 |
| 1.3.8 | Livestream von Bürgerschaftssitzungen | ab 2021 fortlaufend |

## HANDLUNGSFELD 2:
## Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben

Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein selbstbestimmtes Leben ist eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit. Der Arbeitsmarkt bietet Frauen und Männern jedoch noch immer nicht die gleichen Chancen.

Die Berufswahl ist oft noch stark von tradierten Rollenbildern geprägt – sowohl für Mädchen als auch für Jungen. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ist noch immer überwiegend für Frauen eine Hausforderung – auch wegen der geschlechterbedingten Entgeltlücke. Und nicht zuletzt hat das auch Einfluss auf die Karriereverläufe von Frauen und Männern.

*Auszug aus der EU-Charta: Artikel 11, 16, 17, 18 und 27 EU-Charta:*

<u>Artikel 11 – Kommune als Arbeitgeber</u>

(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.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.

(4) Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:

(e) 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:

- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensionssystemen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderungs- und Karrierechancen;
- 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 fairer Einstellungsverfahren;
- 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;

(f) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;

(g) Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;

(h) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:

- Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

Artikel 16 – Kinderbetreuung

(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 Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.

(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. Sie verpflichtet sich weiter zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.

(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 entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.

Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass Frauen und Männer neben Kindern auch für andere Familienmitglieder sorgen müssen, und dass diese Verpflichtung sie daran hindern kann, ihre Rolle im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben voll auszuschöpfen.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt darüber hinaus, dass diese Betreuungspflichten unverhältnismäßig oft von Frauen wahrgenommen werden und daher die Gleichstellung von Frauen und Männern behindern.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, dieser Ungleichheit wie folgt entgegenzuwirken:

- die Bereitstellung und Förderung qualitativ hochwertiger, leistbarer Betreuung von Familienmitgliedern – direkt oder durch andere Leistungserbringer – ist zu einer Priorität zu machen;
- Personen, welche infolge ihrer Betreuungstätigkeit in soziale Isolation geraten sind, sind zu unterstützen und müssen bessere Chancen erhalten;
- der stereotypen Vorstellung ist entgegenzuwirken, nach der die Betreuung von Familienmitgliedern vor allem eine weibliche Verantwortung darstellt.

Artikel 18 – Soziale Kohäsion

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung sowie auch, dass Frauen im Allgemeinen häufiger von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, da sie geringeren Zugang zu Ressourcen, Waren, Dienstleistungen und Chancen haben als Männer.

(2) Daher verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Maßnahmen innerhalb eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um

- den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohten Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung, Kultur, Informations- und Kommunikationstechnologien, sozialer und medizinischer Hilfe zu fördern;
- die besonderen Bedürfnisse und besondere Situation sozial ausgegrenzter Frauen zu erkennen;
- die Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

| **Ziel 2.1** | **Ausgewogenheit von Männern und Frauen in Beschäftigung, insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Stadtverwaltung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, Einwohner*innen |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Rostock, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., IHK zur Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Fraktionen der Rostocker Bürgerschaft, Amt 15/Zentrale Steuerung, Frauen in die Wirtschaft e. V., Hanse-Jobcenter Rostock, Bundesagentur für Arbeit, Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV, Gewerkschaften |
| **Indikatoren** | • Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Governance Kodex und Frauenförderplan wurden angepasst/umgesetzt<br>• bestehende Qualifizierungsmaßnahmen wurden angepasst und |

| | |
|---|---|
| | um das Querschnittsthema Gleichstellung erweitert<br>• Steigerung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 2.1.1 | Dialog mit der Politik zur Besetzung von Aufsichtsräten | 2019 |
| 2.1.2 | Dialog mit dem Unternehmerverband und den Kammern | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.1.3 | Anpassung des Governance Kodex für städtische Unternehmen und Anpassung/Umsetzung des Frauenförderplans | 2019/20 und fortlaufend |
| 2.1.4 | Bestehende Qualifizierungsangebote für (mögliche) Führungskräfte prüfen, vorhalten und durchführen | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.1.5 | Unternehmen über flexible Arbeitszeitmodelle informieren (z. B. Führung in Teilzeit, Jobsharing) | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.1.6 | Unternehmen anhalten, deren Anforderungsprofile zu hinterfragen | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.1.7 | Sensibilisierung für die Notwendigkeit von (mindestens) existenzsichernden Einkommen (z. B. durch Equal Pay Day)/gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit | ab 2019 und fortlaufend |

