

ANTIDISKRIMINIERUNGS- STRATEGIE STADT WUPPERTAL

DRITTER AKTIONSPLAN ZUR UMSETZUNG DER EUROPÄISCHEN
GLEICHSTELLUNGSCHARTA AUF LOKALER EBENE 2024–2027

EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCHARTA ALS
DISKRIMINIERUNGSSTRATEGIE FÜR WUPPERTAL



LEITGEDANKEN

Alle Menschen in Wuppertal gestalten gleichermaßen eine **lebenswerte Stadt**, in der ihre Bedürfnisse Berücksichtigung finden und ihr Recht auf eine sichere und geschützte Teilhabe ermöglicht wird.

Alle Menschen in Wuppertal **leben gleichberechtigt**, unabhängig ihres Geschlechts/der geschlechtlichen Identität, sexueller Orientierung/Identität, aufgrund ethnischer, rassifizierter, kultureller, religiöser, finanzieller, sozialer oder körperlicher Merkmale.

Alle Menschen in Wuppertal haben gleichen Zugang zu städtischen **Dienstleistungen und Ressourcen** und leben in einer diskriminierungssensiblen Stadt, die Präventionsmaßnahmen fördert und sich aktiv gegen Diskriminierung einsetzt.

Die Stadtverwaltung als wichtiger **öffentlicher Arbeitgeber** übernimmt eine Vorbildfunktion mit einer an Gleichstellung und Diversität orientierten Personalpolitik.

INHALT

LEITGEDANKEN	2
VORWORT	4
HINTERGRUND UND KONTEXT	6
Kontext der Antidiskriminierungsstrategie	7
Haushaltsvorbehalt	11
Rolle von Rat, Verwaltung und lokalen Akteur*innen	11
HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MASSNAHMEN DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRATEGIE 2025–2028	12
Handlungsfeld 1. Verteilung von Macht und Einfluss in der Stadt	14
Handlungsfeld 2. Überwindung unterschiedlicher diskriminierender Rollenstereotype	18
Handlungsfeld 3. Zugang zu städtischen Ressourcen und Dienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen	22
Handlungsfeld 4. Verteilung von Erwerbsarbeit, Familien- & Hausarbeit, sowie Armutsbekämpfung	26
Handlungsfeld 5. Prävention und Abbau von Diskriminierung und Gewalt aufgrund von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, rassistischen Zuschreibungen, Religion, Sprache, Behinderung oder Lebensalter	30
Handlungsfeld 5.1. Umsetzung der Istanbul-Konvention in Wuppertal (Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und Mädchen)	34
Handlungsfeld 6. An Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung orientierte Personalpolitik über die Verwaltung hinaus	38
Handlungsfeld 7: Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie und Öffentlichkeitsarbeit zur Gleichstellung und Antidiskriminierung im Rahmen der Europäischen Gleichstellungscharta	42
EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCHARTA: NEUER CHARTA-TEXT UND SCHWERPUNKTE IM ÜBERBLICK	46
Der neue Text der Europäischen Gleichstellungscharta	46
Zuordnung der Handlungsfelder der Antidiskriminierungsstrategie zu den Charta-Artikeln	48

VORWORT

Liebe Wuppertaler*innen,

hiermit präsentieren wir unsere erste Antidiskriminierungsstrategie im Kontext der Europäischen Gleichstellungscharta.

Für die Entwicklung dieser Antidiskriminierungsstrategie wurde in einem Beteiligungsverfahren mit Akteur*innen der Zivilgesellschaft, der Verwaltung, Vereinen, Verbänden und Initiativen der dritte Aktionsplan im Kontext der Europäischen Gleichstellungscharta, der die Stadt Wuppertal 2009 beigetreten ist, entwickelt. Im Aktionsplan werden konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt, um Diskriminierung in unserer Stadt aktiv zu bekämpfen.

Wir blicken auf eine lange Tradition der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit in Wuppertal zurück. Seit langem fördern und stärken wir gemeinsam mit lokalen Akteur*innen Antidiskriminierungsinitiativen. Daher wissen wir: Antidiskriminierungsarbeit ist vielfältig und findet in vielen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens, am Arbeitsplatz, in den Quartieren und in Unternehmen statt.

Mithilfe der Antidiskriminierungsstrategie will die Stadtverwaltung zusammen mit Multiplikator*innen aus der Stadtgesellschaft diese Aktivitäten (noch) stärker und gezielter ergänzen und weitere Maßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen. Sie will durch Projekte, Konzepte, Öffentlichkeitsarbeit und Beratung unterstützen, Menschen zusammenbringen und Vernetzung fördern.

Im Rahmen des Fokusprogramms #diskriminierungsfreies_wuppertal ist im Februar 2022 die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung um eine Referent*innen-Stelle für Antidiskriminierung erweitert worden. Politik und Verwaltung haben damit ein klares Zeichen gesetzt, dass ihnen dieses Anliegen wichtig ist. Neben der Stabsstelle arbeiten seit Jahren verschiedene Fachstellen in der Verwaltung am Thema Antidiskriminierung. Sie befassen sich mit unterschiedlichen Diskriminierungsformen und stehen Betroffenen sowie engagierten Menschen aus der Stadtgesellschaft als Ansprechpartner*innen zur Verfügung. In Zusammenarbeit mit Expert*innen und Betroffenenengruppen wurden so zahlreiche zielgruppenspezifische Programme, Konzepte und Maßnahmen entwickelt.

Zugleich wird deutlich, dass ein dezentraler Ansatz allein nicht ausreicht, um Diskriminierungen wirksam zu begegnen. Der im Jahr 2024 publizierte „Jahresbericht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung“⁽¹⁾ legt dar, dass bundesweit neue Rekordwerte bei den Beratungsanfragen verzeichnet wurden. Das stellt uns vor neue Herausforderungen, die mit den Maßnahmen der Antidiskriminierungsstrategie aufgegriffen werden.

⁽¹⁾ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2023.html>

Wir sind auf einem guten Weg: die neueste bundesweite Studie zu „Standards für kommunale Antidiskriminierungsstellen“⁽²⁾, bestätigt, dass Wuppertal bereits in mehreren Bereichen gut aufgestellt ist. Besonders positiv und als „gute Praxis“ werden die Verankerung der Antidiskriminierungsstelle bei der Verwaltungsspitze, die enge Zusammenarbeit bei den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung in der Stabsstelle sowie die Existenz eines Ratsausschusses zu diesen Themen bewertet.

Als Dienstleisterin für die Menschen und zugleich als Arbeitgeberin ist für die Stadt Wuppertal klar: Antidiskriminierung und Gleichstellung sind verbindliche Leitlinien für unsere städtischen Aufgaben und werden durch konkrete Maßnahmen umgesetzt. Ein zentrales Instrument dafür ist die vorliegende Antidiskriminierungsstrategie.

Antidiskriminierungsarbeit braucht starke Akteur*innen in der Kommune: Der dritte Aktionsplan greift diesen Ansatz auf und legt in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der Zivilgesellschaft und der Verwaltung Ziele in zahlreichen Handlungsfeldern fest. Er beschreibt Maßnahmen und Projekte, die uns einem #diskriminierungsfreien_wuppertal näherbringen. Dabei werden sowohl interne als auch externe Maßnahmen gebündelt und dargestellt. Dieser dritte Aktionsplan bildet damit unsere Antidiskriminierungsstrategie bis 2027 ab.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei allen, die an der Erarbeitung der Antidiskriminierungsstrategie mitgewirkt haben und freue mich auf die weitere Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen!

Mit freundlichen Grüßen



Ihr Uwe Schneidewind

⁽²⁾ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/respektland/studie_kommunale_antidiskriminierungsstellen.html

HINTERGRUND UND KONTEXT

1985

INTERNE UND EXTERNE WIRKUNG

Beschluss zur Einrichtung
der Gleichstellungsstelle

1991

INTERNE UND EXTERNE WIRKUNG

Beschluss zur Frauenförderung
als Gemeinschaftsaufgabe
bei der Stadtverwaltung

2000

**INTERNE UND
EXTERNE WIRKUNG**
Frauenförderung und die
Gleichstellung von
Frau und Mann werden
zu Unternehmenszielen
bei der Stadtverwaltung

2004

INTERNE UND EXTERNE WIRKUNG
Beschluss zu Gender Mainstreaming

2004

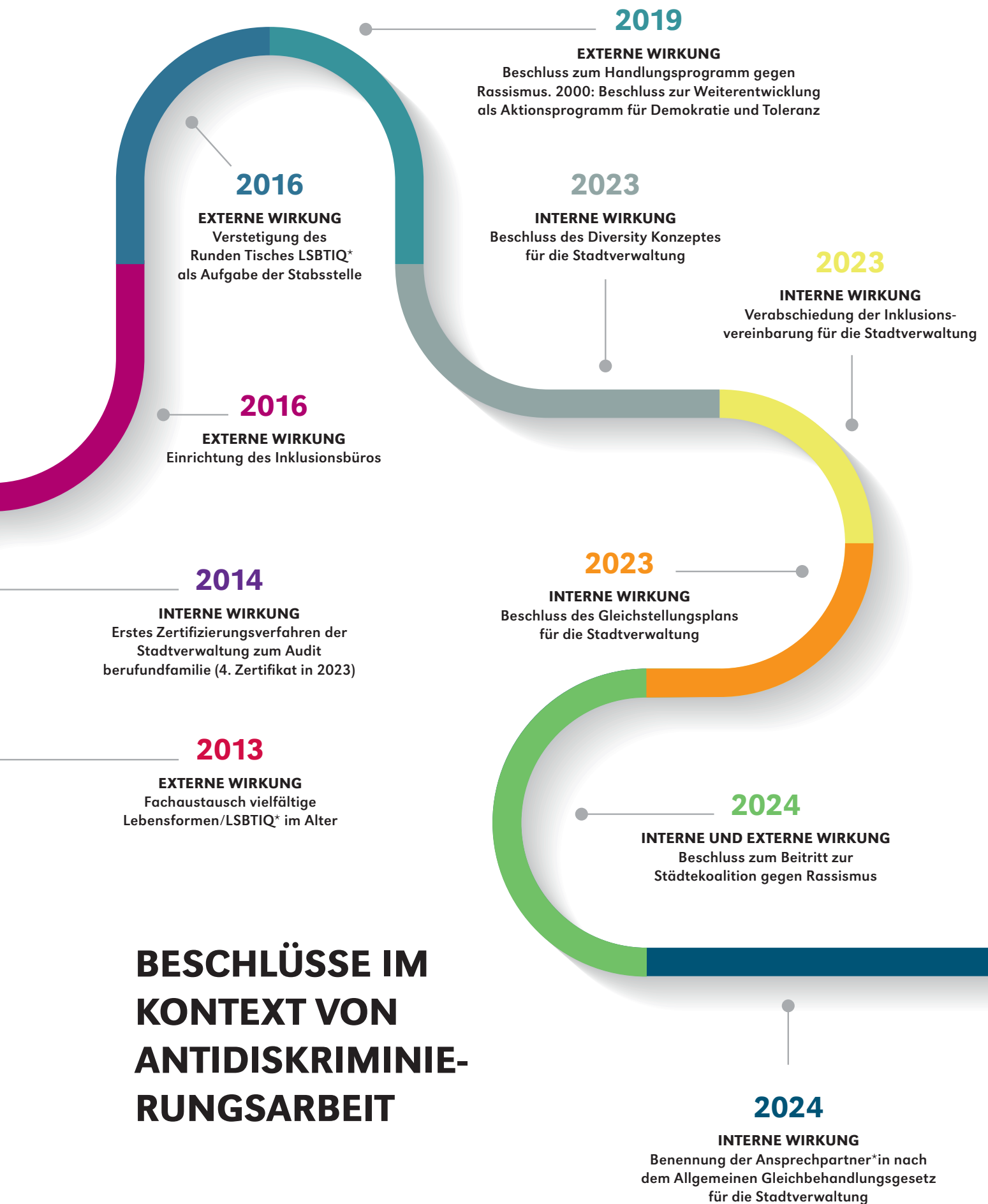
INTERNE UND EXTERNE WIRKUNG
Beschluss zur Erstellung von
Gleichstellungs- statt Frauenförderplänen
bei der Stadtverwaltung

2009

INTERNE UND EXTERNE WIRKUNG
Beschluss zum Beitritt zur Europäischen
Gleichstellungscharta

2011

INTERNE WIRKUNG
Beschluss zum Beitritt
zur Charta der Vielfalt



BESCHLÜSSE IM KONTEXT VON ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT

TRADITION DER GLEICHSTELLUNGS- UND ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT IN WUPPERTAL

Wichtige Meilensteine auf dem Weg der Förderung und Stärkung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Antidiskriminierung waren die Einrichtung der Gleichstellungsstelle vor fast 40 Jahren und der Beschluss im Jahr 1991, Frauenförderung als Gemeinschaftsaufgabe umzusetzen. Im Jahr 2000 wurden Frauenförderung und die Geschlechter-Gleichstellung darüber hinaus zu Unternehmenszielen der Stadtverwaltung erhoben.

