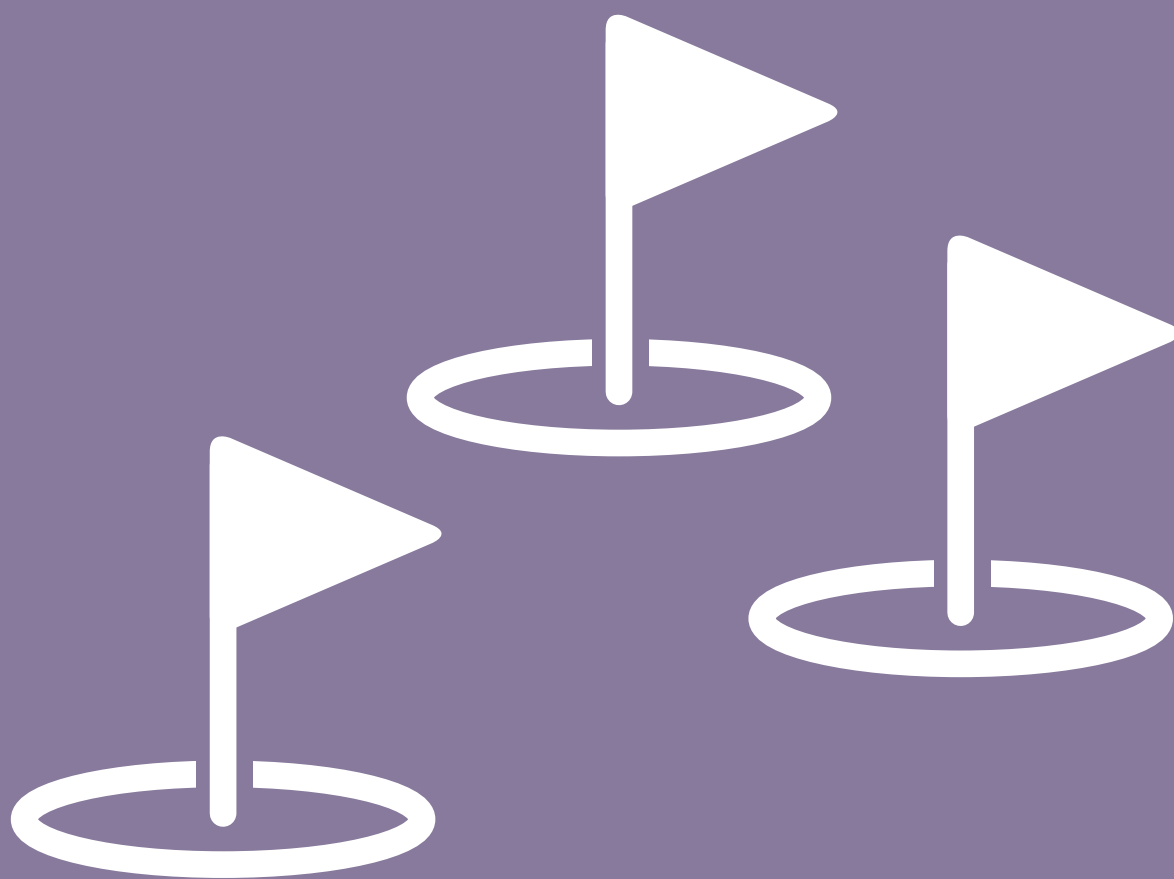


INDIKATOREN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN



Gliederung

• Was sind Indikatoren?	4
• Wie wende ich Indikatoren an?.....	5
• 1. Themenfeld Abbau von Geschlechterstereotypen.....	8
• 2. Themenfeld Arbeit und Berufswahl.....	10
• 3. Themenfeld Rolle als Arbeitgeber/Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege	12
• 4. Themenfeld politische Partizipation, Bürger/innenbeteiligung und bürgerschaftliches Engagement.....	14
• 5. Themenfeld Migration und Integration.....	16
• 6. Themenfeld Gesundheit	18
• 7. Themenfeld Sicherheit und Gewalt	20
• 8. Themenfeld Kultur, Sport und Freizeit.....	22
• Glossar Auswahl vorhandener Indizes und Statistiken zum Thema Gleichstellung auf nationaler und internationaler Ebene	24
• Glossar Auswahl Best Practices und Umsetzungsleitfäden.....	25
• Literatur.....	25
• Impressum	26

Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern – Unsere Ziele

Die Erfolge kommunaler Gleichstellungsarbeit sind nicht immer direkt greifbar. Die Wirkung erfolgreicher Gleichstellungsarbeit lässt sich jedoch mittel- bis langfristig messen. Die Handreichung „Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ hilft, Erfolge und Wirksamkeit sichtbar zu machen und weitere Arbeitsschritte zu planen. Mehr noch: Mithilfe der Indikatoren kann gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf identifiziert und belegt werden. Die Indikatoren dienen zur Unterstützung von Argumentationen und als Diskussionsgrundlage, auch um Themen besser in die Öffentlichkeit tragen zu können.

Ziel dieser Handreichung ist es, Instrumente vorzustellen, mit denen bestehende Prozesse und Entwicklungen sichtbar gemacht, Defizite und Erfolge aufgezeigt und mögliche Bedarfe argumentativ untermauert werden können.

Die Handreichung umfasst acht relevante Themenfelder der kommunalen Gleichstellungsarbeit und lässt Platz für eigene Gedanken und Ideen. Im Glossar finden sich weitere Indizes, die die Arbeit mit dieser Handreichung unterstützen können und die Möglichkeit zur Vertiefung einzelner Bereiche bieten.

Die Handreichung ist als praktisches Tool für den Arbeitsalltag angelegt. Wir möchten an dieser Stelle ebenfalls auf die Handreichung „Daten-Zahlen-Fakten“ hinweisen. Dort werden Anlässe aufgezeigt, zu denen es sich lohnen kann, Daten zu veröffentlichen. Des Weiteren enthält die Handreichung Hinweise zur Nutzung von statistischen Daten und es wurden Links zusammengetragen, die Informationen darüber geben, wo sich statistische Daten leicht finden lassen.

Die Indikatoren in unserer Handreichung fußen unter anderem auf dem EU-geförderte Projekt „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene – Toolkit zur Planung und Kontrolle politischer Initiativen und Verfahren“¹. Die Indikatoren wurden für diese Handreichung gesichtet und speziell zusammengestellt.

Viel Spaß beim Ausprobieren wünschen
die BAG-Sprecherinnen

¹ www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/charta_gleichstellung/Toolkit_Charta_DE.pdf



WAS SIND INDIKATOREN?

