

ABSCHLUSSDOKUMENTATION



1. Gleichstellungs- Aktionsplan

Bottrop

2011-2015

STADT BOTTROP



Gleichstellungsstelle



IMPRESSUM

KONZEPTION UND REDAKTION:

Heidi Noetzel
Leiterin der Gleichstellungsstelle
Gleichstellungsbeauftragte

GESTALTUNG:

Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Nina Golischewski

DOWNLOAD:

Die Publikation kann im Internet
heruntergeladen werden unter:

www.bottrop.de



Sehr geehrte Damen und Herren,

der Rat der Stadt Bottrop hat am 03.05.2011 einen Gleichstellungs-Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bottrop beschlossen. Grundlage war der Beitritt der Stadt Bottrop zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Der in einem Partizipationsprozess erarbeitete Aktionsplan beinhaltet für die Handlungsfelder Bildung, Familie, Beruf (Kommune als Arbeitgeber), Beruf (Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Gesellschaft) und Sicherheit/Gewalt Prioritäten sowie 65 örtliche Maßnahmen- und Projektplanungen. Für die Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplanes war der Zeitraum 2011-2012 vorgesehen. Durch den Rat der Stadt Bottrop wurde am 07.05.2013 eine Fortschreibung für die Jahre 2013 – 2014 beschlossen.

Der nun vorliegende Abschlussbericht, der Maßnahmen bis Ende des Jahres 2015 mit berücksichtigt zeigt, wie Verwaltung, Politik und lokale Beteiligte aus unterschiedlichen Bereichen im Rahmen des Umsetzungsprozesses kommunale Handlungsmöglichkeiten genutzt haben, um Maßnahmen und Projekte zu etablieren. Die vielen beteiligten Akteurinnen und Akteure haben Erfordernisse diskutiert und durch Bündelung von Fachwissen und Einbringung von Ressourcen den Prozess tatkräftig unterstützt. Damit haben sie lokale gesellschaftliche Verantwortung für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männer übernommen und zum Ausdruck gebracht. Bemerkenswert ist unter Berücksichtigung der eingeschränkten Haushaltssituation der Stadt Bottrop der hohe Umsetzungsgrad der Projekte.

Nach Abschluss des ersten Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplanes ist in vielen Bereichen deutlich geworden, dass eine gleichstellungsorientierte Ausrichtung dann Erfolg haben wird, wenn sie sich kontinuierlich an gesellschaftlichen Herausforderungen orientiert und gleichstellungsrelevante Erfordernisse von Frauen und Männern in unserer Stadt Bottrop aufgreift. Wichtige Faktoren sind Partizipation, Einflussmöglichkeiten sowie lokale Zuständigkeiten, die Verantwortung für eine Umsetzung als Gemeinschaftsaufgabe übernehmen und akzeptieren. Bei allen Beteiligten, die den Prozess mitgetragen und konstruktiv unterstützt haben, möchte ich mich ganz herzlich danken.

Damit die Gleichstellungspolitik in unserer Stadt auch zukünftig einen Beitrag für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten kann, sind geeignete Maßnahmen zu konzipieren und kontinuierlich fortzuschreiben. Bei dieser mir wichtigen Querschnittsaufgabe hoffe ich auf ein weiteres gleichstellungspolitisches Engagement und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit von Politik, Verwaltung und den vielen lokalen Beteiligten.

Bernd Tischler
Oberbürgermeister



Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Der Rat der Stadt Bottrop hat am 03.05.2011 einen Gleichstellungs-Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bottrop beschlossen. Grundlage war der Beitritt der Stadt Bottrop zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene am 05.05.2009. Ziel der EU-Charta ist es, in Europa einheitliche Handlungsansätze der Gleichstellungspolitik zu etablieren und eine Beschleunigung des Gleichstellungsprozesses zwischen Frauen und Männern zu erreichen.

Der Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplan wurde in einem zweijährigen partizipativen Prozess mit lokalen Beteiligten aus Verwaltung, Politik, Unternehmen, Institutionen und Bürgerinnen und Bürgern erarbeitet. Aus der Bandbreite geschlechterrelevanter Themen enthält er geeignete Anregungen, Empfehlungen und Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Verwaltung sowie zur nachhaltigen Verbesserung der Situation von Frauen und Männern in Bottrop. Am 24.05.2011 hat Rat der Stadt Bottrop den ersten Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplan beschlossen. Mit der Vorstellung in der Öffentlichkeit im Juni 2011 startete die aktive Phase der Umsetzung.

ABSCHLUSSDOKUMENTATION

ERSTER GLEICHSTELLUNGS-AKTIONSPLAN BOTTROP

Im Gleichstellungs-Aktionsplan wurden in fünf Handlungsfeldern mit Bezug zu den maßgeblichen Artikeln der EU-Charta 17 vorrangige Ziele und 65 Projekte und Maßnahmen formuliert, die geeignet sind, einen qualifizierten Abbau relevanter Probleme im Geschlechterverhältnis auf kommunaler Ebene zu erreichen. Die Handlungsfelder lauten:

1. **FAMILIE**
SEITEN 6-9
2. **BILDUNG**
SEITEN 10-15
3. **BERUF AUS SICHT DER KOMMUNE ALS ARBEITGEBER**
SEITEN 16-18
4. **BERUF AUS SICHT DER WIRTSCHAFT**
SEITEN 19-23
5. **SICHERHEIT UND GEWALT**
SEITEN 23-27

Mit ihren Vorstellungen und Wünschen haben die Beteiligten einen umfangreichen Aktionsplan mit ambitionierten Zielen erarbeitet. Für die Umsetzung war zunächst ein Zeitraum von 2011-2012 vorgesehen. Der Rat der Stadt Bottrop am 07.06.2013 eine Verlängerung des Umsetzungszeitraumes im Wege der Fortschreibung beschlossen. Die vorliegende Abschlussdokumentation berücksichtigt den Umsetzungszeitraum 2011-2015.

Am Umsetzungsprozess mitgewirkt haben zahlreiche Akteurinnen und Akteure aus den Bereichen der Politik, Verwaltung, Institutionen, Verbänden, Vereinen, Kirchen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Diese sind bei den jeweiligen Handlungsfeldern und Prozessen sichtbar gemacht worden und geben damit einen Überblick über die lokale gleichstellungsrelevante Infrastruktur. Besonders hervorgehoben wurde die jeweils für das Projekt verantwortliche federführende Stelle.

Die Abschlussdokumentation zeigt den Grad der Umsetzung und kennzeichnet einmalige und fortlaufende Projekte und Maßnahmen. Sie enthält zusätzliche Erläuterungen, die darstellen, welche Aktivitäten in den jeweiligen Handlungsfeldern unternommen wurden. Die Inhalte sind im Rahmen des Prozesses abgefragte Berichte und Aussagen der beteiligten Dienststellen und extern Beteiligten. Deutlich wird, dass viele Bereiche in den Handlungsfeldern von den Akteurinnen und Akteuren kontinuierlich und zielgerichtet bearbeitet wurden.