Im Jahr 2004 folgte die Entscheidung, bei allen Verwaltungsaufgaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming³). Statt eines Frauenförderplans für die interne Personalentwicklung wurden infolgedessen erstmals „Grundsätze zur Chancengleichheit“ für die interne Gleichstellungspolitik verabschiedet.

Um eine abgestimmte Gleichstellungsstrategie für die Stadt Wuppertal zu entwickeln, trat die Stadt Wuppertal 2009 per Ratsbeschluss der Europäischen Gleichstellungskarte bei. Im Jahr 2011 wurde daraufhin der erste lokale Aktionsplan verabschiedet und im selben Jahr trat die Stadt Wuppertal der Charta der Vielfalt bei. Seit 2012 gibt es zudem das Inklusionsbüro bei der Stadtverwaltung, das die Rechte von Menschen mit Behinderungen wahrt und ihre Einhaltung einfordert. Es arbeitet eng mit dem Beirat der Menschen mit Behinderung sowie Wuppertaler*innen mit und ohne Behinderungen zusammen.

Der zweite Aktionsplan zur lokalen Umsetzung der Europäischen Gleichstellungskarte von 2013 wurde um die Themen der queeren Communitys erweitert, was zur Verstärkung des Runden Tisches LSBTIQ* und dessen Integration in die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung führte. Bereits 2014 begann die Verwaltung außerdem, sich als familienfreundliche Arbeitgeberin durch das Audit „berufundfamilie“ zertifizieren zu lassen und im Jahr 2023 schloss sie erfolgreich das vierte Zertifizierungsverfahren ab. Zahlreiche Maßnahmen dazu sind im Gleichstellungsplan verankert.

Im Februar 2019 wurde das Handlungsprogramm gegen Rassismus vom Rat der Stadt verabschiedet und 2020 zum Aktionsprogramm für Demokratie und Toleranz weiterentwickelt.

Im Jahr 2023 konnte das Diversity-Konzept als Grundlage für die städtische Personalpolitik verabschiedet werden und ein neuer Gleichstellungsplan wurde erstellt, der die Maßnahmen aus dem Diversity-Konzept aufgreift. Außerdem wurde im selben Jahr für die interne Personalpolitik die Inklusionsvereinbarung unterschrieben und seit 2024 gibt es eine Ansprechpartnerin nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz mit entsprechender Dienstvereinbarung.

Schließlich wurde im Juli 2024 der Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus vorbereitet und vollzogen.

All diese Meilensteine stehen in der Tradition, Ungleichheiten abzubauen, auf struktureller Ebene innerhalb der Verwaltung Veränderungen herbeizuführen, die Angebote der Verwaltung für die Menschen in der Stadt zu verbessern und gemeinsam mit Unterstützung anderer eine inklusivere und gerechtere Stadtgesellschaft zu gestalten.

³ Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT HAT VIELE FACETTEN UND BENÖTIGT EINEN MEHRDIMENSIONALEN ANSATZ

Ergebnisse aus „Repräsentativ- und Betroffenenbefragungen“⁴, den „Jahresberichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes“ und den „Fokusberichten des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)“ belegen wiederholt, dass die Kombination oder Häufung von Diskriminierungsmerkmalen die Benachteiligung und Ausgrenzung einer Person verstärken kann. Dies gilt auf struktureller und institutioneller Ebene.

Es wird außerdem darauf hingewiesen, dass neue gesellschaftliche Entwicklungen, die Diskriminierung beeinflussen (z.B. familiäre Aufgaben oder sozialer Status), mehr Beachtung finden müssen. Deshalb haben wir eine beteiligungsorientierte Antidiskriminierungsstrategie entwickelt, die merkmals- und zielgruppenübergreifend ausgerichtet ist.

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT ALS QUERSCHNITTSAUFGABE IN DER STADTVERWALTUNG UND GEMEINSAMER AUFTRAG DER STADTGESELLSCHAFT

In Wuppertal setzen sich verschiedene Fachstellen in der Verwaltung sowie zahlreiche Initiativen, Institutionen und Bündnisse für die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit ein. Besonders queer-feministische, antirassistische Gruppen, die freie Kulturszene und Initiativen von Menschen mit Behinderungen sowie Aktive aus der offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Stadtteilarbeit spielen hierbei eine wichtige Rolle. Diese und weitere Akteur*innen arbeiten oft in Arbeitskreisen, Runden Tischen und organisationsübergreifende Teams zusammen, um Aspekte der Gleichstellung, Antidiskriminierung, Inklusion und Diversität voranzubringen.

Auch verwaltungsinterne Projekte und Berichte, die nicht primär auf diese Themenbereiche ausgerichtet sind, berücksichtigen zunehmend Diversitäts- und Antidiskriminierungsaspekte. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Verwaltung wurden gemeinsame Strategien entwickelt, die öffentliche Wahrnehmung gestärkt und Beratungsangebote ausgeweitet. Diese Vernetzungsarbeit bringt Menschen zusammen und fördert ein gleichberechtigteres Miteinander.



⁴ https://www.aric-nrw.de/files/aricnrw/docs/pdf/Expertise_ADS_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf

ENTWICKLUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRATEGIE

Für die Erstellung dieses dritten Aktionsplanes wurden Ende 2022 und Anfang 2023 zwei Beteiligungsmodule mit zahlreichen Vertreter*innen der Verwaltung, Institutionen, Verbänden, Arbeitsgruppen, Vereinen und Initiativen durchgeführt. Die vorliegenden Maßnahmen sind das Ergebnis dieses umfassenden Beteiligungsverfahrens. Im Verlauf des Jahres 2023 wurden die Maßnahmen aufbereitet und in einem ersten Schritt redaktionell überarbeitet sowie mit den Beteiligten und den verantwortlichen Leistungseinheiten abgestimmt.

Als Ergebnis dieses Beteiligungsprozesses konnten die Erstellung und Verabschiedung des Diversity-Konzepts und des Gleichstellungsplans im Jahr 2023 realisiert werden. Zudem wurde das Zertifizierungsverfahren zum Audit „berufundfamilie“ genutzt, um die verschiedenen Konzepte miteinander in Einklang zu bringen. 2024 konnten die weiteren Maßnahmen mit den Akteur*innen abgestimmt, der Beitritt zur Städtekoalition gegen Rassismus vorbereitet und die Antidiskriminierungsstrategie finalisiert werden.

Die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung koordiniert und verantwortet die Beteiligungsprozesse, die Entwicklung der Konzepte, die Berichterstattung, ist oftmals Initiator*in oder Kooperationspartner*in.

WUPPERTALS ENGAGEMENT IN NATIONALEN UND EUROPÄISCHEN NETZWERKEN

Mit dem Beitritt zur Europäischen Gleichstellungscharta hat sich Wuppertal in einen aktiven Dialog mit nationalen und europäischen Partner*innen begeben. Nationale Konferenzen in Deutschland dienen dem Austausch bewährter Praxisbeispiele, wobei Wuppertal sowohl als Vorbild für andere Kommunen dient als auch von den Erfahrungen anderer Städte profitiert.

Im März 2015 richtete die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung gemeinsam mit dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas den zweiten Nationalen Dialog aus. Seitdem fanden weitere nationale Konferenzen in Münster (2018), Dresden (2022) und Mannheim (2024) statt. Auf europäischer Ebene wurden Konferenzen in Bilbao (2018) und Helsinki (2019) durchgeführt.

Die Europäische Gleichstellungscharta ist ein wertvolles Instrument zur Entwicklung von Strategien für Antidiskriminierung und Gleichstellung im kommunalen Kontext. Gerade die Möglichkeit, von den Erfahrungen anderer Kommunen zu lernen und deren Lösungen an die eigenen Bedürfnisse anzupassen, macht diese Vernetzung so wertvoll. Sie unterstützt uns dabei, gemeinsam mit anderen Akteur*innen eine lebenswerte Stadt für alle zu gestalten – eine Stadt, in der Gleichberechtigung im Fokus steht, der Zugang zu städtischen Dienstleistungen und Ressourcen für alle als Ziel definiert ist und ein diskriminierungssensibles Umfeld geschaffen wird.

HAUSHALTSVORBEHALT

Der Stadt Wuppertal sind enge finanzielle Grenzen gesetzt. Daher unterliegen alle in diesem Aktionsplan vorgestellten Maßnahmen, die Personal- oder Sachmittel der Stadt erfordern, dem Haushaltsvorbehalt. Diese Mittel müssen in die Haushaltsplanberatungen eingebracht und politisch beschlossen werden.

Viele Maßnahmen erfordern keine zusätzlichen Haushaltsmittel, sondern ein Umdenken, veränderte Konzepte und Herangehensweisen, die durch einen Perspektivwechsel entstehen können. Das heißt, sie brauchen vor allem Zeit und gründliche Planung. Während die Verwaltung viele dieser Maßnahmen unterstützt und begleitet, liegt die Verantwortung auch bei externen Institutionen, Vereinen oder Gruppen.

Einige Maßnahmen benötigen zusätzliche Ressourcen, deren Umfang zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht genau beziffert werden kann. Diese werden im Verlauf der Konzeption klarer und müssen entsprechend in die Haushaltberatungen einfließen.

Gerade vor dem Hintergrund enger finanzieller Spielräume ist es besonders wichtig, die vorhandenen Ressourcen und Dienstleistungen so auszurichten, dass alle Bewohner*innen Wuppertals gleichermaßen davon profitieren. Zahlreiche Instrumente, wie eine gender- und diversitätssensible Planung – auch im Kontext des Nachhaltigkeitshaushaltes – tragen dazu bei, dies zu ermöglichen.

Die knappen finanziellen Ressourcen zwingen jedoch auch dazu, Schwerpunkte zu setzen. Es muss deutlich werden, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht, um die Antidiskriminierungsarbeit in Wuppertal voranzubringen. Die Antidiskriminierungsstrategie bietet hierfür eine wichtige Grundlage im politischen Diskurs.

ROLLE VON STADTRAT, VERWALTUNG UND LOKALEN AKTEUR*INNEN

Der Rat der Stadt Wuppertal beschließt mit dem dritten Aktionsplan die strategischen Schwerpunkte und Ziele der Antidiskriminierungsstrategie sowie die entsprechenden Maßnahmen für die Jahre 2024-2027. Er begrüßt das Engagement und die Selbstverpflichtung der lokalen Akteur*innen für ein #diskriminierungsfreies_wuppertal, das im dritten Aktionsplan dargelegt und gebündelt wird.

An der Umsetzung des Aktionsplanes sind viele Leistungseinheiten der Verwaltung beteiligt. Ihr vorhandenes Fachwissen, ihre Aufgaben und ihr Gestaltungsspielraum sollen synergetisch genutzt werden, um die Strategie effektiv umzusetzen. Die Leistungseinheiten sind verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen, legen die Umsetzungsschritte fest und evaluieren die Ergebnisse. Auch viele lokale Akteur*innen haben sich an der Erstellung der Antidiskriminierungsstrategie beteiligt und übernehmen Verantwortung für deren Umsetzung in Wuppertal.

Ihnen allen gilt unser besonderer Dank!

MASSNAHMEN 2024 – 2027: HANDLUNGSFELDER UND ZIELE IM ÜBERBLICK

1

HANDLUNGSFELD 1. VERTEILUNG VON MACHT UND EINFLUSS IN DER STADT

Ziel: Alle Menschen in Wuppertal gestalten gleichermaßen eine lebenswerte Stadt, in der ihre Bedürfnisse Berücksichtigung finden und ihr Recht auf eine sichere und geschützte Teilhabe ermöglicht wird. Dafür spiegeln die politischen Gremien (Rat, Ausschüsse, Aufsichtsräte) die Diversität der Stadt wider und bei Beteiligungsverfahren wird gezielt daraufhin gearbeitet, marginalisierte Zielgruppen zu erreichen.

2

HANDLUNGSFELD 2. ZUGANG ZU STÄDTISCHEN RESSOURCEN UND DIENSTLEISTUNGEN FÜR ALLE BEVÖLKERUNGSGRUPPEN

Ziel: Alle Menschen in Wuppertal haben gleichen Zugang zu städtischen Dienstleistungen und Ressourcen und leben in einer diskriminierungssensiblen Stadt, die Präventionsmaßnahmen fördert und sich aktiv gegen Diskriminierung einsetzt.

3

HANDLUNGSFELD 3. ÜBERWINDUNG UNTERSCHIEDLICHER DISKRIMINIERENDER ROLLENSTEREOTYPE

Ziel: Die Stadt Wuppertal unterstützt Menschen dabei, eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen und setzt sich für die Überwindung gesellschaftlicher Rollenstereotype und Zuschreibungen ein. Hierbei kann es sich um Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts/der geschlechtlichen Identität, sexueller Orientierung/Identität, aufgrund kultureller, religiöser, finanzieller, sozialer oder körperlicher Merkmale handeln.