Indikatoren sind Anzeiger, die komplexe Sachverhalte verständlich greif- und messbar machen. Nicht alle Phänomene, die erforscht oder analysiert werden sollen, sind direkt beobachtbar. Indikatoren sind also Hilfsmittel, die eben jene Un-Beobachtbarkeit überbrücken und verlässliche Aussagen ermöglichen.²

Indikatoren finden sich eigentlich überall. Bekannt sind sie vor allem aus der Chemie und der Statistik, doch auch im Alltag bedienen wir uns vielerlei Indikatoren, die wir als solche gar nicht wahrnehmen. Möchte ich wissen, ob mein Kuchen durchgebacken ist, so kann ich dies von außen nur schwerlich erkennen. Deswegen nutze ich ein Holzstäbchen, um die Konsistenz des Teigs zu prüfen und auf diese Weise Rückschlüsse über die weitere Backzeit zu ziehen. Der verbleibende Teig

am Holzstäbchen ist also mein Indikator, mit dessen Hilfe ich einen nicht beobachtbaren Zustand messbar mache.

Genauso verhält es sich mit den Indikatoren zur Messung der kommunalen Gleichstellungsarbeit. Gleichstellungsfortschritte können nicht direkt beobachtet, nicht unmittelbar empirisch erfasst werden. Die Indikatoren helfen genau an diesem Punkt. Es sind Marker, mit denen festgestellt werden kann, ob Handlungsbedarf besteht, wo Mängel zu finden oder ob die Aufgaben erfüllt sind. Die Indikatoren können als Maßstab und als Orientierung dienen und ermöglichen einen Überblick über bestehende Aufgaben und Maßnahmen – somit können Schlüsse für weitere Vorgehensweisen gezogen werden.

² Meyer, Wolfgang (2004), Indikatorenentwicklung: Eine praxisorientierte Einführung, CeVal Arbeitspapiere, Nr. 10, Centrum für Evaluation, Saarbrücken.

WIE WENDE ICH INDIKATOREN AN?

Die Handreichung stellt Indikatoren für acht Themenfelder vor: Abbau von Geschlechterstereotypen, Arbeit und Berufswahl, Rolle als Arbeitgeber und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Partizipation und Engagement, Migration und Integration, Gesundheit, Sicherheit und Gewalt sowie Kultur, Sport und Freizeit. Für jedes dieser Themenfelder werden mehrere Indikatoren beschrieben, anhand derer ein Überblick über den Ist-Zustand und somit über möglichen Handlungsbedarf gegeben wird.

Zum einen handelt es sich dabei um die Abfrage statistischer Daten, beispielsweise von Geschlechterverhältnissen in politischen Gremien. Hier gibt es die Möglichkeit Zahlen einzutragen und zu vergleichen.

Zum anderen sind es Abfragen bestehender Angebote, Kampagnen, Maßnahmen oder Ähnlichem. Hier besteht die Möglichkeit anzukreuzen und anhand des (nicht) vorhandenen Angebotes einen möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren.

Einige dieser Indikatoren stehen einzeln für sich und ermöglichen Aussagen über Entwicklungen und Prozesse oder den Ist-Zustand, andere Indikatoren müssen zusammen mit anderen betrachtet werden, um Rückschlüsse über weitere Schritte ziehen zu können. Da viele der Themenfelder auch Querschnittsthemen sind, lassen sie sich sowohl einzeln betrachten als auch im Zusammenhang. Dadurch wird ein umfassender gleichstellungsrelevanter Überblick gewährleistet. Definitionen der Themenfelder und der einzelnen Indikatoren unterstützen die Anwendung und die Interpretation der Ergebnisse.

Beispiel Themenfeld Kultur, Sport und Freizeit

Dieses Feld umfasst mehrere Aspekte. Zunächst stellt sich die Frage, ob es geschlechtsspezifische Daten zur Nutzung von öffentlichen Freizeit- und Sportstätten gibt. Dies ist der erste Indikator – wird dort „nein“ angekreuzt, erschließt sich direkt der mögliche Handlungsbedarf, nämlich die Umstellung der Datenerfassung nach Geschlecht. Nur so kann geprüft werden, ob Frauen und Männer den gleichen Zugang zu Angeboten erhalten oder ob diesbezüglich Förderungsbedarf

besteht. Dies kann mit den weiteren Teilindikatoren erfolgen. Diese zeigen an, sollten die Daten vorhanden sein, in welchem Verhältnis Männer und Frauen die öffentlichen Freizeitstätten und Sportvereine nutzen.

Der zweite Indikator betrifft vorhandene Informationskampagnen, Öffentlichkeitsarbeit und Förderprogramme zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Sport. Gibt es dennoch eine auffällig ungleich verteilte Partizipation, beispielsweise in Sportvereinen, ist dies ein Indiz dafür, dass in diesem Bereich noch mehr Aufklärungsarbeit erfolgen muss.

Ähnlich verhält es sich bei den Indikatoren, die die Förderung von Kunst- und Kulturschaffenden betreffen. Lässt sich feststellen, dass über mehrere Jahre beispielsweise mehr Männer als Frauen vorhandene Fördermaßnahmen erhalten, so ergibt sich der Handlungsbedarf, diesen Bereich zu hinterfragen und die Förderung von Frauen stärker anzustreben.

Auch der letzte Indikator, der die Anzahl der Veranstaltungen nach Geschlecht der Kulturschaffenden offenlegt, lässt sich auf diese Art und Weise interpretieren.

So kann am Ende festgestellt und für Entscheider und Entscheiderinnen sowie weitere Beteiligte deutlich gemacht werden, ob der Bereich Kultur, Sport und Freizeit angemessen abgedeckt ist oder ob Förderungsbedarf besteht, der dann in der Praxis umgesetzt werden kann.



Themen und Indikatoren

1. THEMENFELD ABBAU VON GESCHLECHTERSTEREOTYPEN

Geschlechterstereotype strukturieren unsere Lebenswelt. Sie durchziehen nahezu jeden Bereich, und werden manchmal bewusst wahrgenommen, sehr oft jedoch unbewusst verwendet. Sie (ver-)stecken (sich) in der Sprache, in der Werbung, im alltäglichen Miteinander, in der Familie, auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungswesen. So manifestieren sich Stereotype bereits in der frühen Kindheit, festigen sich in der Schule und beeinflussen die Karriere- und Familienplanung, insbesondere die von Frauen. So werden auf Geschlecht basierende Ungleichheiten stets reproduziert. Um Gleichstellung in allen Bereichen erreichen zu können, müssen Prozesse, die traditionellen Geschlechterrollen entgegenwirken und sie aufzulösen versuchen, gefördert und ausgebaut und Stereotype hinterfragt werden.