| **Ziel 2.2** | **Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Einwohner*innen, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Amt 50/Amt für Jugend, Soziales und Asyl, Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit, Lokales Bündnis für Familie Rostock, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., IHK zur Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Amt 60/Bauamt |
| **Indikatoren** | • Anzahl bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote<br>• Anzahl von Aktivitäten zum Thema Gleichverteilung der familiären Aufgaben<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Preis für familienfreundliche Unternehmen wurde eingeführt |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 2.2.1 | Schaffung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.2.2 | Sensibilisierung der Bürgerinnen und Bürger für eine Gleichverteilung der familiären Aufgaben | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.2.3 | Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen informieren | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.2.4 | Unternehmen auf die Möglichkeiten/den Nutzung der Digitalisierung hinweisen[1] | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.2.5 | Einbindung des Themas Vereinbarkeit in die Diskussion zum Flächennutzungsplan | 2019/20 |
| 2.2.6 | mit Bündnis für Wohnen in den Dialog treten | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.2.7 | Preis für familienfreundliche Unternehmen einführen | ab 2019 und fortlaufend |

| **Ziel 2.3** | **Unternehmensnachfolge durch Frauen fördern** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Unternehmen, potentielle Nachfolgerinnen |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | Frauen in die Wirtschaft e. V., Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., IHK zur Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen |
| **Indikatoren** | • Fachtag Unternehmensnachfolge wurde unterstützt<br>• Anzahl von Dialogveranstaltungen<br>• Anzahl von Unternehmensnachfolgerinnen |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 2.3.1 | Unterstützung des „Fachtages Unternehmensnachfolge“ | 2019/20 |
| 2.3.2 | Dialog mit jeweiligen Kammern und Verbänden | ab 2019 und fortlaufend |
| 2.3.3 | Sensibilisierung der Unternehmen für die zeitliche Abfolge einer Unternehmensnachfolge | ab 2019 und fortlaufend |

[1] Digitalisierung bedeutet nicht nur schnelles Internet in allen Regionen und eine eigene Website. Die Digitalisierung bietet auch Chancen, Erwerbs- und Privatleben bessern zu vereinbaren, z. B. indem Telefon- oder Skype-Konferenzen durchgeführt werden.

| **Ziel 2.4** | **Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Einwohner*innen, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | Universität Rostock, Gewerkschaften, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., IHK zur Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit MV |
| **Indikatoren** | • Bestandsaufnahme ist vorhanden<br>• Kampagne zum Thema Kulturwandel in der Arbeitswelt<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 2.4.1 | Bestandsaufnahme zur Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben in der Hanse- und Universitätsstadt Rostock | 2019/20 |
| 2.4.2 | Diskussion zum Kulturwandel in der Arbeitswelt anstoßen | ab 2019 und fortlaufend |

## HANDLUNGSFELD 3:
## Gleiche Teilhabe an öffentlichen Ressourcen für Frauen und Männer

Gleichstellungsarbeit hinterfragt bestehende Privilegien und deren Verteilung. Sozialer Fortschritt funktioniert jedoch nur, wenn finanzielle Mittel und soziale Teilhabe gerecht verteilt werden – nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen den Generationen oder den Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.[2]

Durch systematische Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven werden die Bedürfnisse der Menschen in der Kommune besser erfasst. Darauf basierend wachsen die Planungsgenauigkeit und die Qualität der Leistungen.

