

Stuttgart, 29.11.2021

Bestandsaufnahme und Fortgang der Chancengleichheits- und Diversi- typolitik der Landeshauptstadt Stuttgart

Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Beirat für Gleichstellungsfragen Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme Kenntnisnahme	öffentlich öffentlich	01.12.2021 15.12.2021

Bericht

I. HINTERGRUND

1. Gesetzliche Grundlage der Stuttgarter Chancengleichheitspolitik

- die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene
- das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention)
- das Grundgesetz
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- das Gewaltschutzgesetz (GewSchG)
- das Prostitutionsgesetz (ProstG)
- das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG)
- die Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe
- die Charta der Vielfalt.

2. Kommunale Beschlussaufträge für die Stuttgarter Chancengleichheitspolitik

die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen* und Männern* (Im Folgenden OB-ICG) soll im Rahmen des Wirkungskreises der Landeshauptstadt Stuttgart (§ 2 GemO) und im Rahmen ihrer Querschnittsfunktion an der Realisierung der Chancengleichheit von Frauen* und Männern* in Beruf, Bildung, Familie und Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung mitwirken, mit besonderer Berücksichtigung der Dimensionen Alter, ethnischer Herkunft, Religion, / Weltanschauung, sexueller Orientierung, physischer und psychischer Belastbarkeit und sozialer Herkunft. Bereits 1985 wurde die erste Frauenbeauftragte für die LHS Stuttgart be-

stellt. Mit Gemeinderatsbeschluss 2001 (GRDs 507/2001 und 1246/2001) wurde die strategische Neuausrichtung Gender Mainstreaming und Frauenförderung beschlossen. 2007 wurde durch Gemeinderatsbeschluss Kommunales Gender Mainstreaming Management (KGMM) als verpflichtende Strategie für die gesamte Verwaltung verabschiedet (GRDs 550/2007). Das Controlling dieser gesamtstädtischen Gemeinschaftsaufgabe und die Beratung der Referate, Ämter und Abteilungen bei der Planung und Umsetzung obliegt seit 2001 der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen* und Männern*.

3. Personal- und Finanzressourcen

Im Laufe der letzten 20 Jahre entwickelte sich das zunächst als „Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern“ bezeichnete, später in die gleichnamige Abteilung umgewandelte Chancengleichheitsreferat im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters nicht nur personell, sondern auch hinsichtlich des Budgets weiter. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund der Zielgruppenerweiterung und den vielfältigen Themenschwerpunkten zu sehen. Mit Erstellung des vorliegenden Berichts stehen 6,5 Vollzeitstellen, verteilt auf zehn Personen als Personalressourcen zur Verfügung. Erfreulicherweise konnten zwischenzeitlich auch vier männliche Mitarbeitende gewonnen werden. Sie ergänzen personell die Vielfalt, die sich in der Abteilung thematisch abbildet und für die sie inhaltlich steht. Außerdem bietet die Abteilung regelmäßig Praktikant*innenplätze für Studierende und neu auch einen Ausbildungsplatz an. Es gelingt zunehmend die strategische Zielsetzung „Chancengleichheit und Diversity“ auch in diesem Zusammenhang abzubilden.

Für die Erfüllung der vielfältigen Aufgaben ist ein Budget in Höhe von 414.650 EUR die nächsten Jahre vorgesehen.

4. Methodisches und strategisches Vorgehen

Zum Aufgabengebiet von OB-ICG gehört es insbesondere:

- Maßnahmen zu empfehlen und beratend zu begleiten, die die Bestrebungen der Frauen*- und Männer*förderung zur integrierten Gleichstellung unterstützen und vorhandene Diskriminierungen zu beseitigen
- die Verwaltung in Fragen der Frauen*- und Männer*förderung und integrierten Gleichstellung zu beraten
- Vorschläge zur strategischen Verknüpfung einer integrierten Gleichstellungspolitik und der zentralen und ämterbezogenen Personalpolitik zu entwickeln
- die Federführung für die Vorbereitung von Entscheidungen und das Controlling zum Diversity Mainstreaming innzuhaben
- Kontakte zu Frauen*- und Männer*-organisationen, -initiativen und -gruppen, sonstigen gesellschaftlich relevanten Gruppen, Arbeitnehmer*innen - und Arbeitgeber*innenorganisationen sowie Unternehmen zu pflegen
- Die Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Sichtweisen und Bedarfe von Frauen* und Männern* unter Berücksichtigung der Zieldimensionen des AGG zu fördern
- Veranstaltungen und Ausstellungen, Projekte und Initiativen zu diversity-relevanten Themen zu unterstützen
- die Kooperation zwischen Stadt, Wirtschaft und Drittem Sektor sowie den Aufbau entsprechender Netzwerke zu fördern
- ein adäquates Marketingkonzept weiterzuentwickeln und umzusetzen

- Sprechstunden durchzuführen sowie Anregungen, Fragen und Beschwerden von Bürger*innen, und Beschäftigten der Stadtverwaltung in Fragen der Frauen*- und Männer*förderung und der integrierten Gleichstellung entgegenzunehmen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten

Zur sachgerechten Aufgabenerfüllung ist die Abteilung berechtigt,

- für die Verwirklichung der Frauen*- und Männer*förderung und der integrierten Gleichstellung jederzeit relevante Auskünfte bei allen Referaten, Ämtern und Eigenbetrieben einzuholen
- die Referate, Ämter und Eigenbetriebe in Fragen der Chancengleichheit zu beraten
- Planungen und Berichte der Verwaltung auf strategische Steuerung und Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen* und Männern* zu überprüfen - insbesondere hinsichtlich des Gemeinschaftsziels Diversity Mainstreaming - und die Ergebnisse dem Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht mitzuteilen
- zu allen ihren Aufgabenbereich berührenden Vorlagen (GR-Drucksachen) im Mitzeichnungsverfahren Stellung zu nehmen
- ihre Konzepte, Projekte u.ä. in entsprechenden Gremien zu präsentieren und dazu erforderliche Kooperationsstrukturen mit Ämtern und Abteilungen anzuregen
- sich an Personalauswahlverfahren zu beteiligen; dazu gehört insbesondere:
 - Rechtzeitige Information bzw. Beteiligung durch die Referate, Ämter und Eigenbetriebe über bzw. an alle(n) wichtigen und grundsätzlichen Vorhaben und Maßnahmen, welche die Frauen*- und Männer*förderung und die integrierte Gleichstellung von Frauen* und Männern* in ihrer Vielfalt berühren
 - Die Abteilung OB-ICG arbeitet eng mit den Referaten zusammen, insbesondere mit dem für Verwaltungs- und Personalmanagement zuständigen Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht.