INDIKATOR Maßnahmen/Leitlinien/Vorgaben zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache

Dieser Indikator gibt an, welche Maßnahmen es zur Etablierung und Sensibilisierung einer geschlechtergerechten Sprache im öffentlichen Raum gibt und in welchen Bereichen diese zu fördern ist.

Die Sprache beeinflusst unser Denken.³ Sollen traditionelle Geschlechterrollen aufgebrochen werden, ist es von Nöten, dieses Umdenken in der Sprache umzusetzen. Der alltägliche und vor allem unbewusste sprachliche Gebrauch des Maskulinums impliziert und manifestiert die Ungleichheit der Geschlechter. Eine Sprachsensibilisierung und der Gebrauch geschlechtergerechter Ausdrucksformen fördern den Gleichstellungsgedanken und wirken Stereotypenbildung und der Vorrangstellung des Mannes entgegen.

Gibt es Maßnahmen/Leitlinien/Vorgaben zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

INDIKATOR Maßnahmen/Leitlinien/Vorgaben zur Förderung der Sensibilisierung bezüglich des Abbaus von geschlechtsstereotyper Darstellungen in öffentlichen Kampagnen

Dieser Indikator zeigt an, ob es Maßnahmen gibt, die den Abbau von Geschlechterstereotypen in öffentlichen Darstellungen regeln oder ob in diesem Bereich noch Handlungsbedarf besteht.

Die Darstellung traditioneller Geschlechterrollen durchzieht die Öffentlichkeit. Sexismus in der Werbung ist allgegenwärtig, stereotype Bilder werden im öffentlichen Raum vermarktet. Solche Abbildungen verfestigen tradierte Rollenbilder und damit verbundene Vorurteile. Eine Sensibilisierung bezüglich der öffentlichen Darstellung der Geschlechter unterstützt die Gleichstellung von Frau und Mann und fördert den Abbau von Stereotypen.

Gibt es Maßnahmen/Leitlinien/Vorgaben, die die Sensibilisierung bezüglich des Abbaus von geschlechtsstereotyper Darstellungen in öffentlichen Kampagnen fördern?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

³ Vgl. Elias, Norbert (2001): Symboltheorie. Suhrkamp. U.a.

INDIKATOR Verträge über die Plakatierung im öffentlichen Raum

Mithilfe dieses Indikators kann aufgezeigt werden, ob Verträge mit Werbefirmen über die Plakatierung im öffentlichen Raum bestehen. Solche Kooperationen können dazu beitragen, Geschlechterstereotype in der Öffentlichkeit zu reduzieren.

Gibt es Verträge mit Werbefirmen über die Plakatierung im öffentlichen Raum?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		

INDIKATOR Spezielle (Beratungs-)Angebote zur Förderung des Abbaus traditioneller Geschlechterrollen

Dieser Indikator gibt an, welche spezifischen (Beratungs-)Angebote zum Abbau traditioneller Geschlechterrollen vorhanden sind. Damit gemeint sind zum Beispiel Väterninitiativen oder Familienberatungsstellen, die aktiv zur Überwindung tradierter Rollen beitragen.

Die Zuteilung zu klassischen Geschlechterrollen, besonders in der Familie, ist nach wie vor signifikant. Aktive Vaterschaft wird gefördert, dennoch ist die Übernahme dieser Rolle immer noch mit Barrieren und Vorurteilen verbunden. Stereotype Vorstellungen, die die Überwindung traditioneller Rollenverteilungen hemmen, müssen abgebaut, Aufklärungsarbeit zu dieser Thematik geleistet werden. Aus diesem Grund sollten Angebote, die (junge) Väter fördern und Möglichkeiten und Alternativen zur klassischen Rollenaufteilung aufzeigen, unterstützt und ausgebaut werden.

Gibt es ein spezielles (Beratungs-)Angebot, das den Abbau traditioneller Geschlechterrollen fördert?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		

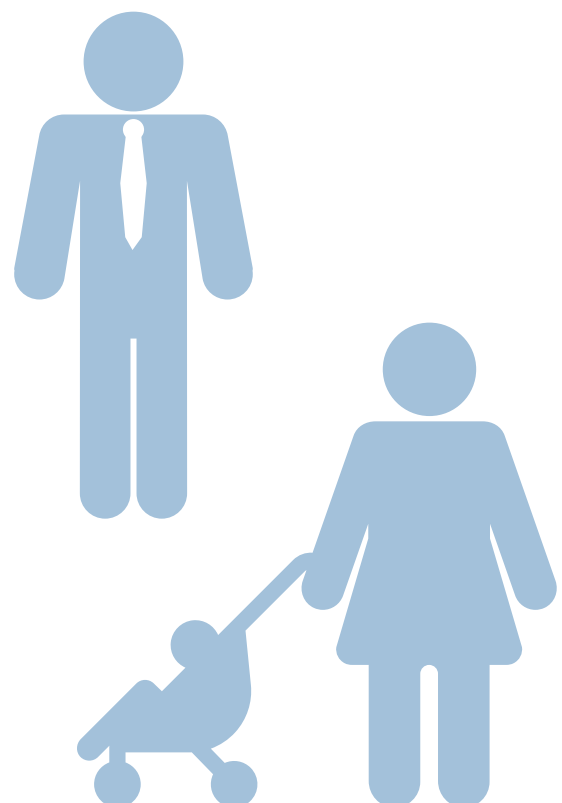
Illustration: Freepik from Flaticon.com

INDIKATOR Anteil der Männer und Frauen, die Elternzeit beantragt haben

Dieser Indikator gibt einen Überblick über die Beantragung von Elternzeit nach Geschlecht und legt offen, inwieweit hier eine Entwicklung hin zu einer paritätischen Verteilung zu beobachten ist und indiziert einen möglichen Handlungsbedarf.

Die Übernahme der Elternzeit ist ein Hinweis darauf, ob sich die traditionelle Rollenübernahme innerhalb der Familie auflöst und somit Chancengleichheit für beide Geschlechter geschaffen wird.