4

HANDLUNGSFELD 4. VERTEILUNG VON ERWERBSARBEIT, FAMILIEN- & HAUSARBEIT, SOWIE ARMUTSBEKÄMPFUNG

Ziel: Der geschlechtsspezifischen Beteiligung an der Familien- und Hausarbeit wird entgegengewirkt. Stattdessen wird eine partnerschaftliche Beteiligung gefördert. Alle Menschen haben gleichen Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Menschen mit einem geringen Einkommen wird die Partizipation am Leben in der Stadt ermöglicht. Hierzu werden gemeinschaftliche Anstrengungen unternommen.

5

HANDLUNGSFELD 5. PRÄVENTION UND ABBAU VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AUFGRUND VON GESCHLECHTLICHER IDENTITÄT, SEXUELLER ORIENTIERUNG, RASSISTISCHEN ZUSCHREIBUNGEN, RELIGION, SPRACHE, BEHINDERUNG ODER LEBENSALTER

Ziel: Alle Menschen in Wuppertal leben gleichberechtigt und frei von Gewalt. Unabhängig von ihrer geschlechtlichen Vielfalt, sexuellen Orientierung, rassistischen Zuschreibungen, ihrer Religion, Sprache, körperlichen Einschränkungen, Behinderung, ihres Alters oder ihrer finanziellen Möglichkeiten.

HANDLUNGSFELD 5.1. UMSETZUNG DER ISTANBULKONVENTION

Ziel: Die Vorgaben der Istanbul-Konvention werden durch die Einführung weitreichender Fortbildungs- und Präventionskonzepte erfüllt

6

HANDLUNGSFELD 6. AN GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG ORIENTIERTE PERSONALPOLITIK ÜBER DIE VERWALTUNG HINAUS

Ziel: Die Stadtverwaltung als wichtiger öffentlicher Arbeitgeber übernimmt eine Vorbildfunktion mit einer an Gleichstellung, Diversität und Inklusion orientierten Personalpolitik. Hierzu schreibt die Stadtverwaltung den Gleichstellungsplan, das Diversity-Konzept, das Inklusionskonzept und das Personalentwicklungskonzept mit seinen Maßnahmen fort und stellt sicher, dass gute Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, zur Überwindung geschlechtsspezifischer Rollenstereotype, zur Inklusion und Diversität sowie zur Vermeidung von sexueller Belästigung in der Öffentlichkeit bekannt werden.

7

HANDLUNGSFELD 7. WEITERENTWICKLUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRATEGIE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG IM RAHMEN DER EUROPÄISCHEN GLEICHSTELLUNGSSCHARTA

Ziel: Die Stadt Wuppertal entwickelt den Aktionsplan zur Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategie weiter und informiert über entsprechende Fragestellungen und Maßnahmen in der Öffentlichkeit

Mit den oben genannten und gemeinsam ausgearbeiteten Handlungsfeldern setzt die Stadt Wuppertal ihre Anstrengungen fort, ein diskriminierungssensibles Miteinander zu fördern. In enger Zusammenarbeit mit den Beteiligten wurden für jedes Handlungsfeld Ziele und Maßnahmen sowie Verantwortlichkeiten zugeordnet.

Diese Maßnahmen sind für den Zeitraum von 2024 bis 2027 geplant und können größtenteils im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel umgesetzt werden. Einige

Maßnahmen werden durch Drittmittel, darunter Sponsor*innen, akquirierte Zuschüsse, Einnahmen sowie Mittel von Land und Bund finanziert. Darüber hinaus können Fördermittel der Europäischen Union für bestimmte Maßnahmen beantragt werden, beispielsweise im Rahmen der Europäischen Sozialfonds-Förderung oder der Förderung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung. Für Maßnahmen, die den städtischen Haushalt betreffen, müssen im Rahmen der Konzeption entsprechende Haushaltsanmeldungen oder -anträge erstellt und politisch diskutiert werden.

Die **Federführung** jeder Maßnahme stellt sicher, dass sowohl die konzeptionelle als auch die finanzielle Umsetzung – in der Regel in Kooperation mit anderen Beteiligten – klar verantwortet wird. Die festgelegten Maßnahmen verdeutlichen die vielfältigen Bemühungen aller Akteur*innen im Bereich der Antidiskriminierung, sei es durch die Fortführung bestehender Initiativen oder die Neuausrichtung und Weiterentwicklung bestimmter Maßnahmen, Programme, Arbeitsstrukturen und deren Integration in den Alltag, die bereits in den vorangegangenen Aktionsplänen aufgegriffen wurden. Lediglich die Maßnahmen, die mit einem „NEU“ gekennzeichnet sind, wurden bisher nicht in den vorausgegangenen Aktionsplänen aufgegriffen.

Herausforderungen entstehen vor allem bei Maßnahmen, die neue Ideen und Konzepte erfordern. In diesen Fällen wird vorrangig auf den Zuständigkeitsbereich der Verwaltung zurückgegriffen. Es gibt jedoch auch Maßnahmen, die nur indirekt im Einflussbereich der Verwaltung liegen. Hier ist die erfolgreiche Umsetzung stark von der Kooperation und Initiative von Institutionen, Verbänden und privaten Akteur*innen abhängig. Diese Zusammenarbeit ist entscheidend, um auch außerhalb der direkten Verwaltungseinflüsse nachhaltige Veränderungen zu erzielen.

HANDLUNGSFELD 1: VERTEILUNG VON MACHT UND EINFLUSS IN DER STADT

ZIEL: ALLE MENSCHEN IN WUPPERTAL GESTALTEN GLEICHERMASSEN EINE LEBENSWERTE STADT, IN DER IHRE BEDÜRFNISSE BERÜCKSICHTIGUNG FINDEN UND IHR RECHT AUF EINE SICHERE UND GESCHÜTZTE TEILHABE ERMÖGLICHT WIRD. DAFÜR SPIEGELN DIE POLITISCHEN GREMIEN (RAT, AUSSCHÜSSE, AUFSICHTSRÄTE) DIE DIVERSITÄT DER STADT WIDER UND BEI BETEILIGUNGSVERFAHREN WIRD GEZIELT DARAUFHIN GEARBEITET, MARGINALISIERTE ZIELGRUPPEN ZU ERREICHEN.

01 | Im Rahmen einer Imagekampagne werden (junge) engagierte Politiker*innen aus den Ratsgremien mit ihrer Motivation, ihrem Arbeitsaufwand und ihren Schwerpunkten vorgestellt. Hierbei wird vor allem auf Diversitätsgesichtspunkte und geschlechtliche Vielfalt geachtet.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Ressort Büro des Oberbürgermeisters, Presseamt, Ratsfraktionen

02 | Es wird ein Programm entwickelt, das strukturell benachteiligten Gruppen eine stärkere Teilhabe an politischen Entscheidungen ermöglicht. Ein zentraler Bestandteil der Maßnahme ist der Aufbau eines Beteiligungs- und Öffentlichkeitskonzeptes, um die Zielgruppen effektiv zu erreichen. Das Programm wird vom Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung begleitet.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Bergische VHS Solingen|Wuppertal, Kookaburra gGmbH

03 | Es wird ein regelmäßiger Gremienbericht pro Ratsperiode erstellt, der anonymisiert über die Diversität der Ratsmitglieder in politischen Ausschüssen und Aufsichtsgremien informiert. Dieser Bericht wird über das Ratsinformationssystem sowie im Internet zur Verfügung gestellt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Ressort Büro des Oberbürgermeisters

04 | Bei der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen z.B. an Projekten werden ihre unterschiedlichen Belange und Bedarfe unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten erhoben.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt

05 | Bei Beteiligungsverfahren zur Entwicklung von Projekten/Planungen der Stadt Wuppertal werden Konzepte zur Berücksichtigung von Diversitätsaspekten standardmäßig integriert und als unverzichtbarer Bestandteil behandelt.

Federführung: Team Bürgerbeteiligung & Bürgerengagement

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Geschäftsbereiche, Beirat Bürgerbeteiligung

NEU I 06 | Für das Partizipationsportal wird geprüft, welche Elemente mehrsprachig und in leichter Sprache gestaltet werden können, um weitere Zielgruppen zu erreichen und deren aktive Beteiligung zu fördern.

Federführung: Team Bürgerbeteiligung & Bürgerengagement in Kooperation mit den Leistungseinheiten

07 | Der Equal Pay Day wird genutzt, um öffentlich auf die Notwendigkeit von mehr Frauen in Führungspositionen aufmerksam zu machen und das Bewusstsein für geschlechtergerechtere Bezahlung zu schärfen.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Wirtschaftsförderung Wuppertal AÖR

NEU I 08 | Der Equal Chance Day wird als neuer Aktionstag eingeführt, um auf verschiedene Diskriminierungsmerkmale aufmerksam zu machen und das Bewusstsein für Chancengleichheit in allen Lebensbereichen zu stärken.

Federführung: Initiative Power of Color

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Ressort Zuwanderung und Integration

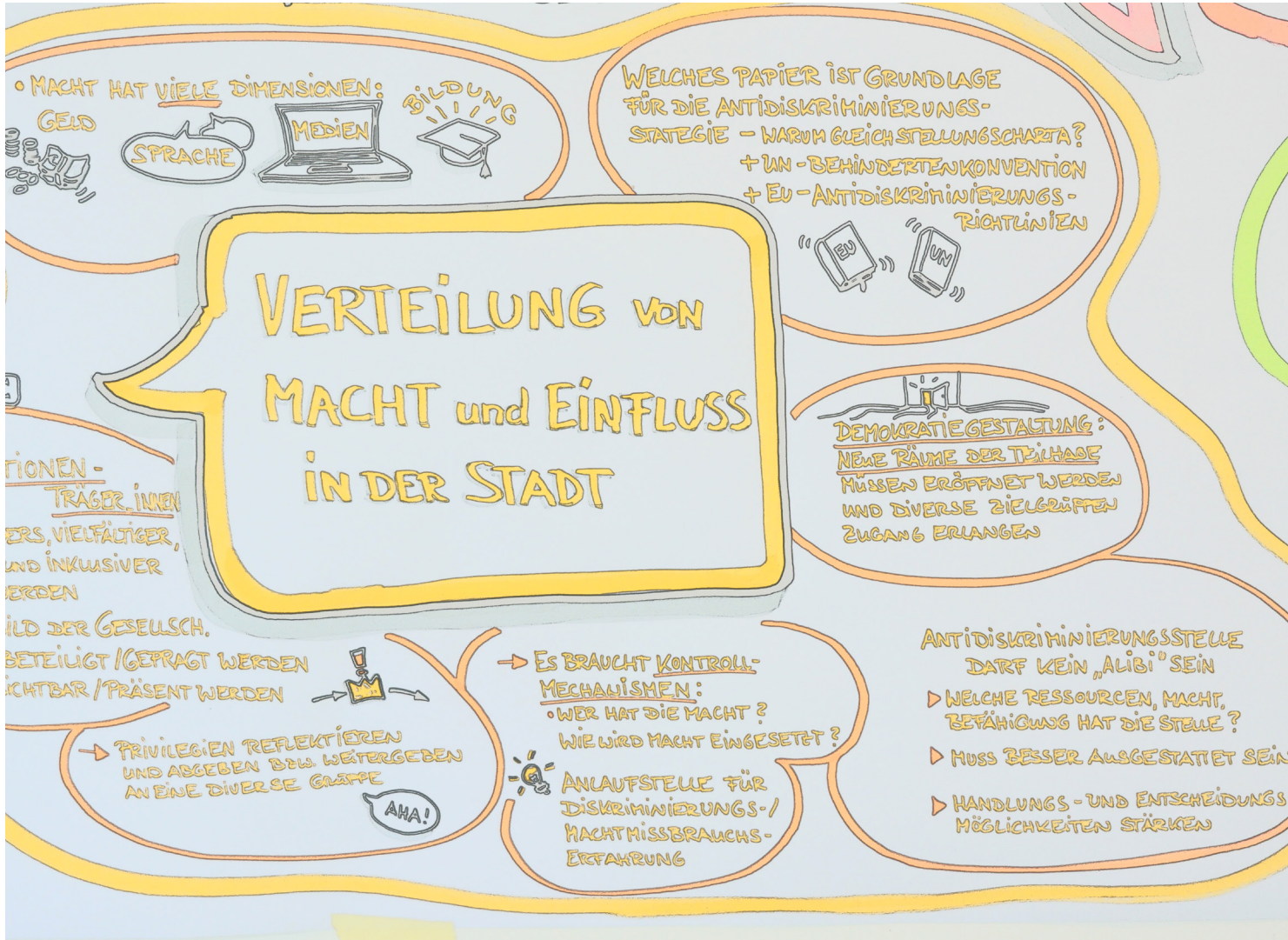
NEU I 09 | Es wird eine Handlungshilfe entwickelt, um Veranstaltungen und Angebote sowohl in der Repräsentanz als auch in der Ansprache der Zielgruppen divers und inklusiv auszurichten.