II. KONKRETE ZIELSETZUNGEN - MASSNAHMEN –ERGEBNISSE (2020/2021)

Alle zwei Jahre erstellt OB-ICG einen ausführlichen Jahresbericht der Ziele-Maßnahmen-Messgrößen/Ergebnisse darstellt. (Für die Jahre 2018-2019 wird in der Anlage 1 Bericht erstattet). Außerdem wird ein jährlicher Sachstandsbericht über externe Tätigkeiten beim Sozialministerium Baden-Württemberg eingereicht, damit die LHS Stuttgart die nach dem ChancenG pauschal festgelegte Kostenbeteiligung des Landes an der Bestellung einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beantragen kann. Voraussetzung ist die sofortige Wiederbesetzung (innerhalb von einem Monat) bei Personalwechsel.

In den Jahren 2020 und 2021 wurde die Chancengleichheits- und Diversitypolitik von OB-ICG zielgruppenspezifisch – Gender plus - umgesetzt. Im Folgenden werden entsprechende Tätigkeitsschwerpunkte und Ergebnisse aufgezeigt.

1. Gender – Frauen*politik

1.1. Verwaltungsinterne Handlungsschwerpunkte

Beratungsangebote für städtische Mitarbeitende

OB-ICG berät alle städtischen Mitarbeitenden zu gleichstellungsrelevanten Themen sowie individuellen Problemlagen. Persönlich, schriftlich oder telefonisch nehmen Betroffene

Kontakt auf. Wir garantieren bei der Beratung absolute Vertraulichkeit und Verschwiegenheit.

Beispielhafte Beratungsanliegen

- Sexualisierte Gewalt
- Sexismus im Bewerbungsgespräch
- Probleme beim frühzeitigen Wiedereinstieg
- Vielfalt am Arbeitsplatz
- Karrierewege und Eingruppierung nach TVöD
- Übergriffe von Mitarbeitenden untereinander
- Aufstocken
- Benachteiligungen aufgrund von Teilzeit
- Bossing
- Benachteiligung von Vätern* bei Verwaltungshandeln und Justizsystem in Bezug auf Sorgerechtsangelegenheiten
- Ausgrenzendes Verhalten von Kolleg*innen

Direkte Auswirkungen / Umsetzung

- Vielen Ratsuchenden konnte geholfen und der Konflikt beispielsweise am Arbeitsplatz gelöst werden.
- Im Eigenbetrieb AWS wurden Fortbildungen zum Thema „Umgang mit Vielfalt“ bzw. „Haltung zeigen“ angeboten, da es zu einer Häufung von Beratungsfällen gekommen ist. Diese Fortbildung übernahmen Mitarbeitende der Abteilung zur großen Zufriedenheit des Eigenbetriebs AWS. Diese Maßnahme wird auch weiterhin angeboten und erweitert.
- Aufgrund mehrerer Beratungsfälle zum Thema sexualisierte Gewalt hat OB-ICG eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe gegründet. Um bei Vorfällen sexualisierter Gewalt Handlungssicherheit für alle Beteiligten zu garantieren, werden aktuell Informationsmaterialien sowie ein interner Handlungsablauf erarbeitet.

Interne Veranstaltung „Internationaler Frauentag“ 2020 und 2021 für die Beschäftigten der LHS Stuttgart in Kooperation mit dem Gesamtpersonalrat der LHS Stuttgart und dem Personalrat Klinikum

- Frauentag 2020 unter dem Motto: „Schöne neue Arbeitswelt 4.0 – wir gestalten mit!“
Impuls von OB-ICG: Mitarbeiter*innenbefragung - bemerkenswerte Ergebnisse, umfangreicher Beteiligungsprozess und praktische Handlungsvorschläge an die Stadt als Arbeitgeberin
- Frauentag 2021 digital unter dem Motto: Corona – Frauen managen die Krise“
- Einstündiger Filmbeitrag mit verschiedenen kurzen Filmsequenzen

DV Chancengleichheit bei der LHS Stuttgart

Seit Herbst des Jahres 2016 gilt für die Beschäftigten der LHS Stuttgart die „Dienstvereinbarung Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe“. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, gleiche Rechte und Chancen im Arbeitsleben unabhängig vom Geschlecht voranzubringen. Zur Umsetzung der Dienstvereinbarung hat sich eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe aus Verwaltung und Personalvertretung gebildet. Die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe obliegt OB-ICG.

Die Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit trifft sich regelmäßig, um aktiv die Verwirklichung von gleichen Rechten und Chancen im Arbeitsleben unabhängig vom Geschlecht

voranzubringen. Sie trägt dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung zu verwirklichen. Innerhalb des letzten Jahres hat die Arbeitsgruppe unter Einbeziehung der Fachabteilungen einen Maßnahmenkatalog zur Förderung von Chancengleichheit der Beschäftigten der LHS Stuttgart erarbeitet (siehe GR Drs 373/2019).

- 5 Sitzungen der AG Chancengleichheit pro Jahr
- Regelmäßige Treffen in den Unterarbeitsgruppen
 - Wiedereinstiegsportal
 - UAG Handlungsablauf bei sexualisierter Gewalt
- Kontinuierlicher Austausch zum Thema Fort- und Weiterbildung

DV Chancengleichheit beim Klinikum Stuttgart

- Im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung zwischen der Stadt, dem Personalrat und dem Klinikum in neuer Betriebsform soll die DV Chancengleichheit analog im Klinikum gelebt werden. Eine Zusage des Vorstands des Klinikums zur Kostenübernahme von 20% EG 12 VZ einer Mitarbeitenden von OB-ICG zur Geschäftsführung der DV Chancengleichheit im Klinikum Stuttgart liegt vor. Eine vertragliche Verpflichtung steht aus. Eine Ermächtigungsvorlage wurde vorbereitet.

Mitarbeiter*innenbefragung und partizipativer Analyseprozess

- Mitarbeiter*innenbefragung
- Entwicklung und Durchführung eines umfassenden Beteiligungsprozesses
- Erarbeiten von Handlungsempfehlungen
- Ergebnispräsentation zur Veranstaltung „Internationaler Frauentag 2020“
- Ergebnispräsentation im Gleichstellungsbeirat
- Die Konzeptionierung und Etablierung einer „Beschwerde-Anlaufstelle“ für die Mitarbeitenden steht noch aus.

Relaunch des Wiedereinstiegsportals für Mitarbeiter*innen der Stadt Stuttgart zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und regelmäßige Arbeitstreffen einer referatsübergreifenden UAG. Federführung und Betreuung des Portals liegt bei OB-ICG

1.2. Kommunale Handlungsschwerpunkte

Gründung und Arbeit der interdisziplinären **AG "Frauen*gesundheit"** in Kooperation mit dem Gesundheitsamt. Ziel: Planung und Umsetzung eines Stuttgarter Frauen*gesundheitstages zum Thema "Seelische Gesundheit" am 12.10.2022

Beratungsangebote für Stuttgarter Bürger*innen

OB-ICG berät alle Bürger*innen der LHS Stuttgart zu gleichstellungsrelevanten Themen sowie individuellen Problemlagen. Persönlich, schriftlich oder telefonisch nehmen Betroffene Kontakt auf. Wir garantieren bei der Beratung absolute Vertraulichkeit und Verschwiegenheit.