Anteil der Männer und Frauen, die Elternzeit beantragt haben			
Jahr			
Männer			
Frauen			
Handlungsbedarf			



2. THEMENFELD

ARBEIT UND BERUFSWAHL

Frauen haben mehr Freiheiten, Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt als je zuvor. Dennoch ist dies einer der Bereiche, in dem Ungleichheit nach wie vor deutlich zum Tragen kommt. Geringere Bezahlung, die Zuweisung zu „typischen“ Frauen- und Männerberufen, Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und stereotype Vorurteile gegenüber Frauen oder Männern verhindern nach wie vor einen gerechten Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt. Um tatsächliche Gleichstellung zu schaffen, müssen nicht nur der gesetzliche Auftrag erfüllt, traditionelle Strukturen hinterfragt und durchbrochen, sondern auch Aufklärung und Unterstützung gewährleistet werden.

INDIKATOR Beschäftigungsquote nach Geschlecht und regionalen Leitbranchen

Dieser Indikator gibt einen Überblick über die Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer. Anhand dessen kann geprüft werden, ob die Beschäftigungsverhältnisse (annähernd) gleich verteilt sind.

Die Beschäftigungsquote ist ein Indiz dafür, inwiefern besonders Frauen, (k)einen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt finden. Mithilfe der Zahlen lässt sich ein möglicher Unterstützungs- und Handlungsbedarf identifizieren.

Beschäftigungsquote nach Geschlecht und nach regionalen Leitbranchen		
	Leitbranche 1	Leitbranche 2
Frauen in %		
Männer in %		
Handlungsbedarf		

INDIKATOR Anteil der Frauen und Männer im SGB II

Dieser Indikator legt den Anteil der Männer und Frauen im SGB II offen.

Analog zu Indikator 1 kann so ermittelt werden, wo Handlungs- und Unterstützungsbedarf zur Integration von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt besteht.

Anteil Frauen und Männer nach SGB II			
Jahr			
Frauen in %			
Männer in %			
Handlungsbedarf			



INDIKATOR spezielle (Beratungs-)Angebote zur (Re-)Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt

Dieser Indikator zeigt an, ob und welche Maßnahmen und (Beratungs-)Angebote speziell für Frauen zur Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt vorhanden sind.

Frauen und vor allem Mütter sehen sich bezüglich des (Wieder-)Eintritts in den Arbeitsmarkt häufig mit Barrieren konfrontiert. Dies liegt oft an der klassischen Rollenverteilung, einem tradierten Familienbild und damit einhergehenden langen beruflichen Auszeiten. Um diesen Frauen einen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt zu ermöglichen, bedarf es spezifischer Beratungsangebote und Maßnahmen.

Gibt es spezielle (Beratungs-)Angebote zur (Re-)Integration von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

INDIKATOR Programme/Informationen/Kampagnen zur Berufswahl für Mädchen und Jungen

Dieser Indikator gibt an, ob und welche Kampagnen und Programme es zum Thema Berufswahl für Mädchen und Jungen gibt und wo in diesem Bereich ein Handlungsbedarf zu identifizieren ist. Geschlechterstereotype werden schon früh erlernt und reproduziert. So ergeben sich unter anderem Konsequenzen in der Schullaufbahn sowie der Berufswahl. Das Hinterfragen typischer Geschlechterrollen muss schon früh beginnen, um Mädchen und Jungen die gleichen Chancen in der Berufswelt zu ermöglichen und sie darin zu bestärken, ihren Berufswunsch – fernab von Klischees – umzusetzen. Nur so können traditionelle Strukturen des Arbeitsmarktes aufgebrochen werden.

Gibt es Programme/Informationen/Kampagnen zur Berufswahl für Mädchen und Jungen?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf



3. THEMENFELD ROLLE ALS ARBEITGEBER/VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/PFLEGE

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege ist ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsarbeit. Ein traditionelles Familienbild sowie tradierte Strukturen im Arbeitsleben sind der Grund dafür, dass Frauen ihren beruflichen Werdegang oftmals zurückstellen und Chancen nicht wahrnehmen bzw. diese erst gar nicht bekommen.⁴ Gleichzeitig sind sie ein Grund dafür, dass Männer ihren Anteil an der Familien- und Sorgearbeit nicht übernehmen (können). Ein Aufbrechen dieser veralteten Strukturen ist also genau so wichtig, wie Konzepte, die es ermöglichen, sich sowohl um die Familie zu kümmern, als auch ein festes berufliches Standing einzunehmen. Alle Akteure und Akteurinnen müssen aktiv zur Überwindung von Rollenstereotypen beitragen und für Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege sorgen.

INDIKATOR Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung

Dieser Indikator gibt einen Überblick über die in Führungspositionen arbeitenden Frauen innerhalb der Verwaltung.

Anhand dieses Indikators kann festgestellt werden, inwieweit ein paritätisches Verhältnis vorliegt und angestrebt wird oder ob weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Betracht gezogen werden müssen.

Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung			
Jahr			
Frauen in %			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR Programme zur Förderung von Frauen in der Personalentwicklung

Dieser Indikator zeigt an, ob und welche Programme und Maßnahmen es in der Personalentwicklung speziell zur Förderung weiblicher Mitarbeiterinnen gibt.

Mithilfe dieses Indikators kann ein möglicher Handlungsbedarf identifiziert werden, sollten keine spezifischen Programme vorhanden oder diese nicht ausreichend sein, um eine angemessene Förderung von Frauen zu gewährleisten.

Gibt es Programme zur Förderung von Frauen in der Personalentwicklung?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		

⁴ Vgl. Beck, Ullrich (1986): Risikogesellschaft.

INDIKATOR Programme/Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege

Dieser Indikator gibt Aufschluss über vorhandene Programme und Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege fördern. Gemeint sind damit beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch eine interne Kinderbetreuung, die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten und ähnliches.

Durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege erhalten nicht nur Frauen bessere Chancen zu einer vollwertigen Integration auf dem Arbeitsmarkt, auch werden traditionelle Rollenzuschreibungen aufgelöst und Männern die Möglichkeit zur aktiven Vaterschaft eröffnet.

Gibt es Programme/Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		

INDIKATOR Anzahl flexibler Arbeitszeitmodelle

Dieser Indikator gibt einen Überblick über die Anzahl vorhandener Arbeitszeitmodelle und gibt Aufschluss über einen möglichen Handlungsbedarf.

Flexible und individuell abgestimmte Arbeitszeitmodelle entsprechen dem modernen Arbeitsmarkt und ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege. Somit können die beruflichen Möglichkeiten und Chancen, vor allem für Frauen, erheblich erweitert werden.