Federführung: Arbeitsgruppe der Beauftragten und Fachreferent*innen zum Thema Antidiskriminierung (Integrationsbeauftragte, Beauftragte für Antirassismus, Antisemitismus, antiislamischen Rassismus und Antiziganismus, Inklusionsbeauftragte, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte, Fachreferentin LSBTIQ*, Fachreferent Antidiskriminierung)

NEU I 10 | Es wird geprüft, inwieweit die Antidiskriminierungsarbeit der Stadtverwaltung aufgrund der vielfältigen Aufgaben personell und ressourcenbezogen verstärkt werden kann.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Arbeitsgruppe der Beauftragten und Fachreferent*innen zum Thema Antidiskriminierung, Ressort Finanzen, Haupt- und Personalamt der Stadt Wuppertal



HANDLUNGSFELD 2: ZUGANG ZU STÄDTISCHEN RESSOURCEN UND DIENSTLEISTUNGEN FÜR ALLE BEVÖLKERUNGS- GRUPPEN

ZIEL: ALLE MENSCHEN IN WUPPERTAL HABEN GLEICHEN ZUGANG ZU STÄDTISCHEN DIENSTLEISTUNGEN UND RESSOURCEN UND LEBEN IN EINER DISKRIMINIERUNGSENSIBLEN STADT, DIE PRÄVENTIONSMASSNAHMEN FÖRDERT UND SICH AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG EINSETZT.

01 | Es wird ein nachhaltiges und differenziertes Erfassungs- und Analysesystem entwickelt, um die Inanspruchnahme von Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu evaluieren. Ziel ist es, den Zugang zu diesen Angeboten für strukturell benachteiligte Bevölkerungsgruppen gezielt zu verbessern.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Bergische Universität Wuppertal

NEU | 02 | Es wird eine Strategie entwickelt, um den Zugang zu Angeboten und Informationen der Stadtverwaltung für Menschen of Color (BIPoC) und strukturell benachteiligte Gruppen zu erleichtern. Dabei wird besonderer Wert auf Mehrsprachigkeit und einfache Sprache gelegt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Presseamt, Amt für Informationstechnik und Digitalisierung

Kooperation: Integrationsbeauftragte, Antirassismusbeauftragte, Inklusionsbeauftragte

NEU | 03 | Um Behördengänge und die Teilhabe an kulturellen Angeboten zu erleichtern, wird der Einsatz von Sprachmittler*innen ausgeweitet.

Federführung: Alle Ressorts, Stadtbetriebe und Ämter

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration, Träger der freien Wohlfahrtspflege

NEU | 04 | Es wird ein Schulungskonzept für diversitätssensibles Handeln und die Anwendung einfacher Sprache im Gesundheitsbereich entwickelt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Gesundheitsamt, Sozialamt (Inklusionsbüro), Wuppertaler Krankenhäuser und Kliniken

NEU | 05 | Der Zugang zur Ausländerbehörde für Menschen mit internationalen Geschichten wird erleichtert, zum Beispiel durch die Einführung von Online-Buchungssystemen und die Aufstockung des Personals.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration

06 | Die Angebote und Zugangsstrukturen der Jugendhilfe im ambulanten und stationären Bereich werden partizipativ unter geschlechts-, diversitäts-, barriereärmeren/barrierefreien und inkludierenden Gesichtspunkten weiterentwickelt.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt

Kooperation: Haupt- und Personalamt

NEU | 07 | Die Jugendarbeit für LSBTIQ*-Jugendliche wird durch eine neue Förderung für offene Jugendarbeit im Umfang einer ½ Fachkraftstelle gestärkt. Ein anerkannter freier Träger der Jugendhilfe wird durch ein Interessensbekundungs- und Auswahlverfahren ausgewählt, um zusammen mit der Zielgruppe ein entsprechendes Angebot zu entwickeln, umzusetzen und dauerhaft zu etablieren.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt (Fachbereich Jugend & Freizeit)

Lenkungsgruppe: Mitglieder des Jugendhilfeausschusses, des Wuppertaler Jugendrates, der AG 2 Offene Kinder- und Jugendarbeit nach § 78 SGB VIII, der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, der Jugendhilfeplanung im Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt

NEU | 08 | Die geförderten Einrichtungen der Offenen und Mobilen Kinder- und Jugendarbeit erstellen eine Evaluation der inklusiven Angebote mit mindestens einer halben Fachkraftstelle. Die Evaluationsberichte werden 2024 ausgewertet, um die Inklusive Offene Arbeit weiterzuentwickeln und die Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderungen zu stärken.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt (Fachbereich Jugend & Freizeit)

Kooperation: Träger der freien Wohlfahrtspflege / AG 2 Offene Kinder- und Jugendarbeit nach § 78 SGB VIII

09 | Im Rahmen der Sportstätten-Entwicklungsplanung wird durch die Methodenvielfalt erreicht, dass die unterschiedlichen Bedarfe der Wuppertaler Bevölkerung berücksichtigt werden.

Federführung: Sport- und Bäderamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

NEU | 10 | Im Rahmen der Pflegebedarfsplanung nach dem Alten- und Pflegegesetz NRW 2023–2026 werden im Schwerpunkt „Vielfältige Lebensformen/LSBTIQ* im Alter“ weitere Themen für den Fachaustausch in der ambulanten Pflege und Tagespflege festgelegt. Dabei wird gezielt gegen Diskriminierung von LSBTIQ*-Personen vorgegangen und ihre pflegerische Versorgung sichergestellt.

Federführung: Sozialamt

Kooperation: Fachaustausch LSBTIQ*/Leben im Alter

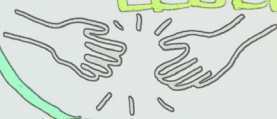
NEU | 11 | Für die Pflegebedarfsplanung nach Alten- und Pflegegesetz NRW 2023–2026 werden im Schwerpunkt „Vielfältige Lebensformen/LSBTIQ* im Alter“ weitere Felder für den Fachaustausch im Kontext der Senior*innen-Begegnung und Wohnen im Alter festgelegt.

Federführung: Sozialamt

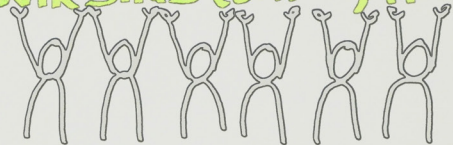
Kooperation: Fachaustausch LSBTIQ*/Leben im Alter



RESPEKT
LEBEN!



WIR SIND (SCHON) HIER!



ZUGANG ZU
STÄDT. RESSOURCEN
UND
DIENSTLEISTUNGEN
FÜR ALLE
BEVÖLKERUNGSGRUPPEN

„PROJEKTITIS“

ES BRAUCHT KONTINUIERLICHES
ARBEITEN UND RESSOURCEN

- ✱ RÄUME
- ✱ KOORDINATION
- ✱ GEMEINSAME
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

HANDLUNGSFELD 3: ÜBERWINDUNG UNTERSCHIEDLICHER DISKRIMINIERENDER ROLLENSTEREOTYPE

ZIEL: DIE STADT WUPPERTAL UNTERSTÜTZT MENSCHEN DABEI, EIGENE LEBENSENTWÜRFE ZU VERWIRKLICHEN UND SETZT SICH FÜR DIE ÜBERWINDUNG GESELLSCHAFTLICHER ROLLENSTEREOTYPE UND ZUSCHREIBUNGEN EIN. HIERBEI KANN ES SICH UM ZUSCHREIBUNGEN AUFGRUND DES GESCHLECHTS/DER GESCHLECHTLICHEN IDENTITÄT, SEXUELLER ORIENTIERUNG/IDENTITÄT, AUFGRUND KULTURELLER, RELIGIÖSER, FINANZIELLER, SOZIALER ODER KÖRPERLICHER MERKMALE HANDELN.

01 | Für alle Kursleitungen der Bergischen VHS Solingen|Wuppertal wird eine Qualifizierung zu Rollenstereotypen und Vorurteilen angeboten. Gefördert werden Genderkompetenz und Sensibilität für Rassismus. Das Konzept wird als Best Practice anderen Bildungsträgern empfohlen.

Federführung: Bergische VHS Solingen|Wuppertal

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

02 | Bei der Entwicklung von Bildungsangeboten für Frauen und Männer mit internationalen Geschichten, wie Integrations- und Sprachkursen, werden Diskriminierungsaspekte integriert. Das BAMF wird angefragt, dies in den Sprachkursen zu berücksichtigen.

Federführung: Ressort Zuwanderung und Integration

03 | Im Rahmen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit wird auf Grundlage des Kinder- und Jugendförderplans eine gender- und diskriminierungssensible sowie diverse pädagogische Arbeit umgesetzt. Der Austausch der Fachkräfte in den Dialogstrukturen der Offenen Jugendarbeit wird dabei weiterentwickelt.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt (Fachbereich Jugend & Freizeit)

Kooperation: Träger der freien Wohlfahrtspflege / AG 2 Offene Kinder- und Jugendarbeit nach § 78 SGB VIII, AK Mädchenarbeit, AK Jungenarbeit

04 | Den Mitarbeiter*innen städtischer Kindertageseinrichtungen werden regelmäßig Fortbildungen zu Rollenstereotypen und Vorurteilen angeboten. Damit wird Diversitätskompetenz und Diskriminierungssensibilisierung gefördert.

Federführung: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Initiative Klischeefrei

NEU | 05 | Für Mitarbeiter*innen und Teams von Pflegediensten und Altenpflegeeinrichtungen werden Fortbildungen zu Rollenstereotypen und Vorurteilen angeboten. Damit wird Diversitätskompetenz und Diskriminierungssensibilisierung gefördert.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung und Sozialamt

Kooperation: Eigenbetrieb Altenpflegeheime, Kookaburra gGmbH, Initiative KLISCHEEFREI

06 | Der „Girls´Day“ und der „ Boys´ Day“ werden als Instrumente für eine erweiterte und diskriminierungssensible Berufswahl weiterentwickelt. Die Schnupperangebote berücksichtigen darüber hinaus die Aspekte geschlechtliche Vielfalt, rassistische Zuschreibungen und Behinderung.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Haupt- und Personalamt (Ausbildungsabteilung), Stadtbetrieb Schulen, Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt (Fachbereich Jugend & Freizeit), Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände, Kreishandwerkerschaft Solingen-Wuppertal, Diakonie Wuppertal, Kookaburra gGmbH, SCHLAU Wuppertal e.V.

07 | Maßnahmen zur Berufswahl und Lebensplanung werden mit einem Fokus auf Rollenklischees und bestehende Vorurteile weiterentwickelt und gezielt für Zielgruppen in Schulen und Sportvereinen angeboten.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Stadtbetrieb Schulen (KAOA), Jobcenter Wuppertal, Wirtschaftsförderung Wuppertal AöR

08 | Es wird eine Kampagne unter dem Fokus „Role Models“ initiiert und umgesetzt, um strukturell benachteiligte Gruppen in Berufsfeldern sichtbar zu machen, die für sie als nicht „typisch“ gelten.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Haupt- und Personalamt (Ausbildungsabteilung)

Kooperation: Kookaburra gGmbH, Decolonize Wuppertal, KiTma e.V., Initiative Power of Color, Queeres Zentrum Wuppertal Inside:Out e.V., BJ Wuppertal e.V., SCHLAU Wuppertal e.V.

NEU | 09 | Es werden Angebote entwickelt, die das Empowerment diskriminierter Gruppen fördern und gleichzeitig der Verfestigung von Rollenstereotypen entgegenwirken.

Federführung: Bergische VHS Solingen|Wuppertal

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Kookaburra gGmbH

NEU | 10 | SCHLAU Wuppertal e.V. wird weiterhin als zentrales Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt unterstützt und durch eine finanzielle Förderung abgesichert.