Beispielhafte Beratungsanliegen

- Ungleichbehandlung von Bürger*innen in städtischen Einrichtungen und Ämtern
- Kitaplatzvergabe und Kinderbetreuung allgemein
- sexistische Werbung

- sprachliche Diskriminierung
- Mobbing am Arbeitsplatz

Direkte Auswirkungen / Umsetzung

- In vielen Fällen agiert OB-ICG als Clearingstelle und verweist in die Stuttgarter Beratungslandschaft
- Das Thema sexistische Werbung wurde im Gleichstellungsbeirat diskutiert und die Richtlinien neu überarbeitet. Die Richtlinien stoßen bundesweit, kommunal und in der Werbebranche auf große Resonanz.

Messgrößen:

- Im Jahr 2020 bearbeitete OB-ICG ca. 70 Beratungsanliegen
- Im Jahr 2021 sind es bislang ca. 50

Work-Life-Balance-Netzwerktreffen

Regelmäßig organisiert OB-ICG interdisziplinäre Netzwerktreffen mit Personalverantwortlichen, Chancengleichheits- und Diversitybeauftragten aus dem öffentlichen Dienst sowie aus Unternehmen und Institutionen, die in Stuttgart ansässig sind. Ziel ist es, Einblicke in die Chancengleichheits- und Diversityansätze sowie Personalpolitik anderer Arbeitgeber*innen zu erhalten und Ideen und Anregungen für die eigene Arbeit zu bekommen. Das letzte Treffen zum Thema „Mitarbeiter*innenpartizipation als Instrument für Veränderungsprozesse in Organisationen“ fand 2020 in Kooperation mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO statt.

Teilnahme an verschiedenen Gremien und Netzwerken:

- AK Frauen (stadtintern und extern)
- AK Antidiskriminierung
- Mitglied im Diversity-Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene, Geschäftsführung durch den Senat Berlin und die Stadt Köln
- Trägerkreis berufliche Frauenförderung
- SDG
- Eurocities

Wiederkehrende externe Veranstaltungen (zweijährig)

Diversity-Kongress für Fachpublikum

Stuttgarter Diversity Kongress am 5. Juni 2018

- „Frauen* und Männer* in ihrer Vielfalt. Gender ist mehr“ und am 6. Juni 2018
- "Gender und Armut in Europa – Hintergründe und Lösungsansätze." im Stuttgarter Rathaus

Jährlicher externer „Internationaler Frauentag“ in Kooperation mit „Evangelische Frauen in Württemberg“ und „Württembergische Arbeitsgemeinschaft christlicher Frauen für den Weltgebetstag“

- **2018** Weltgebetstag trifft Internationalen Frauentag
 - **Surinam – Stuttgart**
Thema: Bedrohte Erde – kluge Frauen – starke Initiativen
- **2019** Weltgebetstag trifft internationalen Frauentag am 8. März 2019
 - **Slowenien - Stuttgart**
Thema: Frauenrechte bewahren, verteidigen, stärken

- **2021** Weltgebetstag trifft Internationalen Frauentag am 08. März. 2021
 - **Vanuatu – Stuttgart**
Thema: Teilhabe von Frauen – Selbstverständlichkeit oder Zumutung?
- **QuAF-Netzwerktreffen:** Regelmäßig organisiert OB-ICG Netzwerktreffen QuAF mit dem Ziel, Teilzeitausbildung voranzubringen und Arbeitgeber*innen einzubeziehen und zu sensibilisieren.

1.3. Handlungsschwerpunkt: Chancenbenachteiligte Frauen

OB-ICG ist auf der Grundlage eines Gemeinderatsbeschlusses Mitglied des Jobcenter-Beirats, um in diesem interdisziplinären Gremium die Interessen von benachteiligten Frauen und Männern hinsichtlich Arbeitsmarkt/Integration zu vertreten.

Auf der Grundlage des SINA-Programms (GRDrs 611/2017) verantwortet OB-ICG Planung und Maßnahmenförderung für:

- Alleinerziehende* prekär beschäftigte Frauen* (Nichtleistungsempfänger*innen) sowie für
- Frauen* mit Kindern unter drei Jahren.

Zielgruppe sind Mädchen* und Frauen* aller Nationalitäten mit und ohne Kinder, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden. Ihre soziale Benachteiligung ergibt sich nicht ausschließlich, aber häufig aufgrund nicht ausreichender schulischer und/oder beruflicher Qualifikation. Kennzeichnend sind Brüche in ihrer (Erwerbs)Biografie und zahlreiche andere Faktoren, die eine Teilhabe am Erwerbsleben und am gesellschaftlichen Leben erschweren:

- psychische und physische Erkrankungen und Einschränkungen
- Sucht- und Schuldenproblematik
- Gewalterfahrungen, sexueller Missbrauch
- Wohnraumprobleme
- migrationsbedingte Sprach- und Orientierungsschwierigkeiten
- mangelnde Sprachkenntnisse
- Status als Alleinerziehende
- Existenzielle Notlagen
- Schicksalsschläge, Trennung/Scheidung etc.
- Längere Zeiten der Erwerbslosigkeit

Ziele der Maßnahmen / Angebote

langfristig:

- Eröffnung beruflicher Perspektiven und Erwerbsarbeitsmöglichkeiten
- Stufenweise Planung des Einstiegs in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- nachhaltige gesellschaftliche Integration durch soziale und individuelle Stabilisierung der Lebenssituation

kurzfristig:

- Kontaktmöglichkeiten schaffen
- Erwerb von Schlüsselqualifikationen
- Erwerb fachlicher Kenntnisse z.B. im Bereich Dienstleistung

- Ausbau/Vertiefung von Allgemeinwissen
- Erwerb von EDV-Wissen
- Erwerb von Kenntnissen zur Selbstpräsentation/Bewerbung
- Bearbeitung sozialer Problemlagen
- Bearbeitung frauenspezifischer Problemlagen
- Stärkung der Eigeninitiative
- Soziale Vernetzung und Vernetzung mit dem Hilfesystem
- Förderung interkultureller Kontakte
- Heranführen an den Arbeitsmarkt

SINA-Programm (Gemeinschaftsprojekt mit dem Jobcenter)

Seit 2015 werden diese Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Situation für chancenarme Frauen (SINA-Programm) von den Trägern der Frauenförderung in Stuttgart für die Zielgruppe Alleinerziehende* prekär beschäftigten Frauen* (Nichtleistungsempfänger*innen) sowie von Frauen* mit Kindern unter drei Jahren angeboten. Die verschiedenen Angebote reichen von speziellen Berufsorientierungskursen, Angeboten zur Teilzeitausbildung, Kursangebote bis hin zu Coaching. Die Erfahrungen aus den SINA-Projektverläufen haben jedoch gezeigt, dass die Förderangebote von den Zielgruppen wenig angenommen werden. Gründe dafür könnten sein: Fehlendes Wissen über Prekariät, Stigmatisierung von prekären Lebenslagen, fehlendes Bewusstsein über Konsequenzen finanzieller und sozialer Art, unzureichendes Einkommen, Zeitmangel, Angst vor Diskriminierung beispielsweise bei Frauen* mit Migrationshintergrund u. v. m.