Mit dem Gleichstellungs-Aktionsplan hat die Stadt Bottrop einen Beitrag zur Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler Ebene geleistet. In Mehrfachfunktion als Arbeitgeberin, Dienstleistungserbringerin, Auftraggeberin und Kooperationspartnerin hat sie ihre Verantwortung wahrgenommen und eine Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundrecht in der Verwaltung und in der Stadt geachtet und gewährleistet.



ZIEL 1.1

Das Bewusstsein für eine geschlechtersensible Pädagogik im Bereich der frühkindlichen Erziehung, der Kindertageseinrichtungen und der Grundschulen soll verbessert werden.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
1.1.1	Darstellung der Unterrepräsentanz des männlichen Personals in Einrichtungen der frühkindlichen Bildung bis hin zur Grundschule, Ursachenanalyse und Maßnahmenplanung	2011/2012	Fachbereich Jugend und Schule: Männliche Fachkräfte in den städt. Kitas haben einen nur marginalen Anteil (3 Männer). Eine lokale Ursachenanalyse ist entbehrlich, da sich dezentral beauftragte Analysen, Studien und Forschungsprogramme bundesweit dem Thema widmen. Einzelne durch das Bundesministerium geförderte Pilotprojekte (z.B. „mehr Männer in Kitas“) sind mit dem Ziel gestartet, den Anteil von Erziehern in Kitas zu erhöhen.
1.1.2	Fortbildungen / Seminare zum Thema Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem	2011/2012 fortlaufend	Regionales Bildungsbüro: Zwischen dem Land NRW und der Stadt Bottrop wurde am 28.09.2009 ein Kooperationsvertrag zur Durchführung eines Bildungsnetzwerkes in der Bildungsregion Stadt Bottrop geschlossen. Dieser beinhaltet, dass bei allen Aktivitäten auch die Auswirkungen der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern mit in den Blick genommen werden. Die Koordination des regionalen Bildungsangebotes war zunächst das Ziel für den Zeitraum bis 31.07.2014. In den vergangenen Jahren wurden die Handlungsfelder Gesamtstädtisches Sprachbildungskonzept für die Stadt Bottrop, Übergang Schule-Beruf-Studium, Medienberatung und –Kompetenzvermittlung sowie MINT-Förderung bearbeitet. Zum 31.07.2014 fand eine gemeinsame interne Evaluation statt.
1.1.3	Projektarbeit zum Thema in Kindertageseinrichtungen, z. B. Projekt „Haus der kleinen Forscher“, Öffentlichkeitsarbeit	2011/2012 fortlaufend	Regionales Bildungsbüro: Das lokale Netzwerk „Entdeckerkiste“ wurde am 11.10.2011 gegründet, als Angebot für Kitas und Grundschulen/offener Ganztags an Grundschulen. Das Netzwerk „Entdeckerkiste“ organisiert mit der Hochschule Ruhr West, dem ZDI-Zentrum „mint4u“ und dem regionalen Bildungsbüro Bottrop Infoveranstaltungen für Schulen, Fortbildungen und Workshops. Ziel ist es, naturwissenschaftliche und technische Themen in Einrichtungen des Elementar- und Primarbereiches dauerhaft zu verankern. Die Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ fördert seit Oktober 2011 in Bottrop die frühkindliche Bildung in den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Technik. Damit setzt sie sich für bessere Bildungschancen von Mädchen und Jungen in den genannten Bereichen ein.
1.1.4	Projektarbeit zum Thema in Grundschulen, Eltern einbinden	2011/2012	Fachbereich Jugend und Schule: Die Grundschulen haben über die jeweiligen Projekte, mit denen die Zielformulierung zu 1.1.4 erreicht werden kann, berichtet. Beispielhafte Projekte: Das Projekt „Mädchen mittendrin – mehr Chancen für Mädchen durch Fußball“ wird an der Albrecht-Dürer-Grundschule ab November 2012 bis August 2015 durchgeführt. Die Cyriakus-Grundschule bietet „Echt Klasse – Spielstationen zum Starksein“ und einen Kurs „Bauen und werken auch für Mädchen“ an. Die Droste-Hülshoff-Grundschule behandelt im Sachunterricht das Thema „Typisch Junge – Typisch Mädchen“.

ZIEL 1.2

Das Bewusstsein für eine geschlechtersensible Pädagogik in den weiterführenden Schulen soll verbessert werden.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
1.2.1	Bildungsmonitoring / Berichtswesen zur Darstellung von geschlechtsspezifischen Differenzen aufbauen	2012 und fortlaufend	Fachbereich Jugend und Schule
1.2.2	Maßnahmenplanung zum Abbau der festgestellten Differenzen	2012 und fortlaufend	Fachbereich Jugend und Schule
1.2.3	Fortbildungen/Seminare zum Thema Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem und deren Folgen für pädagogisches Personal, insbes. für Studien- und Berufskordinator/innen, Eltern und Schüler/innen und weitere Akteure vor Ort	2011 und fortlaufend	<p>Gleichstellungsstelle / Studierende FHöV Gelsenkirchen:</p> <p>Die Gleichstellungsstelle beauftragte 2012 eine Projektarbeit: „Informationen zur Berufsorientierung für Eltern, Schülerinnen und Schüler als Instrument der Chancengleichheit für Frauen und Männer“ (BEWA-Projekt). Das Projekt umfasste eine Analyse, Darstellung der Angebote und Informationen zur Berufsorientierung (z. B. Berufswahlpass, Benimm-Training, Berufsorientierungscamps, Berufsnavigator, Schüler- und Lernpatenschaften). Erstellung eines Katasters mit den Angeboten in der Berufsorientierung aller weiterführenden Schulen mit Organisationen, Ansprechpartnern usw. Durchführung von Interviews, Erarbeitung von Optimierungsangeboten für Berufsorientierungsangebote. Schwerpunkt des Projektes war das Thema Chancengleichheit und die Betrachtung unter geschlechterspezifischen Aspekten. Das Regionale Bildungsbüro hat das Projekt inhaltlich unterstützt und beraten.</p>
1.2.4	Elterninformationen zur frühzeitigen Einbindung bei der Berufswahl ihrer Kinder	2011 und fortlaufend	<p>Gleichstellungsstelle / Studierende FHöV Gelsenkirchen:</p> <p>s. 1.2.3</p> <p>Fachbereich Personal und Organisation:</p> <p>Die Stadt Bottrop als Arbeitgeber präsentiert sich und ihre Berufsfelder auch unter geschlechter-spezifischen Gesichtspunkten.</p> <p>Fachbereich Jugend und Schule:</p> <p>Die Schulen entscheiden autonom über jeweilige Angebote und Maßnahmen und beteiligen sich auch an überregionalen Aktionen/Veranstaltungen.</p>