*Auszug aus der EU-Charta: Artikel 9 und 29*

Artikel 9 – Gleichstellungsprüfung

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen) wie in diesem Artikel beschrieben durchzuführen.

(2) Zu diesem Zweck verpflichtet sich die/der Unterzeichner/in, ein Umsetzungsprogramm für Gender Assessments entsprechend den eigenen Prioritäten, Ressourcen und Zeitplänen durchzuführen und in den Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmen bzw. darin zu berücksichtigen.

(3) Um Relevanz zu erlangen, sollen Gender Assessments folgende Schritte enthalten:

- 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;
- Herausarbeiten der Prioritäten und – falls erforderlich – Ziele, um mit den sich auch diesen Prüfungen ergebenden Resultaten umgehen und erkennbare Verbesserungen in der Leistungserbringung erzielen zu können;
- frühzeitige Durchführung einer Einschätzung aller wesentlichen Vorschläge für neue oder abgeänderte Politiken, Verfahren und Änderungen in der Ressourcenzuteilung, um deren potenzielle Auswirkungen auf Frauen und Männer erkennen und endgültige Entscheidungen im Lichte dieser Einschätzung treffen zu können;
- Berücksichtigung der Bedürfnisse oder Interessen von Personen, die vielfältigen Diskriminierungen oder Benachteiligungen ausgesetzt sind.

[2] Das Thema Diversity wird im vorliegenden Gleichstellungs-Aktionsplan nicht bearbeitet. Hierzu wird auf das Integrationskonzept der Hanse- und Universitätsstadt Rostock verwiesen.

Artikel 29 – Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde

(1) Bei der Durchführung der Aufgaben und Wahrnehmung der Kompetenzen als Regulierungsbehörde für entsprechende Aktivitäten im eigenen Gemeindegebiet 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 Regulierungsaktivitäten unter Umständen unterschiedliche betroffen sind.

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

| **Ziel 3.1** | **Gleichermaßen Ansprache von Frauen und Männern** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Einwohner*innen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Pressestelle der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Fachämter, Vereine und Verbände, Polizei, Universität Rostock |
| **Indikatoren** | • Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Ist-Analyse liegt vor |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 3.1.1 | Ist-Analyse | 2019/20 |
| 3.1.2 | Informationen geschlechtsneutral formulieren | ab 2019 und fortlaufend |
| 3.1.3 | Vermeidung von Geschlechtsstereotypen in bildlichen Darstellungen | ab 2019 und fortlaufend |
| 3.1.4 | Sensibilisierung der Verwaltung | 2019/20 |

| **Ziel 3.2** | **Erreichen von möglichst vielen Menschen durch Abbau von Zugangsbarrieren** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Einwohner*innen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Abt. 10.4/Personalangelegenheiten, Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Rostock, Fachämter, Pressestelle der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Indikatoren** | • Anzahl der Dialogveranstaltungen;<br>• Bereitstellung von einwohner*innenrelevanten Informationen in geschlechtsneutraler und in mehreren/einfacher Sprache/n |

| | |
|---|---|
| | durch die Fachämter<br>• Ist-Analyse zu Angebots-/Öffnungszeiten der Stadtverwaltung liegt vor |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 3.2.1 | Überprüfung der Stellenbesetzungsverfahren in der Stadtverwaltung | 2019/20 |
| 3.2.2 | Informationen geschlechtsneutral, in mehreren/einfacher Sprache/n bereitstellen (analog und digital) | ab 2019 und fortlaufend |
| 3.2.3 | Ist-Analyse zu Angebots-/Öffnungszeiten der Stadtverwaltung | 2019 |

| **Ziel 3.3** | **Einführung von Gender Budgeting in der der Hanse- und Universitätsstadt Rostock** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | S2/Senator für Finanzen, Verwaltung und Ordnung, Fachämter |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, S2/Senator für Finanzen, Verwaltung und Ordnung, Fachämter |
| **Indikatoren** | • begleitende Arbeitsgruppe ist eingerichtet<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Start eines Pilotprojektes |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 3.3.1 | begleitende Arbeitsgruppe einrichten | 2019 |
| 3.3.2 | Austausch mit Kommunen, die bereits Gender Budgeting umsetzen | 2019/20 |
| 3.3.3 | regelmäßige Information der Fachbereiche und der Rostocker Öffentlichkeit | ab 2019 und fortlaufend |
| 3.3.4 | Auswahl und Start eines Pilotprojektes innerhalb der Stadtverwaltung | 2021 |