Daten (Stand 2016)

Stand Dezember 2016 (Quelle: Einwohnerstatistik)

- 56.920 Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren
- davon ca. 11.857 (ca. 20%) alleinerziehende Haushalte in Stuttgart.
- Im Vergleich: SGBII 4.030 (33 %) alleinerziehende Bedarfsgemeinschaften (Quelle: Statistik Bundesagentur für Arbeit Stand Dez. 2016).

2017 zunächst noch Verlängerung der Modelprojekte aus dem SINA-Programm

2018 Grundlagenrecherche Nicht-Leistungsbezieherinnen

2018 nach der Grundlagenrecherche, Überlegungen zur Stadtteilorientierung, um den Frauen* durch ein Präventions- und Interventionsnetzwerk im Stadtteil (vor Ort) die Teilhabe an Beratungs- und Weiterbildungsangeboten zur beruflichen Frauenförderung zu erleichtern, unabhängig von ihrer familiären Situation.

2019 Ausschreibung und Vergabe „Stadtteilorientiertes Entwicklungsprojekt“

- Auftrag der Abteilung OB-ICG an Kolping-Bildungswerk ein stadtteilorientiertes Entwicklungskonzept zu erstellen. Zentrales Ziel des Konzepts: Analyse vorhandener Strukturen, um ein langfristig tragfähiges Netz von Unterstützung und Beratung weiter zu entwickeln.
- Bestandaufnahme vorhandener Angebote, Programme und Maßnahmen in Stuttgart für die definierten Zielgruppen (alleinerziehende Frauen, Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und Frauen mit Kindern unter drei Jahren).
- Dabei wurden bezirks- sowie stadtteilbezogen für die Zielgruppen relevante Anlaufstellen inklusive einzelner Angebote und Trägerschaften erfasst.

- Ebenfalls wurden die Nutzung der einzelnen Angebote sowie die Vernetzungsstrukturen mit Institutionen der Stadt betrachtet.

Ergebnis

Die Evaluation hat gezeigt,

- wie sehr die Arbeitswelt den Frauen den Takt vorgibt.
- dass Vereinbarkeit Familie-Beruf vor allem von Alleinerziehenden Frauen nicht so ausgeschöpft werden kann, wie sie sich das wünschen würden, weil gesellschaftliche Restriktionen und Institutionen dies nach wie vor behindern.
- dass Care und Haushaltsarbeit nicht im genügenden Maß zwischen Männern und Frauen umverteilt wird, sondern größtenteils zwischen Frauen. Erwerbstätige Frauen und Mütter delegieren an andere Frauen (Großmütter, Schwestern, Freundinnen, Dienstleisterinnen).

Handlungsempfehlung

- Entwicklung und Etablierung einer Website für Frauen in Kooperation mit der LHS und unter Einbindung aller Akteur*innen des örtlichen Arbeitsmarktes und weitere Fachstellen (Vernetzung).
- Projektstart 2021

1.4. Handlungsschwerpunkt: Verbesserung der Situation von Zwangs- und Armut-sprostituierten in Stuttgart

Kampagne Rotlichtaus

In Kooperation mit dem Landesfrauenrat Baden-Württemberg e. V. und Sisters e. V. führte OB-ICG auf Grundlage einer Beschlussvorlage des Gemeinderats die Kampagne #Rotlichtaus durch.

Die Kampagne hatte das Ziel, auf Missstände in der Prostitution aufmerksam zu machen und potenzielle Freier aufzuklären und zu sensibilisieren.

Durch unterschiedliche mediale Instrumente und Plattformen, wurden in der LHS Stuttgart zwischen dem 24.09.20 und dem 15.10.2020 verschiedene Aktionen durchgeführt. Hierbei wurde insbesondere der Internationale Tag gegen Prostitution und Menschenhandel am 05.10.2020 berücksichtigt.

- Am 22.09.2020 fand ein Pressegespräch statt. Hierbei sollte die Presse auf die bevorstehende Kampagne #Rotlichtaus in der LHS Stuttgart aufmerksam gemacht werden.
- An 300 öffentlichen Plätzen wurden 45.000 Citycards mit drei unterschiedlichen Motiven ausgelegt und ergänzten damit die Kampagne #Rotlichtaus in Stuttgart und umliegenden Landkreisen.
- Vom 29.09.2020 bis zum 12.10.2020 wurde ein Banner der Kampagne #Rotlichtaus am Rathaus der LHS Stuttgart angebracht.
- Es wurden 3 Motive von Megalights und CLPs gedruckt, sowie ein Spot für Infoscreens erstellt.

- Vom 26.09.2020 bis zum 05.10.2020 wurden an 53 Stellen die Infoscreens mit den 3 Motiven der Kampagne #Rotlichtaus gezeigt.
- Vom 29.09.2020 bis zum 05.10.2020 wurden an 120 Stellen die Magalights und an 220 Flächen CLPs (CLP, TCLP und City-Light Säulen) mit den drei Motiven der Kampagne #Rotlichtaus bestückt.
- Am 05.10.2020 wurde auf dem Kronprinzenplatz ein Bildschirm aufgebaut und von 10 Uhr bis 20 Uhr ein Aufklärungs- und Sensibilisierungsfilm in Zusammenhang mit der Kampagne #Rotlichtaus gezeigt.

Bildungs- & Kulturarbeit zum Thema „Ware Mensch – Prostitution“ mit der Theatergruppe Citizen.Kane

- Entwicklung eines Workshops zur Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit in den Schulen.
- Die Workshop-Arbeit wird kontinuierlich weiterentwickelt und fortgesetzt.
- Entwicklung von Filmmaterial
Es wird ein Film entstehen, der die Arbeit in den Workshops dokumentiert und die Erfahrungen der Teilnehmenden zeigt. Zudem gibt es Interviews mit Expert*innen aus Fachbereichen zum Themenkomplex Körper, Rollenbilder, Konsum, Machtstrukturen, Selbstbestimmtheit, Sexualbildung, Psychohygiene.
Mit Szenen aus Theaterproduktionen wird die mögliche Wechselwirkung von gesellschaftlichem Diskurs und künstlerischer Auseinandersetzung erörtert.
- Entwicklung einer Arbeitsmappe
In Zusammenarbeit mit Theaterpädagog*innen entsteht eine Arbeitsmappe mit Aufgaben und Übungen zu den Themen Wahrnehmung, Bedürfnisse und Empathie stärken.
Film und Arbeitsmappe werden Lehrer*innen als Unterrichtsmaterial zur Verfügung gestellt.