ZIEL 1.3

Kinder und Jugendliche sollen frühzeitig Maßnahmen erfahren, die eine breite Auswahlmöglichkeit unterstützen und der traditionellen Berufs- und Studienfachwahl entgegen wirken. Stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern sollen abgebaut werden.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
1.3.1	Projekte initiieren/weiterführen, Girls` Day, Boys` Day durchführen, Unterstützung des Projektes z.B. „Komm auf Tour“	2011/2012 und fortlaufend	<p>Gleichstellungsstelle: Die Gleichstellungsstelle hat für die Schuljahre 2011/2012 bis 2015/2016 den „Mädchenmerker“ für alle Schülerinnen ab der 8. Klasse herausgegeben. Das Produkt enthält umfangreiche Informationen zu den Themen Studium und Berufswahl und Beiträge von Bottroper Kooperationspartner/innen, die über „frauenuntypische“ Berufsfelder informieren und in diesen Berufen ausbilden. Die Gleichstellungsstelle ist Koordinatorin der Aktionstage „Girls` Day“ und „Boys` Day“, die im Wege einer Landeskampagne am 14.04.2011, 25.04.2012, 25.04.2013, 27.03.2014 und 23.04.2015 stattfanden. Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Schulen, Hochschule Ruhr West, Berufskolleg, soziale Einrichtungen sowie die Stadt Bottrop als Arbeitgeber konnten für eine Beteiligung akquiriert werden und führten am Aktionstag vielfältige Aktionen durch. Flankierend traten Gleichstellungsstelle und Fachbereich Jugend und Schule im Rahmen einer Roadshow mit einer Delegation (Verwaltungsspitze und Presse) in den Dialog mit ausgewählten Unternehmen und Institutionen.</p> <p>Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement: Seit März 2013 wird eine Bottroper Fachkräftemarkt-/Ausbildungsmesse für Bottroper Schülerinnen und Schüler durchgeführt. Die Messe ist eine Plattform zur Präsentation von Studien- und Ausbildungsangeboten in Bottrop und näherer Umgebung.</p> <p>Evangelische Jugendberatung: Sie führt in Zusammenarbeit mit den Schulen Projekte zu Lebensplanung und Berufsorientierung durch (z. B. Berufskarussell, Sicheres Auftreten und Umgangsformen, Kreativ-Projekte, Projekt „Baby“, Schreibwerkstatt), bei denen auch auf geschlechterspezifische Bedürfnisse eingegangen wird.</p> <p>Referat Migration – Kommunales Integrationszentrum: Regelmäßige Herausgabe eines Maßnahmenkatalogs „Was kommt nach der Schule?“ in Kooperation mit den Städten Gladbeck und Gelsenkirchen. Hier werden Bildungswege und Maßnahmen vorgestellt, die sich an Jugendliche mit und ohne Schulabschluss richten, z. B. Berufsorientierungsjahr, Erwerb der Fachoberschul- oder Fachhochschulreife, Ausbildung Erzieher/in, Kinderpfleger/in.</p> <p>Fachbereich Jugend und Schule/Regionales Bildungsbüro: Das Projekt „Komm auf Tour“ konnte im Jahr 2015 zum fünften Mal in Bottrop präsentiert werden. Es setzt neue Impulse, Schülerinnen und Schüler frühzeitig beim Entdecken ihrer Stärken und Interessen zu unterstützen. Zielgruppen sind vorrangig Haupt- und Förderschüler der Jahrgangsstufe 7/8. Das Angebot verbindet geschlechtersensibel die persönliche Auseinandersetzung des Ausbildungs- mit dem Lebensweg. Die Gleichstellungsstelle war Kooperationspartnerin bei dem Projekt.</p>

ZIEL 1.3

Kinder und Jugendliche sollen frühzeitig Maßnahmen erfahren, die eine breite Auswahlmöglichkeit unterstützen und der traditionellen Berufs- und Studienfachwahl entgegen wirken. Stereotype Rollenkonzepte von Frauen und Männern sollen abgebaut werden.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
			<p>Gustav-Heinemann-Realschule und Berufskolleg: Es wurde ein Antidiskriminierungsprojekt „be fair!“ durchgeführt. Die Jungen und Mädchen haben die verschiedensten Lebensbereiche besprochen, in denen Diskriminierung erlebt werden kann. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich und stand für Interviews zum Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen und bei der Projektpräsentation in der Berufsschule für zur Verfügung.</p> <p>Volkshochschule: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit seinem Programm „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ außerschulische Projekte insbesondere der kulturellen Bildung. Die VHS richtete im Juli 2014 ein talentCAMPus – Feriensprachcamp Spanisch mit Fokus auf spanische Kultur und Sprache ein. Mit dieser Maßnahme werden Bildungschancen von Mädchen und Jungen (Altersgruppe 10-12 Jahre) spielerisch mit Blick auf eine globalisierte Welt, gefördert. Der talentCAMPus 2015 mit dem Titel Real Life Super Heroes wurde als Theaterprojekt für Schülerinnen und Schülern der Klassen 5-8 der Marie-Curie-Realschule durchgeführt und hatte zum Ziel, sich der englischen Sprache durch das Medium Theater und mittels Kreativität und Fantasie zu nähern.</p>
1.3.2	Beratung in Schulen durch Hochschulen, insbesondere HRW, Agentur für Arbeit, Jobcenter und Unternehmen	2011/2012 und fortlaufend	<p>Hochschule Ruhr West und Berufskolleg: Es werden regelmäßig individuelle Veranstaltungen und Aktionstage speziell für Mädchen und junge Frauen durchgeführt, um mehr weibliche Studierende insbesondere für MINT-Fächer zu interessieren. s.1.3.3</p>
1.3.3	Aufbau eines Fragebogens für Bottroper Schüler/innen im Übergang von Schule und Beruf	2011/2012	<p>Fachbereich Jugend und Schule, Kommunale Koordination Übergang Schule-Beruf: Das neue Landesprogramm KAOA unterstützt die Schülerinnen und Schüler frühzeitig bei der Berufs- und Studienorientierung, der Berufswahl und beim Eintritt in Ausbildung oder Studium. Ziel ist es, allen jungen Menschen nach der Schule eine Anschlussperspektive für Berufsausbildung oder Studium zu eröffnen und durch ein effektives, kommunal koordiniertes Gesamtsystem unnötige Warteschleifen zu vermeiden. Jugendliche und ihre Eltern werden auf dem Weg in die Berufswelt nachhaltig unterstützt. Spätestens ab Klasse 8 erhalten alle Schülerinnen und Schüler eine verbindliche, systematische, für alle transparente und geschlechtersensible Berufs- und Studienorientierung mit regelmäßigen Praxisphasen. Ergänzend zum Unterricht werden Berufsfelderkundungen und Praktika ermöglicht, um betriebliche Wirklichkeit zu erfahren und verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Im neuen Übergangssystem sind Gymnasien genauso einbezogen wie Haupt- und Förderschulen. s. auch 1.3.1 und 1.3.2</p>