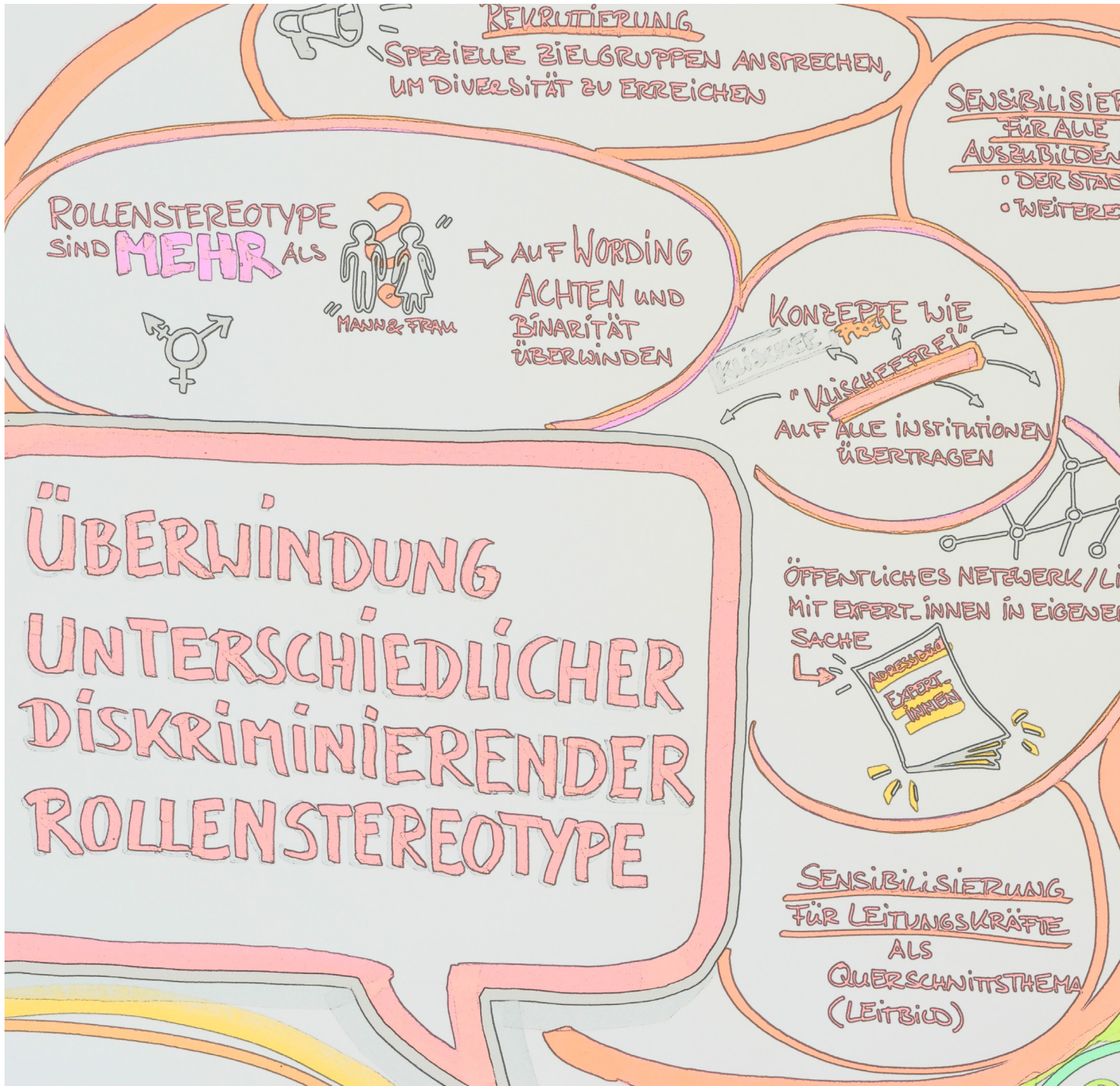
Federführung: SCHLAU Wuppertal e.V.

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

NEU | 11 | KiTma e.V. und Kookaburra gGmbH werden als Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt zu rassistischer Diskriminierung unterstützt. Eine strukturelle Förderung wird vorbereitet.

Federführung: KiTma e.V., Kookaburra gGmbH

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung



HANDLUNGSFELD 4: VERTEILUNG VON ER- WERBSARBEIT, FAMILIEN- UND HAUSARBEIT, SOWIE ARMUTSBEKÄMPFUNG

ZIEL: DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN BETEILIGUNG AN DER FAMILIEN- UND HAUSARBEIT WIRD ENTGEGENGEWIRKT. STATTDESSEN WIRD EINE PARTNERSCHAFTLICHE BETEILIGUNG GEFÖRDERT. ALLE MENSCHEN HABEN GLEICHEN ZUGANG ZU ARBEITSMARKTPOLITISCHEN MASSNAHMEN. MENSCHEN MIT EINEM GERINGEN EINKOMMEN WIRD DIE PARTIZIPATION AM LEBEN IN DER STADT ERMÖGLICHT. HIERZU WERDEN GEMEINSCHAFTLICHE ANSTRENGUNGEN UNTERNOMMEN.

01 | In allen Projekten, die im Rahmen der ESF- und EFRE-Förderung beantragt werden und zur Armutsreduzierung beitragen, wird die Umsetzung von Gender und Diversity integriert.

Federführung: Jeweilige Träger/Projektverantwortliche

Kooperation: Agentur für Arbeit Solingen-Wuppertal, Jobcenter Wuppertal, Unternehmen, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

02 | Geförderte Projekte zur Arbeitsmarktintegration, insbesondere von Frauen und Menschen mit internationalen Geschichten werden umgesetzt und weiterentwickelt.

Federführung: Jeweilige Träger/Projektverantwortliche

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

03 | Im Rahmen der Programme des Quartiersmanagements werden diversitätsspezifische Ansätze positiv bewertet und im Rahmen der Förderung berücksichtigt.

Federführung: Geschäftsbereich Stadtentwicklung, Bauen und Mobilität (Stadtentwicklung und Städtebau)

04 | Im Rahmen der Quartiersarbeit werden Informationen und Angebote für Familien (mit internationalen Geschichten) öffentlich zugänglich gemacht. Hierzu werden Lots*innen oder Fachkräfte in Familienzentren oder Familien-Cafés gesucht.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration, Aufbruch am Arrenberg e.V., Jobcenter Wuppertal, Quartiersmanagement, Frauenberatung und Selbsthilfe e.V.

05 | Das „Gender Team Jobcenter“ setzt seine Arbeit fort, um Integrationsmaßnahmen gleichermaßen Frauen und Männern zukommen zu lassen. Dabei werden intersektionale Ansätze berücksichtigt.

Federführung: Jobcenter Wuppertal

06 | Um die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu fördern und über die Rechte im Minijob aufzuklären, werden Arbeitgeber*innen und Minijobber*innen direkt angesprochen bzw. Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt.

Federführung: Jobcenter Wuppertal

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung/Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck, Unternehmen

07 | Der beruflichen Qualifizierung von strukturell benachteiligten Menschen mit internationalen Geschichten, insbesondere Frauen, wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Federführung: Jobcenter Wuppertal

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration

08 | Es wird ein Konzept entwickelt, um die Potenziale von Frauen mit internationalen Geschichten als Fachkräfte offensiv zu nutzen und Unternehmen für diese Zielgruppe zu sensibilisieren.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung/Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck, Ressort Zuwanderung und Integration

09 | Das Projekt „Netzwerke für Alleinerziehende“ wird in seiner Arbeit unterstützt. Hierfür wird eine Veranstaltung vorbereitet, um neue Impulse zu gewinnen.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie, Jobcenter

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

10 | Unternehmen werden motiviert, Teilzeitausbildungsplätze bereit zu stellen. Hierzu werden Informationsveranstaltungen durchgeführt.

Federführung: Regionalagentur Bergisches Städtedreieck

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung/Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck, ZIB Zentrum für Integration und Bildung, GESA gGmbH (Projekt MITA)

NEU | 11 | Die Möglichkeiten des Bildungs- und Teilhabepaketes werden bekannter gemacht, um die Nutzung zu intensivieren. Dazu werden innovative Konzepte entwickelt. Die Bewilligungszeiträume für die BuT-Angebote werden weiter entbürokratisiert.

Federführung: Jobcenter

Kooperation: Ressort Kinder, Jugend und Familie (Bezirkssozialdienste, Stadtteilbüros, Beratungsstellen, Schulsozialarbeiter*innen)

12 | In Projekten, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, in Beratung und Coaching-Maßnahmen wird der Dialog zur Teilung der Care-Arbeit in Partnerschaften thematisiert und unterstützt.

Federführung: Jobcenter

Kooperation: Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

13 | Zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz in einer Tageseinrichtung für Kinder bzw. in der Kindertagespflege planen sowohl der Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder als auch die Träger der freien Jugendhilfe, sowie die Kindertagespflegepersonen eine Ausweitung der Betreuungsangebote für Kinder im Alter bis zur Einschulung.

Federführung: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder

Kooperation: Träger der freien Wohlfahrtspflege

NEU | 14 | Eine Möglichkeit zur sozial gerechteren Staffelung der Elternbeiträge wird geprüft.

Federführung: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder

15 | Im Rahmen der Offenen Ganztagsgrundschule werden verbindliche Betreuungsangebote für Grundschulkinder angeboten.

Federführung: Stadtbetrieb Schulen

NEU | 16 | Bei einem Neubau von Wohnungen ist eine Quotierung von 30 Prozent für den Neubau von öffentlich geförderten Wohnungen eingeführt worden, die künftig zu beachten ist. Die Verantwortlichen sorgen für ausreichend bezahlbaren barrierefreien und bewohnbaren Wohnraum, der auch durch Sanierung und Instandhaltung von Bestand ermöglicht wird.

Federführung: Ressort Bauen und Wohnen, Ressort Stadtentwicklung

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

NEU | 17 | Armut und Hunger sind Thema junger Menschen insbesondere in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Die Einrichtungen versuchen konkrete Bedarfe in ihren Angeboten zu berücksichtigen. Hierbei steht Hilfe zur Selbsthilfe im Fokus, z. B. Kochgruppen, gesunde Ernährung oder Lerngruppen.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie (Fachbereich Jugend & Freizeit), Träger der freien Wohlfahrtspflege / AG 2 Offene Kinder- und Jugendarbeit nach § 78 SGB VIII



VEREINBARKEIT
BERUF + FAMILIE
FÜR VÄTER/MÄNNER
▶ MEHR ANGEBOTE
▶ MEHR TEILZEIT

BEZAHLBARER
WOHNRAUM
• SOZIALBINDUNG • BEWOHNBAR
• BARRIEREFREI

VERTEILUNG VON
ERWERBSARBEIT,
FAMILIEN- & HAUSARBEIT
SOWIE
ARMUTSBEKÄMPFUNG

BERATUNG
450€ JOB??
BERATUNG ZU
ALTERNATIVEN
ZU
PREKÄRER
BESCHÄFTIGUNG

MAßNAHMEN ZUR
AUSWEITUNG DER
KINDERBETREUUNG
MÜSSEN BLEIBEN

JA!

ELTERNBEITRÄGE
KINDERBETREUUNG, TICKETS
ABSCHAFFEN
• WAHWEISE SOZIAL GERECHTER
GESTALTEN

DIALOG
ÜBER PARTNER-
SCHAFTLICHE
ARBEITSTEILUNG
AKTIVIEREN

WEITR
PRÄVENT
UM AUCH
GRUPPEN

KT

HANDLUNGSFELD 5: PRÄVENTION UND ABBAU VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AUFGRUND VON GESCHLECHTLICHER IDENTITÄT, SEXUELLER ORIENTIERUNG, RASSISTI- SCHEN ZUSCHREIBUNGEN, RELIGION, SPRACHE, BEHINDERUNG ODER LEBENSALTER

ZIEL: ALLE MENSCHEN IN WUPPERTAL LEBEN GLEICHBERECHTIGT UND FREI VON GEWALT. UNABHÄNGIG VON IHRER GESCHLECHTLICHEN VIELFALT, SEXUELLEN ORIENTIERUNG, RASSISTISCHEN ZUSCHREIBUNGEN, IHRER RELIGION, SPRACHE, KÖRPERLICHEN EINSCHRÄNKUNGEN, BEHINDERUNG, IHRES ALTERS ODER IHRER FINANZIELLEN MÖGLICHKEITEN.

NEU I 01 | Langfristig werden die Angebote der Wuppertaler Hilfsstruktur sowohl digital als auch analog, mehrsprachig, zugänglich und barrierearm/barrierefrei konzipiert und umgesetzt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Amt für Informationstechnik und Digitalisierung

02 | Die Infrastruktur zur Unterstützung, Beratung und Krisenintervention für Frauen, trans* und non-binäre Menschen sowie Jugendliche mit (sexualisierten) Gewalterfahrungen wird weiterhin finanziell abgesichert und kontinuierlich weiterentwickelt. Dabei wird die besondere Situation von mehrfach diskriminierten Betroffenen spezifisch berücksichtigt.

Federführung: Sozialamt

Kooperation: Runder Tisch gegen häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt

NEU I 03 | Freie Träger werden bei der Beantragung von Fördermitteln unterstützt, um Beratungsmöglichkeiten zu Diskriminierungsfällen anbieten zu können.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration

NEU I 04 | Es wird ein Leitfaden (Achtsamkeitskonzept) erstellt, um bei Festen und Veranstaltungen einen diskriminierungssensiblen/inklusiven Umgang zu fördern und sicheres Feiern für alle zu ermöglichen.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellungs- und Antidiskriminierung, Stadtmarketing GmbH

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration, Inklusionsbüro

NEU I 05 | Es wird geprüft, wie Empowerment- und Hilfsangebote für Menschen in Wuppertal, die von Gewalt und Diskriminierung betroffen sind, gebündelt und veröffentlicht werden können.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellungs- und Antidiskriminierung, Stadtmarketing GmbH

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration, Inklusionsbüro, Wuppertaler Initiative für Demokratie und Toleranz e.V., Kookaburra gGmbH, Träger der freien Wohlfahrtspflege

NEU I 07 | Das Inside:Out als queeres Zentrum und Treffpunkt, Anlaufstelle und Schutzraum mit vielfältigen Angeboten für LSBTIQ* Personen aller Altersgruppen wird weiterhin unterstützt und abgesichert.