Mädchen*- und Jungen*politik in Kooperationen

Im Rahmen der Mädchen- Jungenpolitik wirkt OB-ICG an vielen internen und externen Kooperationen und Fachnetzungen mit. Hierbei wird besonders der genderspezifische Blickwinkel eingebracht und vertreten. Im Folgenden werden die wichtigsten Aktivitäten dargestellt:

- **Teilnahme am Runden Tisch FGM/C** (weibliche Genitalbeschneidung und -verstümmelung) gemeinsam mit Sozialamt und Gesundheitsamt, zur Entwicklung eines Grundlagenpapiers für Stuttgart, sowie eines Internetauftritts, um die Beratungs- und Unterstützungslandschaft sichtbarer zu machen.
- Planung eines **zweitägigen Fachtags mit der Ärztekammer** im Rathaus (verschoben wegen Corona auf 2022), jedoch Durchführung einer Online-Informationsveranstaltung am 18.11.2021.
- **Teilnahme an AG Mädchen*politik** mit dem Schwerpunktthema: Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Mädchen*- und Jungen*arbeit.
- **Rückkopplung der genderspezifischen Erkenntnisse von OB-ICG an die entsprechenden Fachverwaltungen.**
Die Mitglieder der **AG Mädchen*politik und des Fach AK Jungen*arbeit** kommen aus unterschiedlichen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und unterstützen die geschlechtersensible Umsetzung der o. g. Vorschläge. OB-ICG ist in beiden Facharbeitskreisen aktives Mitglied und unterstützt den jeweiligen Transfer aus dem Arbeitskreis in die Fachabteilungen. Die zentrale Aufgabe der AG Mäd-

chen*politik besteht darin, die Gleichstellung aller Geschlechter einzufordern und umzusetzen und Benachteiligungen auf persönlicher, gesellschaftlicher und struktureller Ebene sichtbar zu machen.

- **AG Gender:** Die Leitlinien der Kinder- und Jugendhilfe zur geschlechtersensiblen Arbeit aus 2009 wurden gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Gender / LSBTTIQ in Kooperation mit dem AK LSBTTIQ im Jahr 2018 den veränderten Ansprüchen angepasst, gesellschaftliche und gesetzliche Veränderungen wurden einbezogen und hinsichtlich des Vielfaltsbegriffs erweitert. Alle zwei Jahre veranstaltet die AG Gender einen Fachtag in Kooperation mit dem AK LSBTTIQ zu Themen der geschlechtersensiblen Kinder- und Jugendarbeit. Im Oktober 2022 wird sich der Fachtag mit den Auswirkungen der COVID-Einschränkungen beschäftigen und den geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf die Kinder und Jugendlichen. Die Planungsaktivitäten sind bereits im Gange. Die Leitlinien und Dokumentation der vergangenen Fachtage sind auf der Homepage der Stadt Stuttgart unter „Jugendhilfeplanung/Querschnittsthemen/Gender“ abrufbar. In der AG Gender (Federführung Jugendhilfeplanung) arbeiten Delegierte der AG Mädchen*politik und dem Fach AK Jungen*arbeit gemeinsam u. a. an der praxisorientierten Umsetzung der Leitlinien der geschlechtersensiblen Kinder- und Jugendarbeit und bringen Themen und Anregungen zur geschlechtersensiblen Arbeit durch ihren beratenden Sitz im Jugendhilfeausschuss ein. OB-ICG ist als delegiertes Mitglied der AG Mädchen*politik in der AG Gender vertreten.

2. Genderspezifische Aufgabenfelder

Mädchen*- und Jungen*politik in Kooperationen

Im Rahmen der Mädchen*- und Jungen*politik wirkt OB-ICG an vielen internen und externen Kooperationen und Fachnetzungen mit. Hierbei wird besonders der genderspezifische Blickwinkel eingebracht und vertreten. Im Folgenden werden die wichtigsten Aktivitäten dargestellt:

- **Mitglied in der AG Mädchen*politik Stuttgart** und Rückkopplung der genderspezifischen Erkenntnisse von OB-ICG an die entsprechenden Fachverwaltungen. Die Mitglieder der **AG Mädchen*politik und des Fach AK Jungen*arbeit** kommen aus unterschiedlichen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und unterstützen die geschlechtersensible Umsetzung der o. g. Vorschläge. OB-ICG ist in beiden Facharbeitskreisen aktives Mitglied und unterstützt den jeweiligen Transfer aus dem Arbeitskreis in die Fachabteilungen. Die zentrale Aufgabe der AG Mädchen*politik besteht darin, die Gleichstellung aller Geschlechter einzufordern und umzusetzen und Benachteiligungen auf persönlicher, gesellschaftlicher und struktureller Ebene sichtbar zu machen.
- **AG Gender:** Die Leitlinien der Kinder- und Jugendhilfe zur geschlechtersensiblen Arbeit aus 2009 wurden gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Gender / LSBTTIQ in Kooperation mit dem AK LSBTTIQ im Jahr 2018 den veränderten Ansprüchen angepasst, gesellschaftliche und gesetzliche Veränderungen wurden einbezogen und hinsichtlich des Vielfaltsbegriffs erweitert. Alle zwei Jahre veranstaltet die AG Gender einen Fachtag in Kooperation mit dem AK LSBTTIQ zu Themen der geschlechtersensiblen Kinder- und Jugendarbeit. Im Oktober 2022 wird sich der Fachtag mit den Auswirkungen der COVID-Einschränkungen beschäftigen und den geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf die Kinder und Jugendlichen. Die Planungsaktivitäten sind bereits im Gange. Die Leitlinien und Do-

kumentation der vergangenen Fachtage sind auf der Homepage der Stadt Stuttgart unter „Jugendhilfeplanung/Querschnittsthemen/Gender“ abrufbar.

In der AG Gender (Federführung Jugendhilfeplanung) arbeiten Delegierte der AG Mädchen*politik und dem Fach AK Jungen*arbeit gemeinsam u. a. an der praxisorientierten Umsetzung der Leitlinien der geschlechtersensiblen Kinder- und Jugendarbeit und bringen Themen und Anregungen zur geschlechtersensiblen Arbeit durch ihren beratenden Sitz im Jugendhilfeausschuss ein. OB-ICG ist als delegiertes Mitglied der AG Mädchen*politik in der AG Gender vertreten.