## HANDLUNGSFELD 4:
## Beseitigung von Geschlechterstereotypen

„Typisch weiblich“ und „typisch männlich“ – das sind Zuschreibungen, die im Alltag schnell vorhanden sind. Die Folge ist, dass Frauen wie Männer in ihrer Entfaltung und ihren beruflichen und privaten Lebenskonzepten eingeschränkt werden. Stereotype Rollenkonzepte schreiben Personen auf Grund ihrer erkennbaren Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu. Dass führt dazu, dass sie Vielen als „natürlich“ erscheint.

Eine wachsende Gesellschaft schafft positive Bilder und Beispiele in einer zeitgemäßen Rollenbild-Vielfalt. So können Handlungsmöglichkeiten und –perspektiven für Einzelne erweitert und verbessert werden. Mit dieser Vielfalt wird Formen direkter und indirekter Diskriminierung entgegengewirkt.

*Auszug aus der EU-Charta: Artikel 6 und 13*

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

(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 oder Männer beruhen.

(2) Zu diesem Zweck sorgt die/der Unterzeichner/in dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und-beispiele befördern.

(3) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner unterstützt des Weiteren die MitarbeiterInnen durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.

(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen.

Artikel 13 – Bildungswesen und lebenslanges Lernen

(1) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt das Recht aller Menschen auf Bildung sowie auf Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Die/der Unterzeichner/in anerkennt die bedeutsame Rolle der Bildung in allen Lebensphasen für die Schaffung echter Chancengleichheit durch die Vermittlung grundlegender Qualifikationen für Leben und Beruf sowie durch die Eröffnung neuer Möglichkeiten der beruflichen Entfaltung.

(2) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs den gleichberechtigten Zugang zu Schul-, Berufs- und Weiterbildung für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sicherzustellen und zu fördern.

(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:

- Prüfung von Lehrmitteln an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie von Lehrmethoden, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken;
- Durchführung spezieller Aktionen zur Förderung nichttraditioneller Entscheidungen in der Berufswahl;
- in Kurse für politische Bildung und NeubürgerInnen ausdrückliche Einbeziehung von Elementen, welche die Bedeutung der gleichen Mitwirkung von Frauen und Männern an demokratischen Prozessen betonen.

(4) Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner anerkennt, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt. Daher verpflichtet sie/er sich, die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Schulverwaltung und -leitung zu fördern.

| **Ziel 4.1** | **Die Geschlechterstereotypen in der frühkindlichen Bildung sollen abgebaut werden.** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Eltern, Erzieher*innen, Lehrer*innen, Einwohner*innen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | Bildungsträger, OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Pressestelle der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Stadtbibliothek, Amt 50/Amt für Jugend, Soziales und Asyl, Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (IQ M-V), Frauenbildungsnetz MV e. V. |
| **Indikatoren** | • Webauftritt Büro für Gleichstellungsfragen<br>• Listen in Stadtteilbibliotheken und evtl. Anschaffung dieser Bücher<br>• Anzahl der angebotenen und durchgeführten Qualifizierungen<br>• Kontakt zwischen dem Büro für Gleichstellungsfragen und dem Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung<br>• Liste von Angeboten ist erstellt/zugänglich |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 4.1.1 | Webauftritt der Hanse- und Universitätsstadt Rostock mit konkreten Angeboten/Aussagen zur Gleichstellung erweitern | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.1.2 | Schulung von pädagogischen Mitarbeiter*innen | ab 2020 und fortlaufend |