ZIEL 2.1

Betreuungssituationen für Kinder sollen familien- und bedarfsgerecht gestaltet werden, damit dadurch Müttern und Vätern und Erziehungspersonen ermöglicht wird, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.1.1	Betreuungsmöglichkeiten entsprechend des Bedarfs (Randzeiten und unter 3-Jährige) planen und anbieten	fortlaufend	<p>Fachbereich Jugend und Schule: Der Fachbereich Jugend und Schule berichtet fortlaufend über die U3-Betreuung und den Stand des Ausbaus.</p> <p>Jobcenter u.a.: Das Thema Randzeitenbetreuung wird in Bottrop regelmäßig auch durch Institutionen aufgegriffen und erfährt dadurch weiteren Input. (z.B. Bundesinitiative „Anschwung Frühe Chancen“, „KURBEL Bottrop“, mit Gründungsmitglieder: AWO Unterbezirk Gelsenkirchen / Bottrop, Wellcome-Initiative, Sozialdienst katholischer Frauen e.V., Jobcenter - Arbeit für Bottrop, BildungsZentrum Bottrop).</p>
2.1.2	Neue Betreuungsmöglichkeiten zur Bedarfsabdeckung prüfen.	fortlaufend	<p>Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement/ Fachbereich Jugend und Schule: Im Rahmen der Landesinitiative zur Fachkräftesicherung wurde im Jahr 2012 ein Projektsteckbrief „Einrichtung einer Randzeitenkinderbetreuung in Bottrop“ mit verschiedenen Akteuren erarbeitet. Da im Rahmen der Landesförderung (EFRE) nur 50 % an Fördermitteln bereitgestellt werden, konnten Finanzierungsmöglichkeiten für den durch private Beteiligte zu erbringenden hohen Eigenanteil nicht beigebracht werden.</p> <p>Fachbereich Jugend und Schule: Bedarfe an Randzeitenbetreuung werden individuell durch Vermittlung von Tagesmüttern organisiert.</p>
2.1.3	Datenbank Kinderbetreuung in Bottrop aufbauen	2011/2012	<p>Gleichstellungsstelle / Studierende FHöV Gelsenkirchen / Fachbereich Jugend und Schule: Die Gleichstellungsstelle hat im Jahr 2011 das Projekt „Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Mann und Frau“ (KIBE) in Auftrag gegeben und begleitet. Die fachliche Beratung erfolgte durch Fachbereich Jugend und Schule. Auf Basis einer Analyse beinhaltet der Projektbericht Angaben über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Bottrop, einen Vergleich mit anderen Städten, eine Bedarfsanalyse zur Kinderbetreuung bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung Bottrop und eine Unternehmensbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.</p> <p>Jobcenter / Fachbereich Jugend und Schule: Auf Basis des v. g. Projektberichtes haben Jobcenter und Fachbereich Jugend und Schule einen Kinderbetreuungs-Stadtplan herausgegeben. Eine online-NRW-Datenbank „Kinderbetreuung“ wird durch den Fachbereich Jugend und Schule gepflegt.</p>

ZIEL 2.1

Betreuungssituationen für Kinder sollen familien- und bedarfsgerecht gestaltet werden, damit dadurch Müttern und Vätern und Erziehungspersonen ermöglicht wird, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinbaren.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.1.4	Tagesmütter und –väter qualifizieren	fortlaufend	<p>Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement:</p> <p>Das STARTERCENTER hat hierzu einen Workshop in 2011 durchgeführt und ist in die Maßnahme „Qualifizierung von Tagesmüttern/-vätern“ seit April 2012 eingebunden.</p> <p>Jobcenter / Fachbereich Jugend und Schule:</p> <p>Die Vorstellung der Qualifizierung erfolgt im Rahmen von Gruppeninformationen in der „Arbeit für Bottrop“ gemeinsam mit dem Fachbereich Jugend und Schule und dem Sozialdienst katholischer Frauen durch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz (BCA).</p>
2.1.5	Tagesmüttervermittlung optimal gestalten	fortlaufend	<p>Fachbereich Jugend und Schule:</p> <p>Die Vermittlung erfolgt durch SKF und AWO in Kooperation mit Fachbereich Jugend und Schule.</p>

ZIEL 2.2

Unterstützung der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.2.1	Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, die erklären, sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.	2012 und fortlaufend	<p>Dezernatskoordinierung:</p> <p>Das Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen (TVgG NRW) ist am 01.05.2012 in Kraft getreten. Im TVgG NRW ist ausdrücklich die Berücksichtigung der ILO-Kernarbeitsnormen erwähnt. Neben dieser Pflicht sieht das Gesetz auch die Verpflichtung der Auftragnehmer vor, Maßnahmen zur Frauenförderung oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen umzusetzen. Qualifizierungsmaßnahmen zur Erläuterung der Anwendung der neuen Richtlinie fanden für die Beschäftigten der Stadt Bottrop statt.</p>