Federführung: Queeres Zentrum Wuppertal Inside:Out e.V.,

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

08 | Die Arbeit lokaler Akteur*innen aus dem queeren Kontext wird organisatorisch und konzeptionell unterstützt. Dazu gehört auch die Durchführung des CSD (Christopher Street Day) mit den Wochen der Vielfalt. Fördermöglichkeiten auf Landesebene werden hierfür geprüft und beantragt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Runder Tisch LSBTIQ*

09 | Bei Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit werden gezielt queere Familien- und Lebensentwürfe berücksichtigt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Runder Tisch LSBTIQ*

10 | Der Fachaustausch „vielfältige Lebensformen im Alter/LSBTIQ*“ wird fortgesetzt und konzeptionell unterstützt. Wichtiges Ziel ist die Integration der Empfehlungen „Pflege ohne Diskriminierung“ in bestehende Leitlinien, Konzepte und Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit in den vollstationären Pflegeeinrichtungen.

Federführung: Sozialamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

11 | Zur Ermittlung und Vermeidung von Angsträumen bei neuen und laufenden städtebaulichen Projekten erfolgt eine zeitnahe und kontinuierliche Beteiligung der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung. Über die Umsetzung wird regelmäßig im Ausschuss Gleichstellung und Antidiskriminierung berichtet.

Federführung: Sozialamt – Soziale Ordnungspartnerschaften

Kooperation: Ordnungsamt, Ressort Grünflächen und Forsten, Ressort Straßen und Verkehr, Gebäudemanagement der Stadt Wuppertal, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Steuerungsgruppe Soziale Ordnungspartnerschaften

12 | Über die Arbeit der „Lenkungsgruppe für soziale Ordnungspartnerschaften“ wird jährlich auf Anfrage im Ausschuss Gleichstellung und Antidiskriminierung mit dem Blick auf geschlechts- und diskriminierungsspezifische Erkenntnisse und Maßnahmen berichtet.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Sozialamt – Soziale Ordnungspartnerschaften

NEU | 13 | Die Umsetzung eines Projekts zur kreativen Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Antidiskriminierung wird mit den Wuppertaler Bühnen geprüft, um Prävention und Sensibilisierung zu fördern.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Wuppertaler Bühnen (Betriebsrat, AG Diversity)

NEU | 14 | Projekte und Aktivitäten des Erzieherischen Kinder- und Jugendschutzes für junge Menschen und Eltern zu Themen wie Zivilcourage, Rassismus, Sucht und Drogen, Persönlichkeitsstärkung, sozialer Mut werden fortgeführt und um weitere Themen, wie sexualisierte Gewalt ergänzt.

Federführung: Ressort Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt (Fachbereich Jugend & Freizeit/ Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz)

Kooperation: kommunale Akteur*innen, Träger der freien Wohlfahrtspflege, Schulen/Schulsozialarbeit, Offene Kinder- und Jugendeinrichtungen

15 | Es wird geprüft, in wie fern Weiterbildungsmodule zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern entwickelt werden können, die sich an Fachkräfte in Schulen und Kindertageseinrichtungen richten. Über die Einbindung lokaler Experten*innen wird gleichzeitig die Vernetzung in Wuppertal sichergestellt.

Federführung: Bergische VHS Solingen|Wuppertal

Kooperation: Stadtbetrieb Tageseinrichtungen für Kinder, Stadtbetrieb Schulen, Experten*innen freier Träger

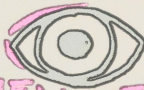
NEU | 16 | Es werden rassismuskritische Workshops und Fortbildungen für Polizist*innen und weitere Behörden angeboten.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Opferschutz der Polizei Wuppertal

PRÄVENTION UND ABBAU VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

DIVERSITÄTSORIENTIERTE
ARBEIT & DIVERSITÄT
IST QUERSCHNITTS AUFGABE
→ AUFGABE IN ALLEN
INSTITUTIONEN
DAZU MÜSSEN MAßNAHMEN
ENTWICKELT WERDEN
UM DAS ZU PLATZIEREN

NACHHALTIGE STRUK
SCHAFEN z.B. DURCH
„KÜMMERER - BEA
FÜHRUNGSKRÄFTE DIE DI
IM BÜCK  HABEN U
MAßNAHMEN ENTWICKEL

HANDLUNGSFELD 5.1: UMSETZUNG DER ISTANBUL-KONVENTION IN WUPPERTAL

**ZIEL: DIE VORGABEN DER ISTANBUL-KONVENTION WERDEN DURCH
DIE EINFÜHRUNG WEITREICHENDER FORTBILDUNGS- UND PRÄVEN-
TIONSKONZEPTE ERFÜLLT**

NEU I 01 | Es wird geprüft, wie eine Koordinationsstruktur zur Umsetzung der Istanbul-Konvention geschaffen werden kann, die die einzelnen Stellen vernetzt und Maßnahmen in diesem Bereich sammelt und koordiniert.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Bestehende Gremien und Hilfestruktur

NEU I 02 | Es werden Standards für Präventionskonzepte für besonders schutzwürdige Gruppen entwickelt (z.B. Geflüchtete Menschen, Menschen aus der LSBTIQ*-Community, Menschen in Pflegeeinrichtungen).

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Runder Tisch gegen geschlechtsspezifische und häusliche Gewalt

NEU I 03 | Es wird auf eine flächendeckende Einführung von Präventionskonzepten zum Schutz von Sportler*innen vor sexualisierter Gewalt in Sportvereinen hingewirkt. Dabei wird sich an regionalen Konzepten mit Vorbildcharakter orientiert.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Sport- und Bäderamt

Kooperation: Stadtsporthund Wuppertal e.V., Sportvereine

NEU I 04 | Es wird ein erstes Konzept zur Prävention von Gewalt an Sexarbeiter*innen entwickelt.

Federführung: Gesundheitsamt, Bergische Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit/AIDS-Beratung

Kooperation: Stabsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung

NEU I 05 | Es wird auf eine flächendeckende Einführung von Präventionskonzepten im Kontext der gesetzlichen Regelungen zum Schutz von Pfleger*innen und Pflegebedürftigen vor sexualisierter Gewalt in Pflegeeinrichtungen hingewirkt.

Federführung: Sozialamt, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Eigenbetriebe Altenpflegeeinrichtungen

Kooperation: Pflegeeinrichtungen

NEU I 06 | Es wird ein Fortbildungskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt für Lehrer*innen an Grundschulen sowie weiterführenden Schulen und Förderschulen entwickelt. Die Zielgruppen und thematische Ausrichtungen ist Teil der Konzeptentwicklung.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Federführung: Kompetenzteam für Lehrerfortbildung in der Bergischen Region, Stadtbetrieb Schulen

NEU I 07 | Es werden Fortbildungen für Polizist*innen im Umgang mit (potenziellen) Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt entwickelt.

Federführung für Initiierung: Stabsstelle für Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Polizei Wuppertal – Opferschutz, Frauen-helfen-Frauen e.V., Frauenberatung+Selbsthilfe e.V., Soziale Ordnungspartnerschaften, Runder Tisch gegen häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt

NEU I 08 | Es wird ein Informationstag für Richter*innen, Staatsanwält*innen und Beschäftigte in der Justiz organisiert. Dabei wird auf Belange des Opferschutzes und auf Fortbildungsangebote aufmerksam gemacht.

Federführung: Ambulanter Sozialer Dienst der Justiz beim Landgericht Wuppertal

Kooperation: Soziale Ordnungspartnerschaften, Runder Tisch gegen häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt

NEU I 09 | Es wird geprüft, inwieweit eine Umsetzung des Projektes „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“ in Wuppertal möglich ist.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Frauen-helfen-Frauen e.V., Frauenberatung+Selbsthilfe e.V., Quartiersmanagement

10 | Bei nächtlichen Krisenunterbringungen von Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt, in denen keine reguläre Unterbringung in Wuppertal stattfinden kann, wird eine Finanzierung für eine Notunterbringung geklärt.

Federführung: Sozialamt, Frauen-helfen-Frauen e.V., Opferschutz der Polizei

11 | Im Kontext sexualisierter und häuslicher Gewalt werden für Täter*innen entsprechende Möglichkeiten zur Veränderung ihres (sexualisiert) gewalttätigen Verhaltens angeboten. Um ein abgestimmtes Angebot zur Täterarbeit vorhalten zu können, wird eine Konzeption entwickelt.

Federführung: Runder Tisch gegen häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt

Kooperation: Arbeitskreis Hilfen bei sexualisierter Gewalt, Sozialamt

12 | Die Arbeit des „Runden Tisches gegen häusliche und geschlechtsspezifische Gewalt“ wird weitergeführt und weiterentwickelt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Frauen-helfen-Frauen e.V.

Kooperation: Hilfeeinrichtungen, Opferschutz der Polizei, Fachstellen der Stadtverwaltung; Anwält*innen

13 | Die Arbeit des „Arbeitskreises Hilfen bei sexueller Gewalt“ mit seinen Schwerpunktsetzungen wird weitergeführt und weiterentwickelt.

Federführung: Beratungsstelle für Kinder, Eltern und Familien, Diakonie Wuppertal

Kooperation: Träger der freien Wohlfahrtspflege, Fachstellen der Stadtverwaltung, Strafverfolgungsbehörden, medizinische Einrichtungen

14 | Die Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse an Wuppertaler Schulen werden weiterhin finanziell bezuschusst. Neue Kooperationen werden geprüft.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Wuppertaler Schulen, Institutionen und Vereine

15 | Die Aktion „ONE BILLION RISING“ wird jährlich durchgeführt. Eine Weiterentwicklung des Projektes erfolgt in Absprache mit Schulen, Hilfeeinrichtungen und lokalen Akteur*innen

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Schulen, Hilfeeinrichtungen, lokale Akteur*innen

16 | Anlässlich des „Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen“ (25.11.) wird jährlich eine Aktion durchgeführt, an der möglichst viele Kooperationspartner*innen beteiligt sind.

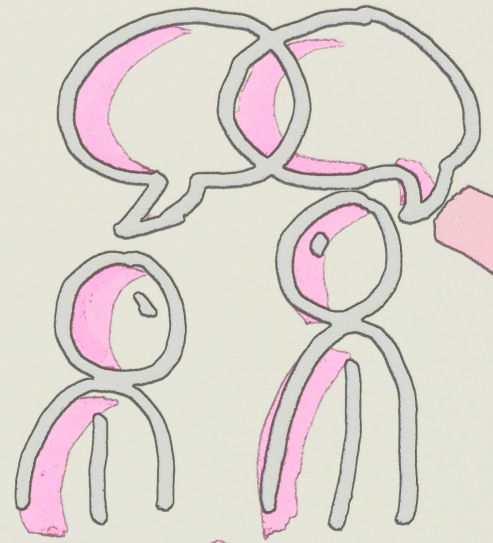
Federführung: Runder Tisch gegen geschlechtsspezifische und häusliche Gewalt

Kooperation: Hilfeeinrichtungen der Stadt, Schulen, Fraueninfrastruktur, Frauenclubs

17 | Es wird unter Ausschöpfung aller rechtlichen Möglichkeiten gegen sexistische, diskriminierende und frauenfeindliche Werbung im Stadtbild vorgegangen.

Federführung: Geschäftsbereich Finanzen und Steuerungssteuerung (Beteiligungsmanagement)

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung



SENSIBILISIERUNG
ZU DIVERSITY

FRÜH BEGINNEN!

(z.B. KITA, GS, WS)
UM DISKRIMINIERUNG
VORZUBEUGEN

HANDLUNGSFELD 6: AN GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND ANTIDIS- KRIMINIERUNG ORIEN- TIERTE PERSONALPOLITIK ÜBER DIE VERWALTUNG HINAUS

ZIEL: DIE STADTVERWALTUNG ALS WICHTIGER ÖFFENTLICHER ARBEITGEBER ÜBERNIMMT EINE VORBILDFUNKTION MIT EINER AN GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT ORIENTIERTEN PERSONALPOLITIK. HIERZU SCHREIBT DIE STADTVERWALTUNG DEN GLEICHSTELLUNGSPLAN, DAS DIVERSITY-KONZEPT, DAS INKLUSIONSKONZEPT UND DAS PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT MIT SEINEN MASSNAHMEN FORT UND STELLT SICHER, DASS GUTE PRAXIS ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/PFLEGE, ZUR ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN, ZUR ÜBERWINDUNG GESCHLECHTSSPEZIFISCHER ROLLENSTEREOTYPE, ZUR INKLUSION UND DIVERSITÄT SOWIE ZUR VERMEIDUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG IN DER ÖFFENTLICHKEIT BEKANNT WERDEN.

DK⁵ I 01 I Es wird ein Leitbild für die Stadtverwaltung entwickelt, das eine Kultur der Vielfalt widerspiegelt und auf die Ziele des Diversity Konzeptes abgestimmt ist.