| | | |
|---|---|---|
| 4.1.3 | Aus- und Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte | ab 2020 und fortlaufend |
| 4.1.4 | Beförderung der Umsetzung des Landesaktionsplans für die Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt | 2019 |
| 4.1.5 | Liste von stereotypenfreien Kinderbüchern in den Stadtteilbibliotheken aushängen/-legen und Bücher bereitstellen | 2019 |
| 4.1.6 | Infomaterial „stereountypisch“ gestalten | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.1.7 | Transparenz von Angeboten | ab 2019 und fortlaufend |

| **Ziel 4.2** | **Rollenklischees sollen bewusst gemacht werden.** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Kleinunternehmen und öffentliche Einrichtungen, Führungspersonal der Stadtverwaltung Rostock, Einwohner*innen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | Abt. 32.20/Gewerbeangelegenheiten, SG 10.42/ Aus- und Fortbildung, Frauenbildungsnetz MV e. V., OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., IHK zur Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Amt 50/Amt für Jugend, Soziales und Asyl |
| **Indikatoren** | • Material zu Piktogrammen ist erstellt<br>• Kampagnenstart<br>• „Werbemelder*in“ ist verlinkt<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Anzahl der geplanten und durchgeführten Qualifizierungen<br>• Liste von Angeboten ist erstellt/zugänglich |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 4.2.1 | Piktogramme im öffentlichen Raum entgegen gängigen Stereotypen gestalten (z. B. Hinweisschild Wickelraum) | 2019/20 |
| 4.2.2 | Kampagnen starten (z. B. wie Aufkleber, wie Hinweisschilder für Wickelräume aussehen könnten) | 2020/21 |
| 4.2.3 | „Werbemelder*in“ auf Webseite Hanse- und Universitätsstadt Rostock verlinken | 2019 |
| 4.2.4 | Verantwortliche für „stereountypisches“ Infomaterial sensibilisieren/überzeugen | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.2.5 | Verpflichtende Weiterbildung von Führungspersonal der Stadtverwaltung Rostock zum Wandel von Lebensrealitäten | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.2.6 | Transparenz von Angeboten | ab 2019 und fortlaufend |

| **Ziel 4.3** | **Bei der Berufswahl soll eine breite Auswahl bestehen und stereotype Rollenkonzepte abgebaut werden.** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Eltern, Kinder, Lehrer*innen, Berufsberater*innen, Unternehmen |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | Netzwerk SchuleWirtschaft, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., IHK zur Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Bundesverband mittelständische Wirtschaft, OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Frauenbildungsnetz MV e. V., IQMV, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit/BIZ, Familienbildung |
| **Indikatoren** | • Anzahl angebotener und durchgeführter Projekte/Initiativen<br>• Kampagnenstart<br>• Anzahl der Dialogveranstaltungen<br>• Liste von Angeboten ist erstellt/zugänglich<br>• Anzahl der angebotenen und durchgeführten Schulungen (Berufsorientierung) |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 4.3.1 | Projekte/Initiativen initiieren (zusätzlich zum Girls‘ Day/Boys‘ Day) | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.3.2 | Kampagnen mit Unternehmen und dem BIZ | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.3.3 | Elterninformationen zur frühzeitigen Einbindung bei der Berufswahl ihrer Kinder | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.3.4 | Verantwortliche für „stereountypisches“ Infomaterial sensibilisieren/überzeugen | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.3.5 | Transparenz von Angeboten | ab 2019 und fortlaufend |
| 4.3.6 | Schulung der für Berufsorientierung zuständigen Lehrkräfte | ab 2020 und fortlaufend |

## HANDLUNGSFELD 5:
## Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt

Immer noch wird häusliche und sexualisierte Gewalt in der Öffentlichkeit tabuisiert oder gar verharmlost. Dabei handelt es sich bei Gewalt in Beziehungen nicht um „kleine Auseinandersetzungen“ oder „Ruhestörungen“. Worum es vor allem geht, ist Macht. Macht gegenüber der Partnerin bzw. dem Partner, Macht gegenüber den Kindern. Und es sind Straftaten, die verfolgt werden müssen, und zwar unabhängig davon, ob von der geschädigten Person ein Strafantrag gestellt wird.