Männer*

Die Arbeit zum Themenbereich gleichstellungsorientierte Männer*politik wurde im September 2019 aufgenommen. Hierbei ist zu beachten, dass sich Strukturen, Netzwerke und Vernetzungen erst etablieren müssen. Von September 2019 – März 2020 wurden zunächst Kontakte zu anderen Stellen (Gesundheitsamt, Jugendamt, Sozialamt, SI-IP, Beratungsstellen und mehreren Institutionen aufgenommen, um eine Übersicht zu bekommen, wie das Thema Männer*politik, insbesondere Männer*gesundheit bereits bearbeitet wird. Besonders hervorzuheben ist, dass von Beginn an die Vielfaltsdimensionen und Mehrfachzugehörigkeit der Männer* mitgedacht und bearbeitet werden.

AG Männerberatung - Netzwerk Männer*beratung Stuttgart

Die AG Männerberatung Stuttgart entschloss sich in einer Mitgliedersitzung im Dezember 2019, die Geschäftsführung an die Abteilung OB-ICG abzugeben und somit verbindlich in einen kommunalen Kontext zu verorten.

Der Name wurde einstimmig durch die Mitglieder in einer weiteren Sitzung geändert. Mit einer durch die Geschäftsführung und den Mitgliedern neu erarbeiteten Geschäftsordnung, wird der Arbeitskreis unter dem Namen Netzwerk Männer*beratung Stuttgart geführt.

OB-ICG obliegt die

- Geschäftsführung
- Sprecherfunktion nach Außen
- Erarbeitung einer neuen Geschäftsordnung 2020/2021
- Vorbereitung und Moderation der obligatorischen Treffen (viermal jährlich) 2020 und 2021
- Organisation und Durchführung des Fachtags Suizidprävention und Krisenberatung bei Jungen* und Männern* Oktober 2021
- Organisation der Abendveranstaltung zum Thema Männersuizid „Männer lösen ihre Probleme selbst - auch wenn es das letzte ist was sie tun.“ Oktober 2021
- Organisation des Vortrags „Männer trauern anders“ im Rahmen des Welttags der Suizidprävention“ (online) September 2021
- Mitglied seit 2020 im Bundesforum für Jungen und Männer (2021)

AK Jungen- und Männergesundheit der LHS Stuttgart

OB-ICG verantwortet einen neu entstehenden Arbeitskreis zum Thema „Kommunale Jungen*- und Männer*gesundheit“ in der LHS Stuttgart.

Der Aufbau wird in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und den Mitgliedern des Gleichstellungsbeirats, Julia Hirschmüller und Joachim Stein durchgeführt.

Folgende Aufgaben stehen an:

- Treffen und Austausch der kommunalen Männer*gesundheit in Nürnberg 2019

- Treffen der kommunale Akteur*innen bundesweit zu einem Austausch- und Vernetzungstreffen Juni 2021
- Planungstreffen für den AK Jungen* und Männergesundheit LHS Stuttgart seit Januar 2020
- Kick-Off Veranstaltung geplant für Januar 2022

Mitgliedschaft und Vernetzung von OB-ICG zu Männer*themen

- OB-ICG ist aktive*r Mitgestalter*in beim Aufbau der Landesarbeitsgemeinschaft Männer und Väter in Baden-Württemberg. Im November 2021 fand die erste Mitgliederversammlung statt.
- OB-ICG wird Mitglied im Netzwerk Männlichkeit, Migration und Mehrfachzugehörigkeit (2021)
- OB-ICG ist Mitglied im Bundesforum Männer, als Geschäftsführung des Netzwerk Männer*beratung Stuttgart (2021)
- OB-ICG ist Mitglied des Arbeitskreises Jungen*arbeit Stuttgart (2019)
- OB-ICG ist Mitglied in der Landesarbeitsgemeinschaft Männer und Väter Baden-Württemberg (2021)

Stuttgarter Männer*tag

OB-ICG organisiert im Rahmen des internationalen Männertags (19. November) den Stuttgarter Männer*tag für die Mitarbeiter*innen der LHS Stuttgart. Im Fokus steht der Austausch und die Beteiligung der Mitarbeiter*innen zu Themen wie Arbeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit.

- Organisation und Durchführung des Stuttgarter Männer*tags 2019
- Organisation und Durchführung des Stuttgarter Männer*tags 2020 (wurde wegen COVID-19 abgesagt)
- Organisation und Durchführung des Stuttgarter Männer*tags 2021 (wurde wegen COVID-19 auf Frühjahr 2022 verlegt)

Frauen- und Männerhandbuch

Die 7. Auflage des Frauenhandbuchs und 2. Auflage des Frauen- und Männerhandbuchs wurde 2021 publiziert. Dazu gehörten folgende Aktivitäten:

- Kontaktaufnahme mit allen Institutionen und Organisationen
- Überarbeitung der Texte
- Redaktionelle Verantwortung
- Drucklegung

3. Handlungsschwerpunkt: Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung

OB-ICG verantwortet die Koordination der Diversity-Dimensionen Geschlecht und sexuelle Orientierung. Ziel dabei ist die Förderung der Sichtbarkeit, Akzeptanz und Chancengleichheit von LSBTTIQ. OB-ICG leitet den Arbeitskreis LSBTTIQ Stuttgart (GRDs 132/2021) und hat die Geschäftsführung inne. Folgende Aufgabenschwerpunkte und Ergebnisse sind für 2020-2021 zu verzeichnen:

Verwaltungsinterne Aufgaben

- Empfehlung für die Umsetzung einer geschlechtersensiblen Sprache für die Verwaltung der Landeshauptstadt Stuttgart GRDRs 277/2020 in Kooperation mit dem AK LSBTTIQ und regelmäßige Aktualisierung.