Anzahl flexibler Arbeitszeitmodelle			
Jahr			
Anzahl			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR Angebot/Maßnahmen zur Väterförderung

Dieser Indikator zeigt an, welche Maßnahmen es zur Förderung von Vätern gibt und ob in diesem Bereich noch Handlungsbedarf besteht. Dazu zählen zum Beispiel spezifische Beratungsangebote oder die Förderung zur Übernahme der Elternzeit.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege betrifft nicht nur Frauen. Auch Männer, vor allem Väter, profitieren von solchen Angeboten. Die aktive Vaterschaft sollte gefördert werden um stereotype Rollenbilder abzuschaffen und somit die Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf und der Familie zu fördern.

Gibt es spezifische Angebote/Maßnahmen zur Väterförderung?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		

OPTIONAL: Dieses Themenfeld eröffnet die Möglichkeit zur Ergänzung weiterer Indikatoren, die ein ausdifferenziertes Bild des Ist-Zustandes und weiterer Handlungsfelder aufzeigen. Eine Übersicht über den Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Führungspositionen in unterschiedlichen Unternehmen ermöglicht eine Einschätzung des Gleichstellungsstandes im Wirtschaftssektor und indiziert dort möglichen Förderungsbedarf. Diese Zahlen stellt beispielsweise das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder der Führungskräftemonitor (s. Glossar).

Ebenfalls aufschlussreich ist die Anzahl der Unternehmen und Institutionen, die sich dem *Audit berufundfamilie* stellen und für ihre Familienfreundlichkeit zertifiziert wurden (s. Glossar). Anhand solcher Programme und Auszeichnungen lässt sich feststellen, inwieweit das Konzept der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege gelebter Alltag in Unternehmen ist oder ob es diesbezüglich mehr Öffentlichkeitsarbeit in der Kommune bedarf.

4. THEMENFELD POLITISCHE PARTIZIPATION, BÜRGER/INNENBETEILIGUNG UND BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die Unterrepräsentation von Frauen in (politischen) Entscheidungsprozessen ist nach wie vor signifikant⁵. Politische Beteiligung ist weitestgehend männlich dominiert. Die Förderung von politischem und gesellschaftlichem Engagement ist wesentlich, um Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen. Eine spezifische Frauenförderung in diesem Bereich ist unabdingbar, um vorhandene Zugangsbarrieren abzubauen und eine geschlechtergerechte Gesellschaft zu fördern.

INDIKATOR Anteil der Frauen und Männer in politischen Gremien

Dieser Indikator eröffnet einen Überblick über die geschlechtsspezifische Partizipation in politischen Gremien (kommunale Ausschüsse und Aufsichtsräte kommunaler Töchter) nach Geschlecht. Diese Zahlen geben einen Aufschluss über einen möglichen Handlungs- und Förderbedarf in diesem Bereich.

Anteil der Frauen und Männer in politischen Gremien, wie Ausschüssen und städtischen Töchtern			
Jahr			
Anteil Frauen			
Anteil Männer			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR Ehrungen und Auszeichnungen für besonderes bürgerschaftliches oder gesellschaftliches Engagement

Dieser Indikator fasst Auszeichnungen für gesellschaftliches Engagement zusammen. Solche Ehrungen schaffen Anreize, sich zu engagieren und geben Aufschluss über die aktive Beteiligung in diesem Bereich.

Gibt es Ehrungen/Auszeichnungen für besonderes bürgerschaftliches/ gesellschaftliches Engagement?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		

⁵ Europäische Kommission (2010), Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (KOM(2010) 491 endgültig). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-15, Brüssel. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

INDIKATOR Anteil der Frauen und Männer, die diese Auszeichnungen erhalten

Mithilfe dieses Indikators kann festgestellt werden, wie die Verleihung der Auszeichnungen nach Geschlecht verteilt ist und zeigt somit einen möglichen Förderbedarf an.

Anteil der Frauen und Männer, die diese Auszeichnungen erhalten			
Jahr			
Anteil Frauen			
Anteil Männer			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR Programme und Maßnahmen zur Förderung der politischen Partizipation von Frauen

Dieser Indikator zeigt an, welche Fördermaßnahmen für die politische Partizipation von Frauen bestehen und ob in diesem Bereich ein Handlungsbedarf zu verzeichnen ist.

Spezifische Programme und Maßnahmen, die die politische Partizipation von Frauen fördern, sind wichtig um eine paritätische Verteilung in Entscheidungsprozessen zu ermöglichen. Es gilt auch hier stereotype Rollenzuschreibungen und damit einhergehende Zugangsbarrieren für Frauen abzubauen.

Gibt es Programme/Maßnahmen zur Förderung der politischen Partizipation von Frauen?		
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?		
Wenn nein, warum nicht?		
Handlungsbedarf		



5. THEMENFELD MIGRATION UND INTEGRATION

Frauen mit Migrationshintergrund haben vielfältige Lebensrealitäten und benötigen ein differenziertes Unterstützungsangebot. Frauen mit Migrationshintergrund leiden oftmals unter Mehrfachdiskriminierung wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit und wegen ihres Geschlechts. In Familien mit stark traditionellen Rollenbildern wird die Möglichkeit einer gelungenen gesellschaftlichen Teilhabe oftmals erschwert.

INDIKATOR Anteil der Frauen und Männer mit Migrationshintergrund insgesamt

Dieser Indikator gibt einen Überblick über die Gesamtzahl der Menschen mit Migrationshintergrund aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Anteil Frauen und Männer mit Migrationshintergrund insgesamt			
Jahr			
Anteil Frauen			
Anteil Männer			
Handlungsbedarf			

Anteil Frauen und Männer mit Migrationshintergrund aus den wichtigsten Herkunftsländern in der Kommune			
Land			
Anteil Frauen			
Anteil Männer			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR Anteil der Frauen und Mädchen in Integrationsprogrammen und -maßnahmen

Dieser Indikator stellt den relativen Anteil der Frauen und Mädchen in Integrationsprogrammen oder -maßnahmen dar. Damit sind beispielsweise Sprachkurse oder Maßnahmen zur Integration auf dem Arbeitsmarkt gemeint. Anhand dieser Zahlen kann ein möglicher Förderungsbedarf in diesem Bereich identifiziert werden.

Relativer Anteil der Frauen und Mädchen in Integrationskursen oder -maßnahmen			
Jahr			
Anteil Frauen in %			
Anteil Männer in %			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR **Spezielle Förderprogramme für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund**

Mithilfe dieses Indikators kann ein Überblick über bestehende Förderprogramme, speziell für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, geschaffen und ein möglicher Handlungsbedarf aufgezeigt werden.

Spezifische Förderprogramme für Frauen mit Migrationshintergrund sollten Informationen über rechtliche Rahmenbedingungen und Beratungsangebote vor Ort enthalten.