Es gilt, Gewalt nachhaltig zu verhindern, Gewaltbetroffene (noch stärker) zu unterstützen und die Öffentlichkeit noch weiter für das Thema zu sensibilisieren.[3]

---

[3] Hintergrund: In Rostock wurde seit 1990 von engagierten Fraueninitiativen, mit Unterstützung aus Politik und Verwaltung eine qualifizierte Hilfestruktur zur Unterstützung von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt entwickelt:

- Seit 1990 bietet in Rostock ein **Frauenhaus** mit aktuell 11 Plätzen gewaltbetroffenen Frauen und ihren Kinder rund um die Uhr Zuflucht und Schutz sowie Unterstützung beim Aufbau einer gewaltfreien Lebensperspektive. In der **Frauenhaus-Beratungsstelle** können sich betroffene Frauen über das Leben im Frauenhaus informieren und sich zu weiteren Hilfsangeboten beraten lassen.
- Seit 1992/1993 existiert ein spezialisiertes Beratungsangebot für Mädchen und Frauen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind; seit 2004 gilt dieses Angebot auch für gewaltbetroffenen Jungen / Männer. Außerdem können Interessierte die Präventions- und Fortbildungsangebote der **Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt** nutzen.
- in der **Interventionsstelle** erhalten Betroffene von häuslicher Gewalt nach einem Polizeieinsatz seit 2001 kurzfristige Beratung und rechtliche Unterstützung zur Erhöhung ihres Schutzes und ihrer Sicherheit; 2005 wurde das Beratungsangebot erweitert um eine Kinder- und Jugendberatung; seit 2009 arbeitet die Interventionsstelle auch zum Themenfeld (Trennungs-)Stalking.
- Es gibt in Rostock kein fachlich qualifiziertes Angebot der **Täterarbeit** in den Deliktsbereichen häusliche und sexualisierte Gewalt, weder für erwachsene noch für jugendliche Tatpersonen.

**Betroffene häuslicher Gewalt und Stalking Rostock (Frauenhaus & Interventionsstelle)**

| | 2017 | 2016 | 2015 | 2010 |
|---|---|---|---|---|
| betroffene Erwachsene | 573 | 581 | 497 | 436 |
| mitbetroffene Kinder & Jgdl. | 360 | 300 | 288 | 272 |

**Betroffene sexualisierter Gewalt Rostock (Fachberatungsstelle)**

| | 2017 | 2016 | 2015 | 2010 |
|---|---|---|---|---|
| betroffene Kinder & Jgdl. | 86 | 73 | 72 | 76 |
| betroffene Erwachsene | 93 | 87 | 74 | 93 |

*Auszug aus der EU-Charta: Artikel 22*

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

(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.

(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.

(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:

- Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer;
- Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen lokalen Hauptsprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
- Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
- Förderung von Bewusstseinsbildungskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