Verwaltungsexterne Aufgabenschwerpunkte

- Schwerpunkt Beratungs- und Bildungsarbeit
 - Erstellung und Veröffentlichung einer LSBTTIQ Beratungsbroschüre mit Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen (Printversion und online auf der Stuttgarter Homepage: <https://www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/chancengleichheitund-diversity/lstbttiq/beratungsangebote.php>)
 - Vielfalt von Familie / Regenbogenfamilien: Eröffnung vom BerTA - Beratung, Treffpunkt und Anlaufstelle für Regenbogenfamilien im Herzen von Stuttgart, als ein wichtiger Meilenstein nach drei Regenbogenfamiliäntagen im Stuttgarter Rathaus(<https://regenbogenfamilienstuttgart.de/>)
- Schwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit / Kooperationsveranstaltungen:
 - Online-Lesung "Erinnern in Auschwitz" zum Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus (<https://www.youtube.com/watch?v=62aEy378b1U>)
 - 100 % MENSCH TALK: Vielfalt und Gesellschaft sind die Themen des 100% MENSCH Talks. Ursprünglich als Veranstaltung in öffentlichen Räumen Stuttgarts geplant verlagerte die Corona-Situation den Talk in den digitalen Raum. Alle 14 Tage sprechen und diskutierten Moderator*innen von Projekt 100% MENSCH aber auch verschiedene Gastmoderator*innen mit verschiedenen Gesprächspartner*innen in lockerer Atmosphäre. (<https://100mensch.de/talk/>)
 - WE ARE PART OF CULTURE: Die Kunstaussstellung von Projekt 100 % MENSCH wandert durch die öffentlichen Räume in Stuttgart. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen wurde eine Online-Version der Kunstaussstellung WAPOC entwickelt, durch die Besucher*innen der Stuttgarter Homepage wandern können: <https://www.stuttgart.de/buergerinnen-undbuerger/chancengleichheit-und-diversity/lstbttiq/#wapoc-we-are-part-of-culture-wandertdurch-stuttgart>
Um die Ausstellung auch an die Orte zu bringen, die aufgrund der Kontaktbeschränkungen im vergangenen Jahr nicht bespielt werden konnten, wurden Mittel im Rahmen des DHH 2022/2023 (GRDRs 431/2021) beantragt.
 - Der 15. Stuttgarter Lebenslauf des Sportvereins Abseitz e. V. zum ersten Mal in Kooperation mit OB-ICG und der Abteilung Integrationspolitik zugunsten von Organisationen, die sich um LSBTTIQ Geflüchtete kümmern, z. B. RegenbogenRefugium (Weissenburg e. V.) und just human e. V.
<https://www.stuttgarter-lebenslauf.de/>
 - Im März 2021 erreichte mehrere queere Organisationen ein anonymes Brief, in welchem Beschwerden über die Polizeipräsenz und das Verhalten der Polizei im Cruising-Gebiet Fernsehturm geäußert wurden. In der Folge wurde von der Polizei, VelsPol, Weissenburg e. V. – Zentrum LSBTTIQ Stuttgart, dem Projekt 100% MENSCH in Kooperation mit der Stadt Stuttgart, ein Aufklärungsflyer zum Thema „Cruising“ erarbeitet. Der endgültige Text und das Design lagen beim Projekt 100% MENSCH. Der 12-seitige Flyer „Cruising mit Respekt“ wurde zum CSD Stuttgart fer-

tiggestellt und dort von der Polizei verteilt. Mittlerweile ist er im ganzen Bundesgebiet als Vorlage gefragt und wird bei Schulungsveranstaltungen der Polizei eingesetzt.

- Schwerpunkt Sichtbarkeit von lesbischen Lebensweisen
 - 2020 fand die Online-Lesung: „Lesbisch Feministisch Sichtbar - Role Models aus dem Deutschsprachigen Raum“ in Kooperation mit Fetz e. V., Evangelische Akademie Bad Boll und den Wirtschaftsweibern e. V. statt.
<https://wirtschaftsweiber.de/lesbisch-feministischsichtbar-%E2%80%A8-role-models-aus-dem-deutschsprachigen-raum/>
 - Im Rahmen des Gedenktages an die Opfer der Verfolgung im Nationalsozialismus unterstützte OB-ICG die Veröffentlichung der Zwischenergebnisse des Forschungsprojektes über lesbisches Leben während der Zeit des Nationalsozialismus
<https://hotel-silber.de/?p=4419>
- Schwerpunkt Projektstudie Regenbogenhaus Stuttgart
 - Durch die Projektstudie im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozess sollte geprüft werden, ob ein Regenbogenhaus als offener Ort der Begegnung, des Austauschs, der vielfältigen Kultur, sowie kurzer Arbeits- und Kommunikationswege für haupt- und ehrenamtlich Engagierte in der Landeshauptstadt realisierbar sei. Die Auswertung der Befragung zeigt eine breite Zustimmung und gleichzeitig auch viele weitere Kriterien und Anregungen, die es bei der Konzeption in den nächsten zwei Jahren zu berücksichtigen gilt. Die erfolgreiche Umsetzung der Projektstudie wurde durch den Fachbeirat Regenbogenhaus im September 2021 bestätigt. Der Abschlussbericht steht als Download zur Verfügung unter:
<http://regenbogenhaus-stuttgart.de/> Für die weitere Konzeption wurden Projektmittel beantragt (GRDRs 431/2021).
- Schwerpunkt Internationales / Städtepartnerschaften 2020-2021
 - Lodz, Polen: Unterzeichnung des offenen Briefes des CEMR (Council of European Municipalities and Regions) gegen LGBTI freien Zonen und Unterstützung der Initiative des Europarates für die EU als LGBTI Freedom Zone <https://www.stuttgart.de/service/aktuelle-meldungen/april-2021/europawoche-instuttgart-stuttgart4europe.php>
Online-Veranstaltung im Rahmen der CSD Kulturtage zur Lage in Polen (<https://www.youtube.com/watch?v=o06PX2he9b4>)
Besuch der Delegation der Equality Factory aus Lodz im Rahmen des Stuttgarter CSD 2021 und Empfang im Rathaus (Initiative von Projekt 100 % MENSCH gUG und IG CSD Stuttgart, unterstützt durch die LHS Stuttgart)
- Schwerpunkt Kommunale Vernetzungsarbeit / Bundesnetzwerktreffen der kommunalen LSBTTIQ Beauftragten in Leipzig
 - Austausch zu Schutzräumen für trans*Personen bei Gewalt, Zusammenarbeit mit Polizei, Situation von LSBTTIQ Geflüchteten, Bestimmung einer Sprecherperson für den Kontakt zum Städtetag

4. Handlungsschwerpunkt: Häusliche Gewalt/Partnerschaftsgewalt

Im Rahmen von STOP (Stuttgarter Ordnungspartnerschaft) konnten über 20 Jahre wertvolle und europaweit herausragende Verfahren entwickelt werden, die unterschiedliche Maßnahmen und Kooperationen beinhalten. Die Koordinierungsstelle und Sozialplanung für STOP liegt in der Verantwortung von OB-ICG. In diesem Zusammenhang ist auf das 20-jährige Jubiläum von STOP hinzuweisen <https://www.stuttgart.de/stop>.