Federführung: Ressort Büro des Oberbürgermeisters

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 02 I Diversitäts- und Gleichstellungsthemen werden über die Verwaltungsspitze kommuniziert.

Federführung: Ressort Büro des Oberbürgermeisters

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 03 I Maßnahmen zur Personalentwicklung, zur Organisationsveränderung und zur Personalgewinnung werden unter diskriminierungsrelevanten Aspekten bewertet.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

04 I Der Gleichstellungsplan, das Diversity-Konzept und das Berichtswesen für die Stadtverwaltung, die Eigenbetriebe und Gesellschaften werden fortgeschrieben und nach innen und außen kommuniziert.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Haupt- und Personalamt

05 I Maßnahmen aus dem Audit berufundfamilie werden entsprechend der Zielvereinbarung umgesetzt.

Federführung: Verwaltungsvorstand / Dezernate

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Ressort Büro des Oberbürgermeisters (Interne Kommunikation)

DK I 06 I Das betriebliche Gesundheitsmanagement berücksichtigt Diversity-Aspekte und spezifische Belastungsrealitäten. Im Bericht werden diese Aspekte aufgegriffen, aus den Daten werden Handlungsoptionen entwickelt.

Federführung: Haupt- und Personalamt

DK I 07 I Für die Verwaltung werden Aspekte zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen der Dienstvereinbarung in die allgemeinen Schulungsmaßnahmen als Teil des Diversity Konzeptes integriert.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 08 I Handlungsmöglichkeiten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung veröffentlicht.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Haupt- und Personalamt

⁵ DK steht für Diversity Konzept. Die so gekennzeichneten Maßnahmen sind Teil des Diversity Konzeptes, das 2023 vom Rat der Stadt Wuppertal verabschiedet wurde.

DK I 09 I Im Rahmen der Führungskräfteeschulungen wird auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Prävention von Diskriminierung von Mitarbeiter*innen und entsprechende Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen. Diese Informationen werden mit einer entsprechenden internen Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Beauftragte nach dem AGG

DK I 10 I Führungskräfte werden zum Thema Unconscious Bias“ (Unbewusste Voreingenommenheit) geschult. Dieses Thema wird mit einer entsprechenden internen Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Beauftragte nach dem AGG

DK I 11 I Im Rahmen der Kommunalen Fortbildung werden fortlaufend Fortbildungen für städtische Kolleg*innen durch ausgewiesene Fortbildner*innen zum Thema „Diversity“ angeboten. Das Programm der Kommunalen Fortbildung enthält zukünftig ein gesondertes Themenfeld „Diversity“, in dem alle Qualifizierungs-/Informationsveranstaltungen gebündelt und transparent dargestellt sind.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 12 I Um Alltagsrassismus thematisieren zu können, werden für Kolleg*innen als Teil der Personalentwicklung Instrumente der Supervision, der Schulung und des Coachings angeboten.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 13 I Stellenbeschreibungen werden mit Hilfe von Fokusgruppen auf Zielgruppenpassung überprüft, damit sie alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen ansprechen.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Externe Fokusgruppen

DK I 14 I Die Möglichkeit von anonymisierten Bewerbungen bei der Stadt Wuppertal wird geprüft.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 15 I Die standardisierten Elemente der Auswahlverfahren werden im Hinblick auf eine verbesserte, zielorientierte Berücksichtigung von Diversity-Aspekten überarbeitet und diversitätsorientiert weiterentwickelt.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 16 I Testverfahren für die Auswahl von Auszubildenden werden auf ihre Diversity-Aspekte hin überprüft.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 17 I Die Potenziale von Menschen mit Internationalen Familiengeschichten werden offensiv genutzt und über eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit bei Auswahlverfahren der Verwaltung vermittelt.

Federführung: Haupt- und Personalamt

Kooperation: Ressort Zuwanderung und Integration der Stadt Wuppertal

DK I 18 | Es wird eine Diversity-Checkliste erstellt, die Hinweise auf Grafiken, die Verwendung von Fotos und Statements, diversitätsorientierte Sprache und Darstellungsformen enthält. Sie wird sowohl intern als auch extern zur Verfügung gestellt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Amt für Digitalisierung und Informationstechnik (Kommunikation und Marketing),

Ressort Büro des Oberbürgermeisters

DK I 19 | Zum Aufbau neuer Kooperationsbeziehungen mit städtischen Töchtern und größeren Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein Netzwerk aufgebaut.

Federführung: Wirtschaftsförderung Wuppertal AöR

Kooperation: Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände (VBU), Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 20 | Es wird eine Kampagne unter dem Motto „Diversität bei der Stadtverwaltung Wuppertal“ initiiert. Hierbei werden unterrepräsentierte Gruppen in verschiedenen Berufen sichtbar gemacht.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Haupt- und Personalamt

DK I 21 | Es wird mit Hilfe von Plakataktionen, über die Social Media-Kanäle, über Image-Filme und Logos unter den Mails auf die Vorteile von Vielfalt und Diversität aufmerksam gemacht. Hierzu findet eine Vernetzung statt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Haupt- und Personalamt, Ressort Büro des Oberbürgermeisters

DK I 22 | Als Anregung für Wuppertaler Unternehmen werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zum Gleichstellungsplan und zum Diversity-Konzept der Stadtverwaltung einzelne Aspekte gesondert hervorgehoben und als Best-Practice kommuniziert.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Wirtschaftsförderung Wuppertal AöR



HANDLUNGSFELD 7: WEITERENTWICKLUNG DES AKTIONSPANS UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIE- RUNG IM RAHMEN DER EUROPÄISCHEN GLEICH- STELLUNGSCHARTA

**ZIEL: DIE STADT WUPPERTAL ENTWICKELT DEN AKTIONSPAN ZUR
UMSETZUNG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSTRATEGIE WEITER UND
INFORMIERT ÜBER ENTSPRECHENDE FRAGESTELLUNGEN UND MASS-
NAHMEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT**

NEU I 01 I Bei der Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie werden bestehende Konzepte der Verwaltung, Best-Practice-Bespiele und aktuelle Forschungsergebnisse berücksichtigt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Expert*innen aus den Fachbereichen, lokale Akteur*innen

02 I Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Fachkräften, Gremien, Arbeitskreisen, Verbänden, Interessenvertretungen und Nichtregierungsorganisationen wird aktiv für eine breite Unterstützung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Aktionsplanes geworben.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

DK I 03 I Die Förderung von Vielfalt ist durchgängiges Leitprinzipien allen städtischen Handelns. Dies spiegelt sich auch im Auftritt nach innen und außen wider, insbesondere durch die Pflege einer diversitätssensiblen Sprache und Kommunikation.

Federführung: Verwaltungsvorstand

Kooperation: Geschäftsbereichsbüros, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

NEU I 04 I Auf der Internetseite der Verwaltung wird die Haltung der Stadt zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung vermittelt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Expert*innen aus den Fachbereichen, Presseamt

DK I 05 I Bei der Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung wird auf Barrierefreiheit und Diskriminierungssensibilität geachtet. Hierzu wird eine Handlungshilfe erarbeitet. Sie enthält Tipps und Anregungen zum sprachlichen Umgang mit den verschiedenen Themen und Dimensionen von Diversität.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Expert*innen aus den Fachbereichen, Presseamt

DK I 06 I Zur Förderung einer diversitätssensiblen Sprache werden amtliche Publikationen, Formulare, Schulungsunterlagen, Pressemitteilungen, der Internetauftritt der Verwaltung weiterentwickelt. Im Rahmen eines Projektes wird die Möglichkeit einer diversitätsorientierten Gestaltung von Vorlagen der Verwaltung für die politischen Gremien aufgezeigt.

Federführung: Haupt- und Personalamt, Geschäftsbereich Personal, Digitalisierung, Wirtschaft

NEU I 07 I Das Haus der Integration bewirbt aktiv seine Angebote.

Federführung: Ressort Zuwanderung und Integration, Presseamt

DK I 08 I Die Verwaltung bewirbt aktiv diversitätsorientiert ihre Angebote.

Federführung: Ressort Zuwanderung und Integration, Presseamt

DK I 09 I Um die Verwaltung mit ihren Menschen für die Bürger*innen erlebbar zu machen, werden Tage der Offenen Tür angeboten. Die Möglichkeit einer offenen Sprechstunde der Verwaltung zum Thema „Diversität“ für die Einwohner*innen wird geprüft.

Federführung: Ressort Büro des Oberbürgermeisters (Interne Kommunikation)

DK I 10 I Informationen zum Verwaltungsservice werden mehrsprachig und in leichter Sprache bereitgestellt.

Federführung: Haupt- und Personalamt, Ressort Zuwanderung und Integration

Kooperation: Presseamt der Stadt Wuppertal, Sozialamt

12 I Im Rahmen einer eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit wird über die Ziele und Maßnahmen der Antidiskriminierungsstrategie informiert.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Expert*innen aus den Fachbereichen

Kooperation: Presseamt

DK I 13 I Auf die bestehenden Konzepte der Verwaltung zur Antidiskriminierung wird öffentlichkeitswirksam hingewiesen. Hierzu werden Veranstaltungen angeboten, die Website der Stadt und Soziale Medien genutzt.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Expert*innen aus den Fachbereichen, Presseamt

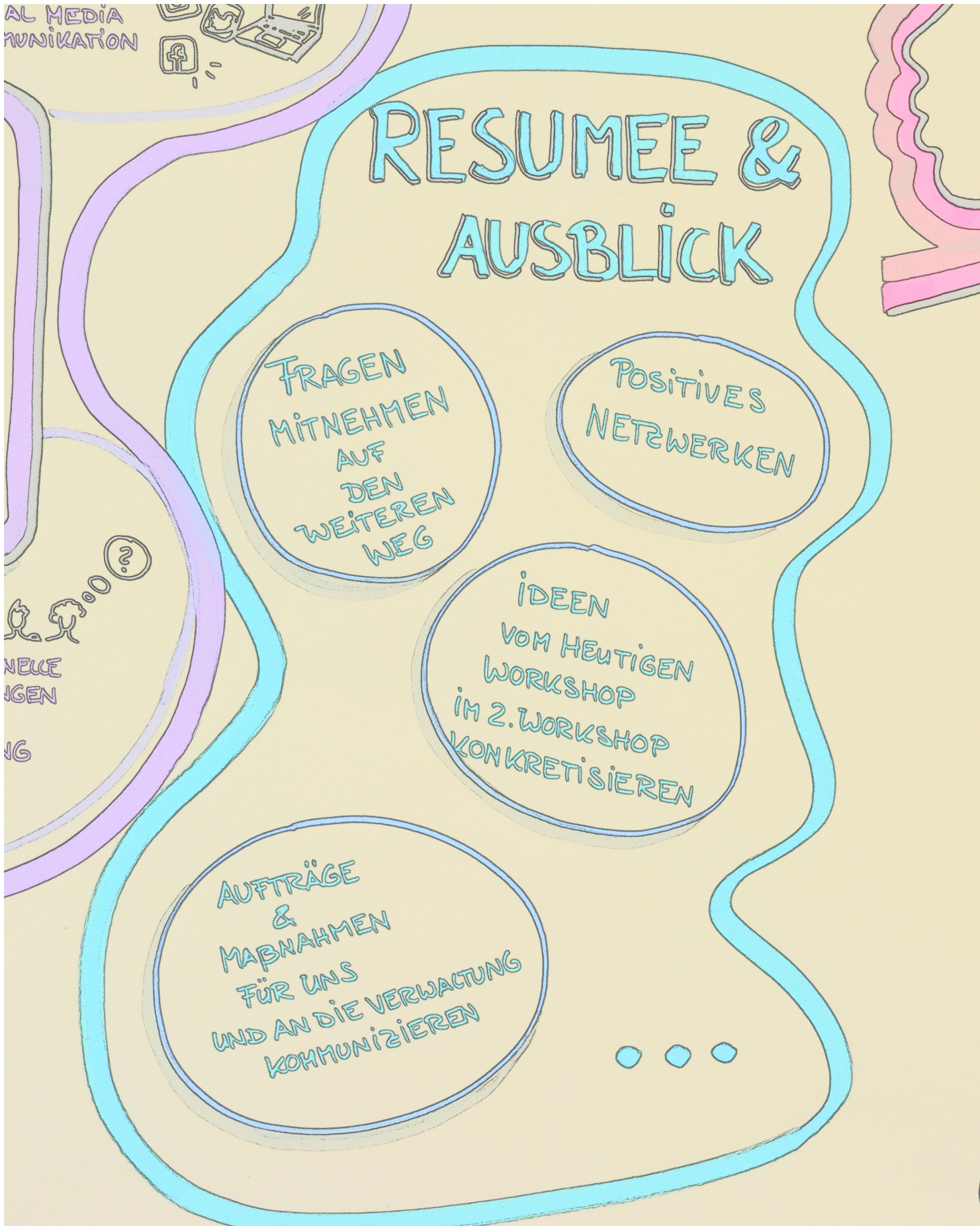
NEU I 14 I Um eine Vernetzung der städtischen Fachstellen sicherzustellen, wird der bestehende Arbeitskreis weitergeführt. Auf die Fachstellen wird öffentlichkeitswirksam aufmerksam gemacht.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung, Ressort Büro des Oberbürgermeisters (Interne Kommunikation), Presseamt

15 I Es wird regelmäßig im Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung über die Ergebnisse der Antidiskriminierungsstrategie berichtet.