ZIEL 2.2

Unterstützung der Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.2.2	Beratungsangebote / Seminare für Unternehmen und Beschäftigte zum Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2012 und fortlaufend	<p>Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement:</p> <p>Das STARTERCENTER führt im regionalen Verbund mit den anderen Startercentern in der Emscher-Lippe-Region auch frauenspezifische Seminare durch. Daneben war das Startercenter als Juror und Berater in die Vergabe des Unternehmerinnenbriefes involviert.</p> <p>Kompetenzzentrum „Frau und Beruf Competentia NRW“:</p> <p>Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA) hat 2011 die Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ gestartet und in 16 arbeitsmarktpolitischen Regionen des Landes Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ errichtet. Der Kreis Recklinghausen und die Städte Gelsenkirchen und Bottrop haben sich hierbei mit dem Zentrum für Frau in und Beruf in und Technik (ZFBT) zum Kompetenzzentrum „Frau und Beruf Competentia NRW“ zusammengeschlossen. In enger Kooperation mit den struktur- und arbeitsmarktpolitischen sowie berufsbezogenen Netzwerken in der Region und in Zusammenarbeit mit Unternehmen soll die Bereitschaft, Frauenerwerbstätigkeit als gleichberechtigt neben der Erwerbstätigkeit von Männern anzuerkennen und entsprechend zu agieren, erhöht werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (einschließlich Pflege) ist ein Themenbereich, der durch spezifische Projekte (z.B. Info-Box Beruf und Pflege) und Maßnahmen aufgegriffen wird. Zahlreiche Veranstaltungen (z.B. Emscher-Lippe-Tage) richten sich an Unternehmen in der Emscher-Lippe Region. Gesteuert wird Competentia NRW durch einen Beirat, in dem die Stadt Bottrop vertreten ist.</p> <p>FAGEL:</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Recklinghausen und der Städte Bottrop und Gelsenkirchen sowie die Verantwortlichen für strukturpolitische Frauenprojekte aus den Bereichen Jobcenter, Bundesagentur, Regionalagentur, Volkshochschulen haben die Vertretung gleichstellungspolitischer Interessen in der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung übernommen. Im Zuge der Regionalisierung der Wirtschafts- und Strukturpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen haben sie sich zur Frauen-Arbeits-Gemeinschaft Emscher-Lippe - FAGEL - zusammengeschlossen. Die rund 30 FAGEL-Mitglieder benennen Ziele und entwickeln konkrete Maßnahmen und Projekte. Die konzeptionelle und strategische Arbeit von FAGEL gewährleisten die vier Sprecherinnen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Bottrop, Gelsenkirchen und Recklinghausen. Das Sprecherinnen-Gremium gewährleistet auch die konzeptionelle Planung und Absprache zur inhaltlichen Zusammenarbeit mit Competentia NRW. Darüber hinaus entsendet FAGEL Vertreterinnen in weitere Vernetzungsstrukturen.</p>

ZIEL 2.3

Angebote für Familien sollen transparent sein und besonderen Bedarfssituationen entsprechen. Die Angebote für Familien sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens fördern.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.3.1	Angebote für Familien – Wegweiser/Übersicht	fortlaufend	<p>Fachbereich Personal und Organisation:</p> <p>Für den internen Bereich wurde die Broschüre „Beruf und Familie vereinbaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Bottrop“ im Jahre 2011 erstellt und wird regelmäßig den Beurlaubten sowie Führungskräften der Stadt Bottrop zugesandt. Mitarbeiter/innen erhalten die Broschüre bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft bzw. Beantragung von Sonderurlaub/ Elternzeit (Väter). Darüber hinaus steht sie allen Interessierten im Intranet zur Verfügung oder kann im Fachbereich Personal und Organisation oder der Gleichstellungsstelle angefordert werden.</p>
2.3.2	Angebote für Migrantenfamilien	fortlaufend	<p>RAA (jetzt Referat Migration – Kommunales Integrationszentrum):</p> <p>Seit dem 1. August 2013 ist das Referat Migration auch ein Kommunales Integrationszentrum (KI) und trägt die Bezeichnung „Referat Migration – Kommunales Integrationszentrum“. Das Referat Migration bearbeitet in der Stadtverwaltung Bottrop die Querschnittsaufgabe Integration/Migration und befasst sich dabei u.a mit den Bereichen Bildung, Seiteneinsteiger, Stadtteilarbeit, Förderung, Qualifizierung, Frauenarbeit, Sport und Gesundheit.</p> <p>Die RAA führt Projekte z. B. kulturspezifische Ernährungsberatung und Bewegungsförderung (ERNA), Bewegung als Investition in Gesundheit (BIGGER) durch. Im Rahmen des interkulturellen Gesamtkonzeptes wurden neue Handlungsfelder und Erfordernisse benannt und Aktionen initiiert.</p> <p>Das verabschiedete Interkulturelle Gesamtkonzept berücksichtigt geschlechterspezifische Aspekte und benennt zukünftige Handlungsfelder.</p>
2.3.3	Angebote für Allein-erziehende bzw. andere besondere Familiensituationen durchführen		<p>Jobcenter / Fachbereich Jugend und Schule:</p> <p>Durch das Projekt „KiBu“ des Jobcenters in Kooperation mit Fachbereich Jugend und Schule, Sozialdienst kath. Frauen und BildungsZentrum Bottrop erhalten Alleinerziehende und junge Mütter mehrmonatige Unterstützung (Workshops, Arbeitserprobungen usw.), um eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen. Mit der Teilnahme bei KiBu verbunden ist ein Betreuungsplatz auch für Kinder unter 3 Jahren, um einen intensiven beruflichen Einstieg zu ermöglichen.</p> <p>AWO und Wellcome:</p> <p>Die Initiative „Wellcome“ für junge Familien wurde im Jahr 2011 durch die AWO Bottrop eröffnet. Ziel ist es, ein Angebot für junge Familien mit praktischen Hilfen nach der Geburt anzubieten und gemeinsam mit Netzwerkpartner/innen aus Politik und Gesundheitswesen präventiv im Bereich der frühen Hilfen zu agieren. Die Initiative soll das Angebot in Bottrop, insbesondere zur frühen Hilfe des Jugendamtes, ergänzen.</p>



ZIEL 2.3

Angebote für Familien sollen transparent sein und besonderen Bedarfssituationen entsprechen. Die Angebote für Familien sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Lebens fördern.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.3.4	Generationsübergreifende Angebote: Mehrgenerationenhaus, Spielraum (Jugendamt)	fortlaufend	<p>Mehrgenerationenhaus der evang. Kirche:</p> <p>Im neuen Mehrgenerationenhaus der evang. Kirche an der Martinskirche werden zahlreiche Angebote für unterschiedliche Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Familien, Flüchtlingsfrauen) durchgeführt.</p> <p>Der Spielraum des Jugendamtes steht derzeit nicht zur Verfügung. Die Angebote werden dezentral durchgeführt.</p>

ZIEL 2.4

Betreuungssituationen für Pflegebedürftige in häuslicher Umgebung zur Entlastung der Pflegepersonen sollen verbessert werden, um Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre mit der Pflegesituation vereinbaren zu können.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.4.1	Öffentlichkeitsarbeit zum Themenblock Entlastung von Pflegenden, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Vereinbarkeit von Pflege und gesellschaftlichem Leben z. B. Informationsnetz, Aktionen an zentralen Plätzen, Hinweise und Informationen im Internet	2011 und fortlaufend	<p>Sozialamt:</p> <p>Die Broschüre „Leben in unserer Stadt“ wird seit 2011 neu aufgelegt durch das Sozialamt. Neuauflagen erfolgen entsprechend dem Aktualisierungsbedarf. Eine Pflege- und Seniorenberatungsstelle ist durch das Sozialamt eingerichtet und führt flankierend Veranstaltungen durch.</p> <p>Gesundheitsamt:</p> <p>Das Gesundheitsamt hat eine Demenz-Aktionswoche „Gedanken wie Seifenblasen“ im Juni 2012 durchgeführt und widmet sich jährlich durch unterschiedliche Aktionen diesem Thema.</p> <p>Lokale Beteiligte:</p> <p>Der Pflegestützpunkt Bottrop-Mitte wurde eingerichtet. Er führt eigenständige Öffentlichkeitsarbeit sowie Veranstaltungen durch.</p> <p>Gleichstellungsstelle /Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement /Competentia NRW:</p> <p>Mit dem Kompetenzzentrum Frau & Beruf „Competentia NRW, der Gleichstellungsstelle und der Wirtschaftsförderung wurde eine „Infobox Beruf und Pflege“ für Bottroper Unternehmen erarbeitet. Die Infobox enthält einen Leitfaden, Empfehlungen zur praktischen Umsetzung, einen Bedarfserhebungsbogen zur Analyse der Situation im Unternehmen und einen Maßnahmenkatalog zur Überprüfung individueller Lösungen. Der Teil „Informationen für Beschäftigte“ wendet sich an pflegende Beschäftigte im Unternehmen und enthält alle relevanten Ansprechpartner/innen in Bottrop.</p>