Folgende Maßnahmen sind im Zeitraum 2020/2021 besonders zu erwähnen:

- Neukonzeption STOP - Intervention, Prävention, Öffentlichkeitsarbeit unter dem Dach von STOP
- Aufbau von Präventionsstrukturen analog STOP-Interventionsverfahren
- Plakat-Aktion "Mal wieder Lärm nebenan? Hinhören lohnt sich!", während der 1. Corona-Welle 2020
- Neue regionale Aufteilung der FIS analog der BZ des Jugendamtes und der Polizeireviere und Erprobung in 2021
- Handlungsempfehlungen für Häusliche Gewalt in Geflüchtetenunterkünften (Schulungen für Trägerorganisationen zum Handlungskonzept)
- Stuttgarter Gewaltschutz-Mentor*innen: Start des Familiencafés, Wiederaufnahme des Männercafés und allen anderen Angeboten
- Kooperationsvereinbarung Hochrisikofälle (Entwicklung mit Kooperationspartner*innen und Durchführung einer Pilotphase mit Fallkonferenzen)
- Organisation einer Kooperationsplattform für Lotsendienste in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe AK Migrationslotsen
- Theaterproduktion Häusliche Gewalt "My Home is my Castle" im Rahmen der STOP - Jubiläumsveranstaltung
- Planung Öffentlichkeitsarbeit - u.a. über Social-media-Kanäle

Handlungsschwerpunkt: Migrantinnen

Der Arbeitskreis Migrantinnen ist seit über 30 Jahren ein Zusammenschluss von unterschiedlichen Institutionen, Beratungsstellen, Bildungsträgern und Einrichtungen in der Landeshauptstadt Stuttgart, die sich um die Belange von Frauen mit Migrationsgeschichte kümmern. Die Arbeit des AKs wird von OB-ICG in enger Kooperation mit der Abteilung Intergrationspolitik unterstützt. <https://www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/chancengleichheit-und-diversity/frauen>

Das Thema Gewalt / häusliche Gewalt nahm während der Corona-Pandemie großen Raum ein, vor allem in den verschiedenen Fachstellen, die sich um Themen von Frauen mit Migrationsgeschichte kümmern. Die durch die langjährige Vernetzung geschaffenen kurzen Austauschwege der verschiedenen Fachkräfte in Verwaltung und Beratungsstellen waren in dieser Zeit besonders wertvoll.

- Im September 2021 entschlossen sich die Frauen des AK Migrantinnen, aufgrund des großen Bedarfes kurzfristig für die Durchführung einer **Online-Fortbildung**, um alle Fachkräfte in dem Netzwerk auf den aktuellen Stand zu bringen, z. B. über Formen von häuslicher Gewalt, Folgen von häuslicher Gewalt, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und auch das Interventionsverfahren STOP. Diese **Veranstaltung "Gewalt an Frauen heute - Schwerpunkt Migrantinnen"** des FIZ – Fraueninformationszentrum und des FiF – Forum Internationaler Frauen, wurde finanziell unterstützt durch die Abteilung Chancengleichheit und Abteilung Integrationspolitik der Stadt Stuttgart. Als Referent*innen waren neben dem FIZ, Frauen helfen Frauen und eine Gewaltschutzmentorin aus dem ehemaligen MiMi Projekt dabei.

Handlungsschwerpunkt: Pflegeverantwortung und Gewalt in der häuslichen Pflege

Seit mehr als 10 Jahren leitet OB-ICG den Runden Tisch zum Thema „Überforderung-Gewalt in der häuslichen Pflege“. Gerade Frauen, die die Pflege der Angehörigen zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit übernehmen, leiden unter schweren Belastungen, die von Burn-out bis hin zu Gewaltanwendungen führen können. Da ca. 80% der Pflegebedürftigen zuhause gepflegt werden, ist dies ein breites Thema. Dem RT gehören 25 der wichtigsten Player in diesem Spektrum an. Jährlich werden Schwerpunktthemen bearbeitet (z.B. Einrichten einer Hotline, Sensibilisierung von ambulanten Pflegediensten, Platzverweisverfahren und Unterbringung pflegebedürftiger Täter*innen bzw. Opfer). Es findet eine sehr fruchtbare Netzwerkarbeit statt (verwaltungsintern und extern) zu diesem übergreifenden Themenkomplex. Der RT tagt viermal jährlich und arbeitet auch in UAGs.

Handlungsschwerpunkt: FGM/C Weibliche Genitalbeschneidung und -verstümmelung

FGM/C hat oft verheerende Auswirkungen auf sämtliche Lebensphasen und Lebensbereiche der Frauen und Mädchen. OB-ICG ist Mitglied am Stuttgarter Runden Tisch FGM/C mit dem gemeinsamen Ziel, die Stuttgarter Bevölkerung und insbesondere Fachkräfte intensiver für diesen Themenbereich zu sensibilisieren und die Beratungs- und Unterstützungsstruktur dem Bedarf entsprechend weiter zu entwickeln.

III. FAZIT – HERAUSFORDERUNGEN

OB-ICG hat sich im Laufe der letzten zwei Jahre noch einmal mehr in die spezifische Zielgruppenarbeit „Gender Plus“ vertieft und best practices entwickelt. Die Chancengleichheits- und Diversitypolitik der LHS Stuttgart wird bundesweit als herausragend beurteilt. Besonders erfolgreich agiert OB-ICG in der interdisziplinären Vernetzungsarbeit. Das 2001 entwickelte Kommunale Gender Mainstreaming, das zwischenzeitlich als Diversity Mainstreaming gesehen werden muss, sollte zukünftig bewusst Top-down gesteuert werden. Gerade der genderspezifischen Frauen*- und Männer*politik sollte weiterhin Rechnung getragen werden. Besonders wichtig ist dabei die Steuerung dieses Querschnittsthemenkomples als „Chefsache“ Top-down und gleichzeitig durch breit angelegte Partizipationsansätze Bottom-up. Bedauernswerterweise werden trotz der langen Zeit von Genderpolitik in der LHS Stuttgart noch nicht in allen Referaten, Ämtern etc. Daten und Fakten nach Genderbedürfnissen erhoben, teilweise werden sie noch gar nicht mitgedacht. In Zusammenhang mit jüngsten Anträgen aus den Reihen des Gemeinderats sollten aktuelle Themen wie "Geschlechtergerechte Stadt- und Mobilitätsplanung" als Querschnittsthemen eingebracht und gesamtstädtisch implementiert werden. Dazu bedarf es der Ressourcen und des Know-how von OB-ICG. Zur Konzepterstellung fanden erste referatsübergreifende Abstimmungsgespräche statt.

OB-ICG vertritt in der Genderpolitik nicht nur Frauen* und Männer*, sondern betrachtet Gender auch im Zusammenspiel mit anderen Zieldimensionen einer diskriminierungsfreien diversen Gender Plus-Politik. Dafür bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit benachbarten, fachspezifisch zuständigen, verwaltungsinternen und externen Disziplinen und Kompetenzen. Eine erfolgreiche Gender- und Diversitypolitik lebt von Schnittmengen und Vernetzungen. Dieses Verständnis unterstützt der Beirat für Gleichstellungsfragen gerade in der Vielfalt seiner Mitglieder. In Kooperation von politischen Mandatsträger*innen und sachkundigen Bürger*innen wird dieser Politikansatz wertvolle Anregungen bekommen und über OB-ICG auch zukünftig in die Verwaltung hineingetragen werden.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Frank Nopper

Anlagen

<Anlagen>