

Stuttgart, 06.05.2019

Änderung der Organisationsverfügung der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Umbenennung der Abteilung

Mitteilungsvorlage

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss Beirat für Gleichstellungsfragen	Kenntnisnahme Kenntnisnahme	öffentlich öffentlich	22.05.2019 22.05.2019

Bericht

Die gültige Organisationsverfügung der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern stammt aus dem Jahr 2001 und wird den zwischenzeitlich neuen, gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Frauen* und Männern* zur Förderung von Chancengleichheit nicht mehr gerecht. Es bedarf einer differenzierten Wahrnehmung der Lebens- und Alltagswirklichkeiten von Frauen* und Männern* und einer entsprechenden zielgruppenspezifischen Chancengleichheitspolitik. Daher ist eine Änderung der Organisationsverfügung von OB-ICG zwingend notwendig und eine Umbenennung der Abteilung in Abteilung für Chancengleichheit und Diversity konsequent.

Gesetzliche Grundlagen

Im Jahr 2006 trat beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft, das den rechtlichen Rahmen für einen einheitlichen Diskriminierungsschutz schuf. Stuttgarts ehemaliger Oberbürgermeister Prof. Dr. Wolfgang Schuster unterzeichnete 2008 die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene, wodurch sich die Kommune klar zur Gleichstellung von Frauen* und Männern* unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen bekannte. 2016 wurde das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) sowie die Dienstvereinbarung (DV) zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen* und Männern* bei der Landeshauptstadt Stuttgart einschließlich der Eigenbetriebe wirksam.

Gender+

Eine zeitgemäße Chancengleichheitspolitik orientiert sich nicht nur an der grundsätzlichen Gleichstellung von Frauen* und Männern*, sondern bezieht vielmehr auch auf multiple Diskriminierungsmerkmale ein: Ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, physische und psychische Belastbarkeit und soziale Herkunft. Oftmals ist es das Zusammentreffen verschiedener Merkmale, das zu Ungleichbehandlungen führt (intersektionelle Diskriminierung).

Eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit, die sich ausschließlich an der Gleichstellung der Geschlechter orientiert, wird demnach längst nicht mehr den gegebenen Realitäten gerecht. Eine zeitgemäße Politik für Chancengleichheit hat die Vielfalt von Frauen* und Männern* im Blick und setzt sich dafür ein, dass Ausgangs-, Zugangs- und Entwicklungschancen für ein gleichgestelltes Leben verbessert werden.

Es bedarf der Erweiterung bzw. Spezifizierung des Aufgabenfelds der Frauen*förderung in Bezug auf alle Dimensionen möglicher Diskriminierung. Es geht um die Förderung von Frauen* und Männern* in ihrer Vielfalt („gender+“).

Zusammenfassung

Die Arbeit der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern basiert bereits seit einigen Jahren in ihren Handlungsschwerpunkten auf einer entsprechend differenzierten Betrachtung der Geschlechter. Im Rahmen zielgruppenspezifischer Projekte werden bereits alle Dimensionen von Frauen* und Männern* erfasst. Ihrer strategischen Querschnittsaufgabe wird die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern in enger Abstimmung und Kooperation mit der Fachverwaltung gerecht.

Demnach ist es gerade für die Weiterentwicklung der individuellen Chancengleichheitspolitik von Frauen* und Männern* notwendig, dass das Selbstverständnis und die praktizierte Arbeitsweise der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern in einer angepassten Organisationsverfügung differenziert abgebildet werden.

Analog wird sich die Mainstream-Politik von Gender, erweitert auf Diversity beziehen müssen. Dies entspricht auch europäischen Beschlüssen.

Um diesen Änderungen auch in der Bezeichnung zu entsprechen, wird die Abteilung in „Abteilung für Chancengleichheit und Diversity“ umbenannt.

Mitzeichnung der beteiligten Stellen:

--

Vorliegende Anfragen/Anträge:

--

Erledigte Anfragen/Anträge:

--

Fritz Kuhn

Anlagen

Anlage 1: Organisationsverfügung für die Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversity

Anlage 2: Synopse

<Anlagen>