ZIEL 2.4

Betreuungssituationen für Pflegebedürftige in häuslicher Umgebung zur Entlastung der Pflegepersonen sollen verbessert werden, um Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre mit der Pflegesituation vereinbaren zu können.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
2.4.1			<p>Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement:</p> <p>Das Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement hat das Projekt „Wir können Pflege - Die Fachkräftekampagne in Bottrop und Gelsenkirchen“ durchgeführt. Die Kampagne zielt in erster Linie auf Wiedereinsteigende, Berufsrückkehrende, Schülerinnen und Schüler, Ausbildungs- und Arbeitssuchende. Es sollen mehr Männern für den Pflegeberuf gewonnen werden und die Beschäftigungsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten verbessert werden. Viele Frauen gehen den Schritt in die Altenpflege als zweiten Berufsweg nach ihrer Elternzeit. „Wir können Pflege!“ zeigt auf, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen kann.</p>
2.4.2	Informationen zur Pflegebedarfsplanung und Infrastruktur der Pflege für Bürgerinnen und Bürger	2011 und fortlaufend	<p>Sozialamt:</p> <p>Erstmals 2011 wurde die vom Sozialamt erstellte „Kommunale Pflegeplanung“ vom Rat der Stadt verabschiedet. Informationen zur Pflegebedarfsplanung sowie die Infrastruktur der Pflege sind darin umfassend enthalten und werden fortgeschrieben. Der Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Familie setzt sich regelmäßig mit den städtischen Einwirkungsmöglichkeiten auseinander.</p> <p>Im neuen Haus der Beratung ist seit dem Jahr 2016 die Abteilung Senioren- und Behindertenangelegenheiten des Sozialamtes einschließlich der Heimaufsicht untergebracht. Das Angebot umfasst nun auch Beratungstage mit einer Individualberatung für Betroffene, die Angehörige pflegen, Selbsthilfegruppen und Rentenberatung. Am 11.06.2016 wurde ein Aktionstag für Seniorinnen und Senioren auf dem Berliner Platz durchgeführt.</p> <p>Zurzeit wird der Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen weiterarbeitet.</p>



ZIEL 3.1

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Bottrop als Arbeitgeber.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
3.1.1	Aufbau eines Informationsnetzes zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung: z. B. Broschüren, Intranet, Einzel-/Gruppengespräche, Schulungen, Informationen für Führungskräfte	2011/2012 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Der Fachbereich Personal und Organisation informiert individuell über die flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten.
3.1.2	Regelmäßige Sprechstunden zum Thema	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Termine werden individuell vereinbart, um bestmöglich auf die individuellen Belange eingehen zu können.
3.1.3	Wiedereinstiegs- und Karenzmanagement	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Individuelle Gestaltung des Wiedereinstiegs. Beurlaubte Beschäftigte erhalten zudem die Broschüre „Beruf und Familie vereinbaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Bottrop“.
3.1.4	Umfrage bei den Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung	2011/2012	Gleichstellungsstelle / Studierende FHöV Gelsenkirchen / Fachbereich Jugend und Schule: s. 2.1.3. Bei den Beschäftigten wurde durch die Gleichstellungsstelle eine umfangreiche Befragung durchgeführt sowie eine Bedarfsanalyse erarbeitet. Die Anregungen liegen dem Fachbereich Personal und Organisation vor und werden im Rahmen des Frauenförderplanes hinsichtlich einer Umsetzbarkeit geprüft.
3.1.5	Alternierende Telearbeit als Pilotprojekt prüfen	Ab 2011 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Telearbeit ist eingeführt worden. Eine Dienstvereinbarung wurde abgeschlossen.

ZIEL 3.2

Gleichstellung wird in der Personalpolitik der Stadt Bottrop umgesetzt, das Bewusstsein für die Gleichstellung soll gefördert werden.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
3.2.1	Fortbildung/Seminare, Schulungen zum Thema Gleichstellung anbieten	Ab 2011 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Das Thema Gleichstellung wird im Rahmen der jährlichen Fortbildungsplanungen berücksichtigt. Gleichstellungsstelle: Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Qualifizierungsmodul „Gleich Führen, Herausforderung und Chance“ konzipiert. Ein Inhouse-Seminar fand im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme „Fit für die Zukunft“ (siehe Punkt 3.3.7) statt und wurde durch die Gleichstellungsstelle unterrichtet.
3.2.2	Gleichstellung als Führungsaufgabe: Thema einbinden in das Instrument „Das Mitarbeitergespräch“	Ab 2012 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Das Thema Gleichstellung kann im Mitarbeitergespräch angesprochen werden, s. auch 3.2.1

ZIEL 3.3**Frauenförderung: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und höherwertigen Tätigkeiten.**