Gibt es spezielle Förderprogramme für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

INDIKATOR **Anteil der berufstätigen Frauen mit Migrationshintergrund nach Alter**

Dieser Indikator gibt Aufschluss über die Berufstätigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund nach Alter. Anhand dieser Zahlen kann ein möglicher Förder- und Handlungsbedarf identifiziert werden.

Die Berufstätigkeit von Frauen ist nicht nur ein Indikator für gelungene Integration auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, sondern zeigt auch an, inwieweit traditionelle Rollenzuschreibungen aufgelöst werden. Die Aufschlüsselung nach Alter ermöglicht eine differenzierte Zuordnung des Handlungsbedarfs.

Anteil der berufstätigen Frauen mit Migrationshintergrund nach Alter			
Jahr			
Anteil Frauen			
Altersgruppe			
16-24 Jahre			
25-30 Jahre			
30-40 Jahre			
40-50 Jahre			
50 + Jahre			



6. THEMENFELD GESUNDHEIT

Gesundheit ist ein universelles Thema, der Umgang damit ist jedoch so individuell wie jeder einzelne Mensch. Deswegen ist es von Nöten, geschlechtsspezifische medizinische Versorgung zu gewährleisten.

Schon seit den 1970er Jahren machen Frauenforscherinnen auf die Unterschiede zwischen „Frauen- und Männergesundheit“ aufmerksam.⁶ Gesundheitsförderliches und auch -riskantes Verhalten, das Verhältnis zum eigenen Körper und die Herangehensweise an Gesundheit, die Nutzung der Angebote im Gesundheitssystem, all dies sind Faktoren, die differenziert betrachtet werden müssen – oft unabhängig von den biologischen Faktoren. Psychische Krankheiten beispielsweise sind oft weiblich konnotiert – dies kann zu einer Unterversorgung der männlichen Patienten in diesem Bereich führen⁷. Herzinfarkte zeigen bei Frauen andere Symptome als bei Männern und wurden deshalb lange Zeit nicht rechtzeitig erkannt. Dies illustriert, dass im Gesundheitsbereich Geschlechterstereotype abgebaut und geschlechtsspezifische Angebote bereitgestellt werden müssen.

INDIKATOR Geschlechtsspezifische Datenerfassung im Bereich Gesundheitsversorgung

Dieser Indikator zeigt an, ob eine geschlechtsspezifische Datenerfassung im Bereich der Gesundheitsversorgung vorhanden oder noch zu etablieren ist.

Die Aufschlüsselung von Gesundheitsdaten und -statistiken nach Geschlecht eröffnet einen optimalen Überblick über die Gesundheitssituation und die Bedürfnisse von Frauen und Männern, um so möglichen Handlungsbedarf zu identifizieren.

Gibt es eine geschlechtsspezifische Datenerfassung im Bereich Gesundheitsversorgung?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, in welchen Bereichen genau?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

INDIKATOR Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema (geschlechtersensible) Gesundheitsversorgung

Dieser Indikator gibt einen Überblick über bestehende Informations- und Aufklärungskampagnen und zeigt auf, in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf besteht.

Eine gute Gesundheitsversorgung ist für Frauen und Männer gleichermaßen wichtig, dennoch zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede im Zugang und der Frequentierung von Gesundheitsangeboten. Deswegen gilt es Aufklärungsarbeit zu leisten und Geschlechterstereotype in diesem Bereich zu hinterfragen. Männer und Frauen sollen geschlechtersensibel über spezifische Gesundheitsangebote informiert werden und so einen passgenauen Zugang zu Informationen und vor allem zu Präventionsangeboten erhalten.

Gibt es geschlechtersensible Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit in der Gesundheitsversorgung?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

6 Kuhlmann/ Ellen, Kolip/ Petra (2008): Die gemachten Unterschiede – Geschlecht als Dimension gesundheitlicher Ungleichheit. In: Bauer/ Ullrich, Bittlingmayer/ Uwe, Richter/Matthias (Hrsg.): Health Inequalities. Determinanten und Mechanismen gesundheitlicher Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag

7 Ebd.



INDIKATOR Geschlechtsspezifische Beratungs- und Versorgungsangebote

Dieser Indikator gibt einen Überblick über vorhandene Beratungs- und Versorgungsangebote und zeigt an, in welchen Bereichen diese Angebote (weiter) gefördert werden müssen.

Um eine (geschlechter-)gerechte Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, bedarf es eines spezifischen Beratungs- und Versorgungsangebotes für Frauen und Männer, das einen differenzierten Umgang mit Gesundheitsfragen ermöglicht. Hierzu zählen beispielsweise Beratungs- und Therapieangebote, aber auch ein ausreichendes Angebot an medizinischer Versorgung im Sinne klassischer Schulmedizin, wie Gynäkologie und Andrologie.

Gibt es ein geschlechtsspezifisches Beratungs- und Versorgungsangebot?

ja nein in Planung

Wenn ja, welche?

Wenn nein, warum nicht?

Handlungsbedarf

7. THEMENFELD

SICHERHEIT UND GEWALT

Sowohl Frauen als auch Männer sind von Gewaltstraftaten betroffen, doch die Erfahrungen sind durchaus unterschiedlich. So sind Frauen häufiger Opfer von Sexualdelikten und Beziehungstaten, Männer häufiger Opfer von Gewalttaten im öffentlichen Raum.⁸ (Öffentliche) Sicherheit ist ein maßgebender Schritt zur Prävention von Gewalttaten und einem Sicherheitsgefühl, dass die Bewegungsfreiheit von Frauen und Männern sicherstellt. Ein ausreichendes Beratungs- und Hilfsangebot ist unerlässlich, dies gilt für beide Geschlechter. Beratungsangebote für Täter/innen dienen gleichzeitig dem Opferschutz.

INDIKATOR Unterstützungsangebote für Betroffene

Dieser Indikator gibt einen Überblick über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Gewaltbetroffene und eröffnet möglichen Handlungs- und Förderungsbedarf.

Das Auffangen von Gewaltbetroffenen ist unerlässlich. Schutzräume, Beratungs-, Therapie- und Unterstützungsangebote für Opfer von Gewalt müssen in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Dies betrifft jedoch nicht ausschließlich Frauen sondern auch Männer und Täter/innen.

Welches Beratungs- und Unterstützungsangebot ist vorhanden?
Für Frauen:
Für Männer:
Für Mädchen:
Für Jungen:
Für Täter:
Für Täterinnen:
Handlungsbedarf

INDIKATOR Auslastungsquote des örtlichen Frauenhauses

Mit Hilfe dieses Indikators kann ein Überblick über die Auslastung des Frauenhauses geschaffen werden.