| **Ziel 5.1** | **Gewalt nachhaltig verhindern** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Fachkräfte unterschiedlicher Professionen, Frauen, Kinder und Jugendliche, Tatpersonen |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Amt 50/Amt für Jugend, Soziales und Asyl, Hilfestruktur, Staatliches Schulamt, Kita-Träger und Jugendhilfe-Träger, Stadtsportbund Rostock e. V., Amt 40/Amt für Schule und Sport, Staatsanwaltschaft, Gericht, Polizei, Rechtsmedizin und Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern |
| **Indikatoren** | • Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt“ ist definiert<br>• Anzahl der Präventionsveranstaltungen<br>• Anzahl der Fort- und Weiterbildungen<br>• Täter*innenberatungsstelle ist vorhanden<br>• Anzahl der Selbstverteidigungskurse<br>• Verpflichtung zur Einführung von Schutzkonzepten bei Förderung durch die Hanse- und Universitätsstadt Rostock |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 5.1.1 | Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt“ definieren | 2019 |
| 5.1.2 | Präventionsarbeit in Kitas und Schulen verstärken | ab 2019 fortlaufend |
| 5.1.3 | Fort-/Weiterbildung für entsprechende Berufsgruppen (Pädagog*innen, Polizei, Mediziner*innen, Sozialarbeiter*innen, Richter*innen etc.) | ab 2019 fortlaufend |
| 5.1.4 | Täter*innenarbeit | ab 2020 fortlaufend |
| 5.1.5 | Selbstverteidigungskurse für Kinder und Frauen | ab 2019 fortlaufend |
| 5.1.6 | Schutzkonzepte gegen sexuellen Missbrauch an Schulen (durch Lehrer*innen oder Schüler*innen) | ab 2019 fortlaufend |
| 5.1.7 | Schutzkonzepte gegen sexuellen Missbrauch in Kitas und Jugendhilfeeinrichtungen | ab 2019 fortlaufend |

| **Ziel 5.2** | **Gewaltbetroffene unterstützen** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | von Gewalt betroffene Menschen, Stadtverwaltung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Hilfestruktur, Amt 50/Amt für Jugend, Soziales und Asyl, Kommunale Objektbewirtschaftung und –entwicklung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Gesamtpersonalrat der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, Oberbürgermeister der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Indikatoren** | • Grundsteinlegung für barrierefreies Frauenhaus ist erfolgt<br>• es gibt Schutzwohnungen<br>• es gibt eine Beratungsstelle für Betroffene häuslicher Gewalt<br>• es gibt eine Work-Place-Policy in der Stadtverwaltung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |

Maßnahmenübersicht:

| Lfd. Nr. | Maßnahme | Umsetzungszeitraum |
|---|---|---|
| 5.2.1 | barrierefreies Frauenhaus | 2021 |
| 5.2.2 | Schutzwohnungen für Gewaltbetroffene mit spezifischen Problemlagen (Suchtkranke, Frauen mit jugendlichen Söhnen, psychisch Erkrankte) | 2021 |
| 5.2.3 | langfristiges Beratungsangebot für Betroffene häuslicher Gewalt | ab 2020 fortlaufend |
| 5.2.4 | Work-Place-Policy für die Stadtverwaltung der Hanse- und Universitätsstadt Rostock | 2021 |

| **Ziel 5.3** | **Die Öffentlichkeit für das Thema sensibilisieren** |
|---|---|
| **Zielgruppe** | Einwohner*innen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Zuständigkeiten/ Partner*innen** | OE 05/Büro für Gleichstellungsfragen, Hilfestruktur, Pressestelle der Hanse- und Universitätsstadt Rostock, IHK zu Rostock, Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern, Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e. V., Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Eigenbetriebe und Beteiligungen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock |
| **Indikatoren** | • spezifisches Infomaterial für betroffene Jungen und Männer ist erstellt<br>• Anzahl der durchgeführten Kampagnen und Aktionen zur Aufklärung<br>• Auftaktkampagnen der Eigenbetriebe und Beteiligungen der Hanse- und Universitätsstadt Rostock im Rahmen der Work-Place-Policy hat stattgefunden |

Maßnahmenübersicht:

| **Lfd. Nr.** | **Maßnahme** | **Umsetzungszeitraum** |
|---|---|---|
| 5.3.1 | Öffentlichkeitsarbeit für betroffene Jungen und Männer | ab 2019 fortlaufend |
| 5.3.2 | verstärkte Aufklärung zu Häufigkeit und Auswirkungen geschlechtsspezifischer Gewalt (z. B. durch Kampagnen und Aktionen) | ab 2019 fortlaufend |
| 5.3.3 | Kampagnen in Unternehmen im Rahmen der Work-Place-Policy | Ab 2020 fortlaufend |