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
3.3.1	Umsetzung Frauenförderplan	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Maßnahmen des Frauenförderplans (Besetzung höherwertiger Stellen, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) werden seit Jahren umgesetzt.
3.3.2	Jährlicher Kurzbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans, zunächst nur zu der Veränderung des Frauenanteils in Führungs- und höherwertigen Positionen Frauenförderplans	Ab 2011 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Jährliche Kurzberichte zur Umsetzung des Frauenförderplans erscheinen seit dem Jahr 2011 regelmäßig im Mai.
3.3.3	Bestehendes Mentoringprojekt in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut EL und dem Zentrum Frau in Beruf und Technik soll weitergeführt werden	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle: Das Mentoringprojekt „Mit Frauen an die Spitze“ findet regelmäßig in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der EL-Region, dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung und dem Zentrum Frau in Beruf und Technik statt. Die Stadt Bottrop entsendet ausgewählte Mentees ihrer Verwaltung und stellt ausreichend Mentorinnen zur Verfügung. Ziel ist, weibliche Nachwuchskräfte zu fördern.
3.3.4	Modifiziertes Mentoring aufbauen, Führungskräfte als Mentor/innen bzw. Paten gewinnen	2011/2012 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Die Verwaltung führt flankierend seit 2014 ein internes Mentoring „Fit für die Zukunft“ durch. 30 Mentorinnen und Mentoren begleiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit möglichem Führungspotential.
3.3.5	Öffentlichkeitsarbeit zu Mentoringprojekten	Ab 2011 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle: Über das interne und externe Mentoringprojekt wurden alle Frauen, die die Teilnahmevoraussetzungen erfüllen, informiert. Flankierend fand eine persönliche Ansprache und Individualberatung der Frauen statt. Gleichstellungsbeauftragte, Fortbildungsbeauftragte und Fachbereich Personal informieren über Ergebnisse aus den Projekten. s. 3.3.3
3.3.6	Projekt: „Die stellvertretende Führungskraft“ als Chance der Führungserprobung insbesondere für Frauen anbieten	2011/2012	Fachbereich Personal und Organisation: Hospitationen erfolgen auf Wunsch. Das Thema wird u.a. im Rahmen „Fit für die Zukunft“ behandelt.
3.3.7	Prüfung anderer Aufstiegsmöglichkeiten („Fachkarrieren“)	2011/2012 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Im September 2014 startete mit der Qualifizierungsmaßnahme „FIT FÜR DIE ZUKUNFT“ eine erste Inhouse-Führungsnachwuchskräfte -Qualifizierung. Insgesamt werden 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit möglichem Entwicklungspotential auf Anforderungen und Voraussetzungen bei einer möglichen Übernahme von Führungspositionen oder Fachkarrieren vorbereitet. Die zweijährige Qualifizierung beinhaltet Qualifizierungsmodule aus den Bereichen Sozialkompetenz, Methoden- und Medienkompetenz Selbstkompetenz/Persönlichkeitskompetenz und Fachkompetenz.



ZIEL 3.4

Typisierung von Berufsfeldern bei der Stadt Bottrop abbauen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
3.4.1	Typische Berufsfelder feststellen	2011 fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Die Analyse erfolgt im Rahmen der Auswertung zum Frauenförderplan.
3.4.2	Stellenausschreibung gezielt bei Unterrepräsentanz eines Geschlechtes entsprechend kenntlich machen	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle: Alle Ausschreibungstexte enthalten bei Unterrepräsentanz den Hinweis: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
3.4.3	Stadt beteiligt sich als Arbeitgeber am Girls' Day	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation / Gleichstellungsstelle: Der Fachbereich 10 koordiniert die Schnupperpraktika von Mädchen (und Jungen) am Aktionstag. Federführend leitet die Gleichstellungsstelle das Projekt für das gesamte Stadtgebiet und spricht gezielt Unternehmen, Schulen und Bildungseinrichtungen an. Hinweis: Eine Beteiligung der Stadt erfolgt auch am Boys' Day in Kooperation mit dem Fachbereich 51.
3.4.4	Aktive Förderung von Schülerpraktika in typischen Berufsfeldern	fortlaufend	Fachbereich Personal und Organisation: Informationsveranstaltungen durch die Ausbildungsleitung des Fachbereich 10 in Schulen bzw. für Lehrer/innen im Rahmen des Arbeits-Kreises Schule und Wirtschaft, in denen für Praktika geworben wird, werden angeboten. Die Stadt stellt zudem Kapazitäten u.a. für die Berufsfelderkundungstage für den Übergang Schule-Beruf zur Verfügung. s. auch 1.3.3 neue kommunale Koordinierungsstelle Fachbereich 51/3 Übergang Schule-Beruf

ZIEL 4.1

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Unternehmen.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
4.1.1	Betreuungsmodelle für Kinder mit Unternehmen diskutieren: z. B. Unternehmenskooperationen zur Kinderbetreuung, Öffentlichkeitsarbeit zu geplanten und durchgeführten Projekten	2011 und fortlaufend	s. Nr. 2.1.2, 2.2.2 und 2.2.3
4.1.2	Informationen zum Thema flexible Arbeitszeitangebote durch Beratung, Öffentlichkeitsarbeit	2011 und fortlaufend	Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement / Gleichstellungsstelle/ Competentia: Eine „Infobox Beruf & Pflege“ wurde für Unternehmen in der Emscher-Lippe-Region erarbeitet. In ihr sind konkrete Anregungen und Tipps vereint, wie Rahmenbedingungen in den Unternehmen und Institutionen so gestaltet werden können, dass eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt werden kann. Ein „Maßnahmenkatalog“ stellt eine Vielzahl an betrieblichen Möglichkeiten zusammen und erläutert, wie durch personalpolitische Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gelingen kann.

ZIEL 4.2

Gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer zu allen Berufen, Ausbildungen und Studiengängen, um der traditionellen Berufswahl entgegen zu wirken.

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
4.2.1	Girls`Day: Organisation mit der Werbung für die Beteiligung von Unternehmen	fortlaufend	Gleichstellungsstelle: Die Gleichstellungsstelle gewährleistet die Unternehmensakquise, leitet den lokalen Arbeitskreis und organisiert den Aktionstag (Roadshow, Öffentlichkeitsarbeit, Presseinterviews u.a.) Die Stadt Bottrop als eigener Arbeitgeber ist mit einem umfangreichen Angebot vertreten und unterstützt die Gleichstellungsstelle.
4.2.2	Boys`Day: Durchführung/Organisation prüfen/ initiieren, Werbung für die Beteiligung von Unternehmen	Ab 2012 fortlaufend	Gleichstellungsstelle / Fachbereich Jugend und Schule: s. 4.2.1, gleicher Prozess durch Gleichstellungsstelle wie Girls`Day Fachbereich 51 unterstützt für den Bereich Boys`Day durch Akquise für diesen Bereich.
4.2.3	Netzwerk unter Einbindung aller Beteiligten vor Ort, um frühzeitig einer traditionellen Berufswahl entgegen zu wirken	2012 fortlaufend	s. 4.2.1 und 4.2.2 zusätzlich etabliertes Networking der Arbeitskreise Schule-Wirtschaft bei den Arbeitgeberverbänden Emscher-Lippe, des Beirates Schule und Beruf (Arbeitsagentur Gelsenkirchen- Berufswahlvorbereitung, Berufsberatung) sowie der neuen kommunalen Koordinierungsstelle Fachbereich 51/3 für den Übergang Schule-Beruf.