Diese Zahlen helfen, einen möglichen Förderungsbedarf zu identifizieren.

Auslastungsquote der Frauenhäuser
Auslastung in %
Handlungsbedarf

INDIKATOR Haushaltsmittel zur Förderung spezifischer Gewaltberatung

Dieser Indikator legt offen, welche Haushaltsmittel für die Förderung einer spezifischen Gewaltberatung zur Verfügung stehen.

Somit kann weiterer Finanzierungsbedarf identifiziert werden.

Haushaltsmittel zur Förderung spezifischer Gewaltberatung			
Jahr			
Haushaltsmittel			

⁸ BFSFJ (2005): Gender Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland.

INDIKATOR Öffentlichkeitsarbeit/ Informationskampagnen zu den Themen Gewalt und Sicherheit

Dieser Indikator fasst bestehende Informationskampagnen zu den Themen Gewalt und Sicherheit zusammen und offenbart einen möglichen Handlungsbedarf bei der Öffentlichkeitsarbeit.

Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit sind wesentliche Faktoren in der Gewaltprävention und der Nachsorge von Betroffenen. Kampagnen, die beispielsweise Zivilcourage fördern oder Informationen und Werbung für und von Beratungsstellen, verhelfen der Thematik ins gesellschaftliche Bewusstsein und mindern Zugangsbarrieren Hilfesuchender.

Gibt es Öffentlichkeitsarbeit/Informationskampagnen zu den Themen Gewalt und Sicherheit?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

INDIKATOR Maßnahmen/Projekte/ Netzwerke zum Thema Gewalt/ öffentliche Sicherheit

Dieser Indikator umfasst alle Maßnahmen und Netzwerke, die sich mit dem Thema Gewalt/öffentliche Sicherheit befassen. Dazu gehören beispielsweise der Kriminalpräventive Rat oder Runde Tische. Die Notwendigkeit der Einführung solcher Vernetzungsstrukturen kann hiermit indiziert werden.

Netzwerkarbeit und Projekte zum Thema öffentliche Sicherheit sind von Relevanz, um zum einen Maßnahmen und Strategien zu koordinieren und zum anderen das (öffentliche) Bewusstsein zu dieser Thematik zu schärfen.

Gibt es Maßnahmen/Projekte/Netzwerke zum Thema Gewalt/öffentliche Sicherheit?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf



INDIKATOR (allgemeine) Leitlinien zum Thema Gewalt/öffentliche Sicherheit

Dieser Indikator umfasst Leitlinien zum Thema Gewalt/öffentliche Sicherheit, anhand derer z.B. in der Stadtplanung, im Bereich der Grünflächengestaltung oder insgesamt in der Gestaltung des öffentlichen Raums gearbeitet wird. Mithilfe dieses Indikators kann festgestellt werden, ob diesbezüglich Handlungsbedarf besteht.

Öffentliche Sicherheit und Gewaltprävention ist ein Querschnittsthema. Um hier Erfolge und Fortschritt zu erzielen, bieten sich allgemeine Leitlinien an, die gemeinsam erarbeitet und ausgeführt werden. So können unterschiedliche Bereiche der Verwaltung und weitere Institutionen zur öffentlichen Sicherheit beitragen.

Gibt es (allgemeine) Leitlinien zum Thema öffentliche Sicherheit?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf

8. THEMENFELD

KULTUR, SPORT UND FREIZEIT

Freizeitbeschäftigungen sind ein wesentlicher Bestandteil des Lebens. Ob Sport oder Kultur, das Angebot ist so vielfältig wie die Interessenten und Interessentinnen. Dennoch gibt es (Zugangs-)Barrieren, die eine gleichberechtigte Partizipation verhindern. Grund dafür können Vorurteile und einseitige Rollenzuschreibungen sein sowie starre Hierarchien in Vereinen oder Verbänden. Diese Gründe sollten offen gelegt werden, um aktiv entgegenwirken zu können.

INDIKATOR geschlechtsspezifische Daten zur Nutzung von öffentlichen Freizeit- und Sportstätten

Dieser Indikator gibt an, ob es Daten zur Nutzung von öffentlichen Freizeit- und Sportstätten (beispielsweise Bibliotheken, öffentliche Schwimmbäder und Sportanlagen) nach Geschlecht aufgeschlüsselt gibt.

Mithilfe solcher Daten kann ein Rückschluss auf einen möglichen Handlungs- und Unterstützungsbedarf und die Verteilung der eingesetzten Haushaltsmittel gezogen werden.

Gibt es geschlechtsspezifische Daten zur Nutzung von öffentlichen Freizeit- und Sportstätten?
<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein <input type="radio"/> in Planung
Wenn ja, welche?
Wenn nein, warum nicht?
Handlungsbedarf



INDIKATOR Anteil der Frauen und Männer, die öffentliche Freizeit- und Sportstätten nutzen

Dieser Indikator umfasst das Geschlechterverhältnis bei der Nutzung der öffentlichen Freizeitstätten. Mithilfe dieser Zahlen kann ein Überblick über das Nutzungsverhalten geschaffen und somit ein möglicher Handlungsbedarf aufgezeigt werden.

Anteil der Frauen und Männer, die öffentliche Freizeit- und Sportstätten nutzen		
Anteil	Frauen	Männer
Schwimmbäder		
Sportplätze		
Kultureinrichtungen		

INDIKATOR Anteil der Frauen und Männer in Sportvereinen

Dieser Indikator legt die Geschlechterverhältnisse in Sportvereinen offen. Mit Hilfe dieser Zahlen kann ermittelt werden, ob ein gerechter Zugang zu diesen Vereinen, auch in die Führungsebenen, besteht.

Anteil der Frauen und Männer in Sportvereinen		
Anteil	Frauen	Männer
Sportverein 1		
Sportverein 2		

INDIKATOR Informationskampagnen/ Öffentlichkeitsarbeit/Förderprogramme zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Sport

Dieser Indikator legt dar, welche Informationskampagnen, Öffentlichkeitsarbeit und weitere Fördermöglichkeiten zum Abbau von einseitigen Rollenzuschreibungen im Sport vorhanden sind und ob in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht.