Federführung: Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

Kooperation: Ressort Büro des Oberbürgermeisters



EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGS- CHARTA: INFORMATION ÜBER DEN NEUEN CHARTA-TEXT UND ZUORDNUNG DER SCHWERPUNKTE ZU DEN ARTIKELN DER CHARTA

DER NEUE TEXT DER GLEICHSTELLUNGSCHARTA

Die Europäische Gleichstellungscharta⁶ wurde 2006 ins Leben gerufen. Sie gilt heute als wichtiges und wirksames Instrument in zahlreichen europäischen Kommunen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern (in all ihrer Vielfalt) vor Ort zu fördern. Mittlerweile ist die Charta von mehr als 2.000 Kommunen in 36 europäischen Ländern unterzeichnet worden, darunter über 60 deutschen Kommunen.

Die neue Version der Charta stellt eine redaktionelle und sprachliche Überarbeitung des ursprünglichen Textes dar. So wurde die Lesbarkeit durch eine einfachere und klarere Sprache verbessert. Zudem wurden ein intersektionaler Ansatz und eine inklusive Sprache integriert.

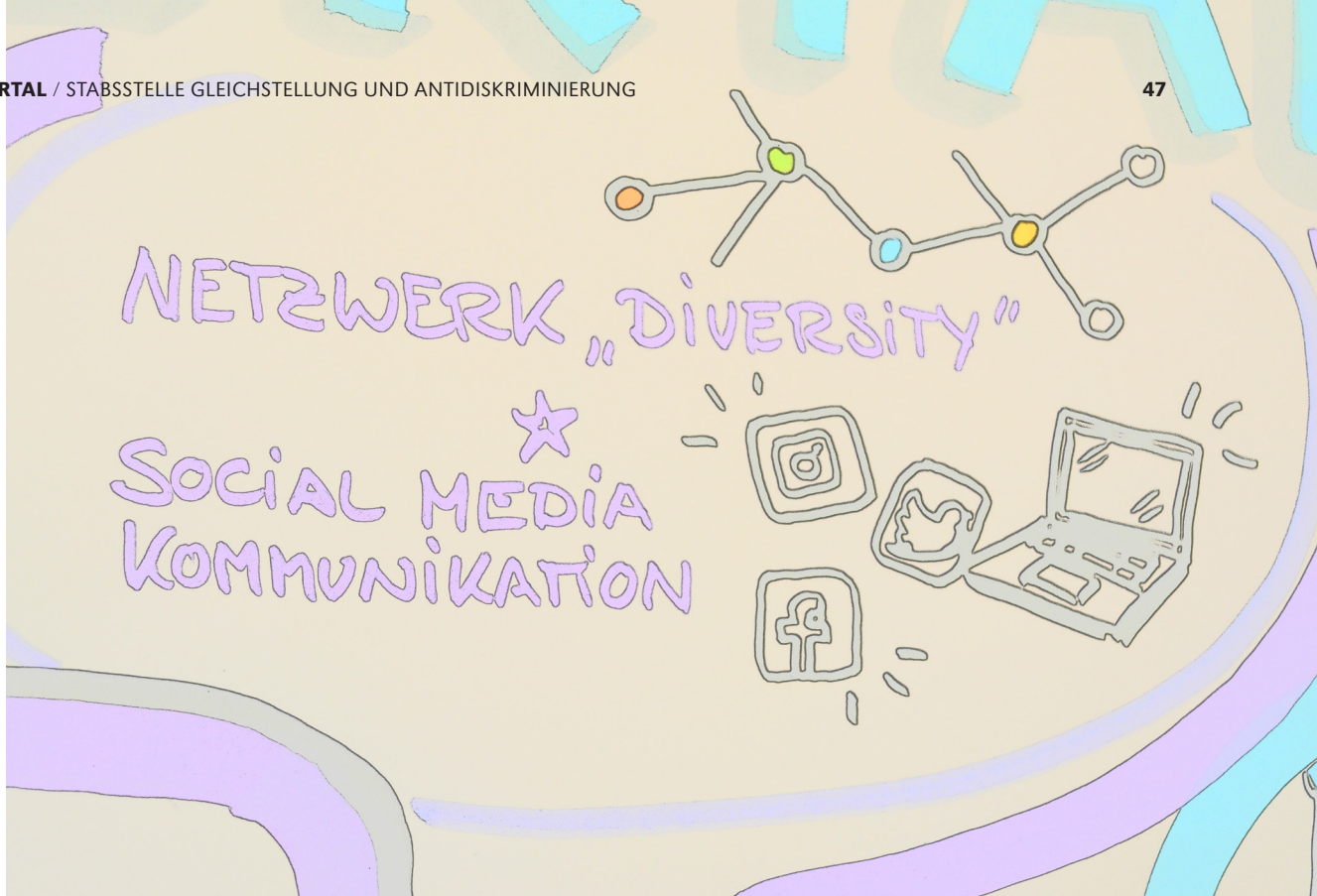
Die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ ist das Ergebnis der Erfahrungen, Fachkenntnisse und Verhandlungen vieler Jahre. Da der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE/CEMR) und seine Mitgliedsorganisationen mit der Charta ein robustes und dauerhaftes Dokument vorlegen wollten, möchten sie den Gemeinden und Regionen Europas durch diese neuen Artikel einen erweiterten Leitfaden anbieten, damit sie mit Hilfe der Europäischen Gleichstellungscharta die Gleichstellung für alle Bevölkerungsgruppen erreichen können.

Der Schwerpunkt der neuen Artikel liegt auf Themen und Herausforderungen, die es entweder vor 15 Jahren noch nicht gab oder die sich so stark verändert haben, dass sie die Geschlechter-Gleichstellung heute stark beeinflussen. Die Artikel, die neu in die Charta aufgenommen wurden, decken übergeordnete Themen ab, wie Nachhaltige Entwicklung, Schutz vor Belästigung und Cybergewalt im Internet, Schutz vor Gewalt gegen weibliche Abgeordnete und Mitarbeiter*innen, Intersektionalität und Diversität im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit, Einsatz moderner Technologien für flexible Arbeitsmodelle sowie Digitalisierung und digitale Teilhabe.

Um eine gleichgestellte Gesellschaft zu erreichen, müssen Lokal- und Regionalregierungen die Geschlechterdimension in ihrer täglichen Arbeit erkennen und nicht nur in ihren politischen Initiativen und Verfahren, sondern auch innerhalb der eigenen Organisation Maßnahmen ergreifen, um ungleiche Geschlechterverhältnisse und diskriminierende Normen und Praktiken zu bekämpfen.

Die Bestimmungen der Charta sowie die neuen Artikel sollen allen Menschen gerecht werden, die unter den Auswirkungen der traditionellen Geschlechternormen leiden, die unsere Gesellschaften und unsere Wahrnehmung prägen. Die Menschen, aus denen sich unsere Gemeinschaften

⁶ Vergl.: https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2022_Europ_Charta_Gleichstellung_DE.pdf



zusammensetzen, repräsentieren eine enorme Bandbreite an diversen Identitäten. Mit der Charta können Lokal- und Regionalregierungen ihren Wunsch zum Ausdruck bringen, sich für das gemeinsame Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in unseren Gesellschaften einzusetzen, was für alle Bürger*innen wichtig und relevant ist.

Die erweiterten Artikel der Europäischen Gleichstellungcharta wurden vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas und dessen Mitgliedsorganisationen in Zusammenarbeit mit Mitgliedern der Expert*innengruppe zur Gleichstellung von Frauen und Männern des RGRE/CEMR und des Ständigen Gleichstellungsausschusses des RGRE/CEMR erarbeitet.

Je nach nationalem Kontext ist die Situation von Lokal- und Regionalregierungen unterschiedlich und ihre Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind ebenfalls weitreichend und vielfältig. Daher ist es den Unterzeichnenden überlassen, je nach den ihnen zur Verfügung stehenden Kapazitäten und Ressourcen, in ihren Aktionsplänen entsprechende Schwerpunktsetzungen vorzunehmen.

Der Text der Gleichstellungcharta wurde überarbeitet und am 06.12.2022 vom Europäischen Hauptausschuss des RGRE/CEMR formal angenommen und ist damit an diesem Datum in Kraft getreten. Für Kommunen, die die Charta bereits unterzeichnet haben, bleibt das Bekenntnis zur Charta bestehen. Es steht ihnen frei, ihr Engagement durch die Unterzeichnung dieser zusätzlichen Artikel zu bekräftigen. Die Kommunen sind dazu eingeladen, die neue Fassung einzuhalten und deren Bestimmungen in ihre Aktionspläne zur Gleichstellung aufzunehmen. Ein erneuter Ratsbeschluss ist nicht erforderlich.

ZUORDNUNG DER HANDLUNGSFELDER DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTRATEGIE ZU DEN ARTIKELN DER CHARTA

HANDLUNGSFELD 1: VERTEILUNG VON MACHT UND EINFLUSS IN DER STADT

Artikel 1 Politische Verpflichtung

Artikel 2 Politische Vertretung

Artikel 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

Artikel 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Artikel 5 Zusammenarbeit mit Partner*innen zur Förderung der Gleichstellung

Artikel 7 Gute Verwaltungs- und Konsultationsverfahren

Artikel 25 Stadt- und Regionalplanung

Neu: Artikel 33 Gewalt gegen weibliche Abgeordnete und Mitarbeiter*innen

Neu: Artikel 36 Digitalisierung und digitale Teilhabe

HANDLUNGSFELD 2: ZUGANG ZU STÄDTISCHEN RESSOURCEN UND DIENSTLEISTUNGEN FÜR ALLE BEVÖLKERUNGSGRUPPEN

Artikel 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung

Artikel 5 Zusammenarbeit mit Partner*innen zur Förderung der Gleichstellung

Artikel 9 Gleichstellungsprüfung

Artikel 14 Gesundheit

Artikel 15 Soziale Betreuung und soziale Dienste

Artikel 18 Soziale Inklusion

Artikel 19 Wohnen

Artikel 20 Kultur, Sport und Freizeit

HANDLUNGSFELD 3: ÜBERWINDUNG UNTERSCHIEDLICHER DISKRIMINIERENDER ROLLENSTEREOTYPE

Artikel 6 Kampf gegen Stereotype

HANDLUNGSFELD 4: VERTEILUNG VON ERWERBSARBEIT, FAMILIEN- UND HAUSARBEIT SOWIE ARMUTSBEKÄMPFUNG

Artikel 13 Bildung und lebenslanges Lernen

Artikel 16 Kinderbetreuung

Artikel 17 Weitere Betreuungspflichten

Artikel 27 Wirtschaftliche Entwicklung

HANDLUNGSFELD 5: PRÄVENTION UND ABBAU VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AUFGRUND VON GESCHLECHTLICHER Identität, SEXUELLER ORIENTIERUNG, RASSISTISCHEN ZUSCHREIBUNGEN, RELIGION, SPRACHE, BEHINDERUNG UND LEBENSALTER

Artikel 10 Multiple und sich überschneidende Formen von Diskriminierung oder Benachteiligung

Artikel 21 Sicherheit

Artikel 22 Geschlechtsspezifische Gewalt

Artikel 23 Menschenhandel

Neu: Artikel 34 Intersektionalität und Diversität

HANDLUNGSFELD 6: AN GLEICHSTELLUNG, DIVERSITÄT UND ANTIDISKRIMINIERUNG ORIENTIERTE PERSONALPOLITIK ÜBER DIE VERWALTUNG HINAUS

Artikel 11 Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Neu: Artikel 35 Flexible Arbeitsmodelle

HANDLUNGSFELD 7: WEITERENTWICKLUNG DES AKTIONSPLANS UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG IM RAHMEN DER EUROPÄISCHEN GLEICHSTELLUNGSCARTA

Artikel 8 Allgemeine Selbstverpflichtungen

Artikel 29 Die Lokalregierung als Regulierungsbehörde

Artikel 10 Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister
Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
E-Mail antidiskriminierungsstelle@stadt.wuppertal.de
E-Mail gleichstellungsstelle@stadt.wuppertal.de
www.wuppertal.de/antidiskriminierung

ANSPRECHPARTNER*INNEN

Roswitha Bocklage (Stabsstellenleiterin)
Telefon 0202 563-5370
E-Mail roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Igor Birindiba Batista (Fachreferent für Antidiskriminierung)
Telefon 0202 563-7237
E-Mail Igor.BirindibaBatista@stadt.wuppertal.de

GESTALTUNG

Stadt Wuppertal, Amt für Informationstechnik und Digitalisierung
402.03 Kommunikation und Marketing

Grafik Recording: Antje Rieder, info@antjrierder.de

Oktober 2024