Viele Sportarten sind nach wie vor weiblich oder männlich konnotiert. Dies baut zum einen Hemmungen zur Partizipation auf und führt zum anderen zu Vorurteilen bzw. deren Verstärkung. Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit in diesem Bereich fördert nicht nur den Abbau von Geschlechterstereotypen, sondern ermöglicht auch einen gleichberechtigten Zugang zu Sportangeboten. Förderprogramme, die sich beispielsweise spezifisch an Mädchen oder Jungen richten, begünstigen dieses Vorhaben. Somit werden neue Möglichkeiten der Freizeitgestaltung für beide Geschlechter eröffnet.

Gibt es Informationskampagnen/Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Sport?			
<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> in Planung	
Wenn ja, welche?			
Wenn nein, warum nicht?			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR spezielle Maßnahmen zur Förderung von Kulturschaffenden und Anteil der Empfänger/innen nach Geschlecht

Dieser Indikator zeigt an, ob und welche Maßnahmen es zur Förderung von Kulturschaffenden gibt. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht legt offen, ob diese Maßnahmen gleichermaßen verteilt werden oder Handlungs- und Unterstützungsbedarf besteht.

Die Förderung von Kunst- und Kulturschaffenden in Form von finanzieller Unterstützung, der Bereitstellung von Räumlichkeiten oder ähnlichem, dient nicht nur einem lebenswertem Stadtbild sondern selbstverständlich auch den Künstlern und Künstlerinnen. Eine geschlechtergerechte Verteilung der Fördermittel bedingt somit unmittelbar die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung von Kulturschaffenden?

ja nein in Planung

Wenn ja, welche?

Wenn ja, wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer, die diese Förderung erhalten?

Jahr			
Anteil Frauen			
Anteil Männer			
Handlungsbedarf			

INDIKATOR Anzahl der Ausstellungen und Veranstaltungen nach Geschlecht der Kunstschaffenden

Dieser Indikator eröffnet einen Überblick über die künstlerischen und kulturellen Veranstaltungen aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Anhand dieser Zahlen kann geprüft werden, ob eine ausgewogene Präsenz von weiblichen und männlichen Kunst- und Kulturschaffenden gewährleistet ist oder ob in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht.

Anzahl der Ausstellungen, Veranstaltungen nach Geschlecht der Kunstschaffenden

Jahr			
Anzahl Veranstaltungen			
Anteil Frauen			
Anteil Männer			
Handlungsbedarf			

Glossar

Auswahl vorhandener Indizes und Statistiken zum Thema Gleichstellung auf nationaler und internationaler Ebene

- **BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – Eine Zahl sagt mehr als tausend Worte, Handreichung zur Verwendung von Daten – Zahlen – Fakten**, www.frauenbeauftragte.de
- **Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene – Toolkit zur Planung und Kontrolle politischer Initiativen und Verfahren**
www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/charta_gleichstellung/Toolkit_Charta_DE.pdf
- **UN Gender Score Card to mainstream Gender Equality – Gleichstellungsindikatoren der UNESCO**
www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/PDF/Gender-Score-Card.pdf
- **Gender Datenreport der Länder – statistische Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf Länderebene**
- **Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung – Führungskräftemonitor – Statistische Daten zu Frauen in Führungspositionen auf Bundesebene**
www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.510264.de/diwkompakt_2015-100.pdf
- **Gender Equality Index – Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen – statistische Daten auf Bundesebene**
www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumb Beobachtung/GenderIndex/Domaenen/gender-index.html;jsessionid=2F880E2618A136419FFE4657F5E467CC.live1041?nn=443388
- **BMSFSJ – Frauen in Aufsichtsräten – Übersicht über die Entwicklung der Quote von Frauen in Führungspositionen**
www.bmfsfj.de/quote/einstieg.html
- **BMSFSJ – Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – statistische Daten auf Kreis- und Landesebene**
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=195710.html

Auswahl Best Practices und Umsetzungsleitfäden

- **Handreichung zur Umsetzung der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene – Heidelberg**
www.verwaltungmodern.de/wp-content/uploads/2011/04/Handreichung_Umsetzung_EU_CH1.pdf
- **Europäische Kommission – Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 – Fakten, Zahlen und Aktionsvorschläge für die Gleichstellungsarbeit**
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_strategy_de.pdf
- **Dritter Bericht der Schweiz über die Umsetzung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)**
<http://docplayer.org/5948393-Dritter-bericht-der-schweiz-ueber-die-umsetzung-des-uebereinkommens-zur-beseitigung-jeder-form-von-diskriminierung-der-frau-cedaw.html>
- **UNECE: Developing Gender Statistics: A Practical Tool – Leitfaden zur Erstellung von Gendergerechten Statistiken**
http://live.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/Developing_Gender_Statistics.pdf
- **audit berufundfamilie - Übersicht über für Familienfreundlichkeit zertifizierte Institutionen und Unternehmen**
www.berufundfamilie.de/zertifikat-audit-berufundfamilie

Literaturverzeichnis

Beck, Ullrich (1986): Risikogesellschaft. Frankfurt am Main.

BFSFJ (2005): Gender Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland.

Elias, Norbert (2001): Symboltheorie. Frankfurt am Main.

Europäische Kommission (2010): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (KOM(2010) 491 endgültig). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-15. Brüssel. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

Europäische Kommission (2015): Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene – Toolkit zur Planung und Kontrolle politischer Initiativen und Verfahren. Brüssel. Verfügbar unter: www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/charta_gleichstellung/Toolkit_Charta_DE.pdf

Kuhlmann/Ellen, Kolip/Petra (2008): Die gemachten Unterschiede – Geschlecht als Dimension gesundheitlicher Ungleichheit. In: Bauer/Ullrich, Bittlingmayer/Uwe, Richter/Matthias (Hrsg.): Health Inequalities. Determinanten und Mechanismen gesundheitlicher Ungleichheit. Wiesbaden.

Meyer, Wolfgang (2004), Indikatorenentwicklung: Eine praxisorientierte Einführung, CeVal Arbeitspapiere, Nr. 10, Centrum für Evaluation, Saarbrücken.

Impressum

Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler  Büros

Herausgeberin:

**Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros und
Gleichstellungsstellen**

Geschäftsstelle

Brunnenstraße 128, 13355 Berlin

Fon 0 30 - 41 71 54 06

Fax 0 30 - 41 71 54 07

bag@frauenbeauftragte.de

www.frauenbeauftragte.de

Autorin:

Laura Thanee Rademacher, Münster

Redaktion:

Martina Arndts-Haupt, Frauenbüro der Stadt
Münster, Roswitha Bocklage, Gleichstellungs-
stelle für Frau und Mann der Stadt Wuppertal

Gestaltung:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

1. Auflage: März 2017

gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Bundesarbeitsgemeinschaft
kommunaler  Büros
und Gleichstellungsstellen