ZIEL 4.3

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
4.3.1	Aufbau eines permanenten Dialogs mit Bottroper Unternehmen z. B. durch Beratungen, Einzelgespräche und (öffentliche) Diskussionen, Infoveranstaltungen	Ab 2012 fortlaufend	<p>Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe „Competentia NRW“:</p> <p>Das Kompetenzzentrum Competentia NRW beim ZFBT Castrop-Rauxel als regionales Zentrum für die Emscher-Lippe Region ist u. a. für die Themen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen, neue Zugänge zum Arbeitsmarkt für Frauen zuständig und steht im engen Dialog mit Unternehmen und Kooperationsbeteiligten.</p> <p>Jobcenter: frauenspezifisches Bewerbungsmanagement: Einzelcoaching oder Workshop</p>
4.3.2	Vernetzung der Beratung von Bottroper Frauen zur Aufnahme einer Tätigkeit, Unterstützung bei dem Abbau von Vermittlungshemmnissen	2011/2012	<p>Jobcenter:</p> <p>Gruppeninfos für Wiedereinsteigerinnen finden einmal im Monat mit Beteiligung Fachbereich 51, skf und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) Jobcenter – Arbeit für Bottrop statt. Zielgruppe: Frauen bei denen die Elternzeit maximal in den nächsten drei Monaten endet Inhalt: Der Arbeitsmarkt in Bottrop-Frauenanteil, Anteil Alleinerziehender Arbeitszeitmodelle und –trends (Finanzielle) Unterstützung und Dienstleistungsangebote des Jobcenters Bottrop: Teilzeitberufsausbildung, Kinderbetreuung, Angebote in Bottrop/Finanzierung, Bewerbungsmanagement, frauenspezifisches Bewerbermanagement Projekt Kind und Beruf zur Unterstützung und Begleitung (Allein-) Erziehender bei der Integration in Arbeit oder Ausbildung in enger Kooperation mit dem Fachbereich 51, dem skf, der BCA und den Weiterbildungsträgern in der Region, enge Vernetzung mit ESF-Projekten wie z.B. TEP – Teilzeitberufsausbildung, ELNET – ein Integrationsprojekt, EMILIA- für Migrantinnen mit fehlender Anerkennung ihrer (Hoch-) Schulausbildung. Kooperation an dem ESF- geförderten Projekt TEP - Teilzeitberufsausbildung begleiten bei der RE/ init e.V.</p> <p>Gleichstellungsstelle / BildungsZentrum Bottrop / Jobcenter:</p> <p>Im Jahr 2013 wurde das lokale Netzwerk W Bottrop gegründet. Gründungsmitglieder sind die Gleichstellungsstelle, die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz (BCA) der Jobcenter und der Agentur für Arbeit und das Bildungszentrum Bottrop. Das Netzwerk unterstützt Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase und berücksichtigt die Themen Betreuung von Kindern und / oder Pflege von Angehörigen. Perspektiven für einen qualifizierten Wiedereinstieg werden aufgezeigt. Im Mai 2014 fand im Saalbau Bottrop eine Infobörse für WiedereinsteigerInnen „Zurück in den Beruf ... aber wie?“ statt. Hier wurde die Zielgruppe mit den verschiedenen Beratungsstellen zusammengebracht.</p>

ZIEL 4.3**Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen**

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
			<p>In einer zweiten Infobörse am 16. Juni 2015 „Wieder arbeiten – so kann’s gehen!“ werden Menschen, die den Wiedereinstieg planen, mit potentiellen Arbeitgebern zusammengebracht. Weitere Inhalte der Messe sind: Bewerbungstraining, Talentkompass, familienfreundliche Arbeitgeber etc.</p> <p>BildungsZentrum Bottrop / Gleichstellungsstelle / private Akteure und Akteurinnen:</p> <p>TaF e.V. „Treff für arbeitslose Frauen“ im BildungsZentrum Bottrop (BZB): das Zentrum mit seinem niedrigschwelligen Ansatz war für (arbeitslose) Frauen als Begegnungsmöglichkeit konzipiert worden und hat soziale Kontakte für und mit Frauen ermöglicht. Bei TaF e.V. erhielten die Frauen Unterstützung bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung und wurden zu Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten informiert und zu wirtschaftlichen und psychosozialen Situationen beraten. Finanzielle Unterstützung erhielt das BZB von der VINCI – Stiftung für gesellschaftliche Verantwortung. (02.05.2016) Seit April 2016 führt die EhrenamtAgentur das auch für Männer erweiterte Angebot und Arbeitslosenberatungszentrum fort. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlingen gelegt. Das neue Arbeitslosenzentrum wird aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW finanziert. (02.05.2016)</p> <p>Gleichstellungsstelle:</p> <p>Anlässlich des Equal Pay Day, dem Tag der Lohnungleichheit, wurde im April 2014 eine Minijobbroschüre „Der Minijob – da ist mehr für Sie drin!“ von der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen NRW (LAG NRW) erstellt und mit lokalen Informationen und Adressen ergänzt. Durch regionale Aktionen wird am Equal Pay Day jeweils im April öffentlichkeitswirksam das Thema Lohnungleichheit aufgegriffen und diskutiert. Unterstützung erfolgt flankierend durch den Personalrat der Stadt Bottrop.</p>
4.3.3	Existenzgründerberatung	fortlaufend	<p>Amt für Wirtschaftsförderung und Standortmanagement / Startercenter:</p> <p>Die Aufgabe wird permanent durchgeführt und den aktuellen Gegebenheiten/Rahmenbedingungen angepasst.</p>
4.3.4	Projekte zur Förderung gering qualifizierter Frauen	fortlaufend	<p>Jobcenter:</p> <p>Aktivierungshilfe für unter 25-jährige Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen; Angebot von zusätzlichen überbetrieblichen Ausbildungen (BaE) für Alleinerziehende im Rahmen der Benachteiligtenförderung (auch in Teilzeit), psychosoziales Beratungsangebot für unter 25-jährige Frauen und Männer, die bislang aufgrund psychischer Beeinträchtigungen bzw. Auffälligkeiten keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten; hier jeweils in Kooperation mit der Stadt Bottrop und verortet beim Gesundheitsamt (sozialpsychiatrischer Dienst) der Stadt Bottrop.</p>



ZIEL 4.3

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
4.3.5	Angebote für Berufsrückkehrerinnen	fortlaufend	Jobcenter: Individuelle Beratung und Gruppeninfos durch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Unterstützungsmöglichkeiten des Jobcenters, Informationen zu Qualifizierung und dem Arbeitsmarkt. Das Jobcenter Bottrop wird seit dem 01.11.2011 von BCA insbesondere in Fragen der Eingliederung in Arbeit und Ausbildung sowie des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase vertreten. Seit Januar 2011 haben die Jobcenter nach §18e SGBII den gesetzlichen Auftrag zur Bestellung einer BCA. Sie berät und unterstützt das Jobcenter, Arbeitssuchende und ihre Familienangehörigen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
4.3.6	Angebote für Migrantinnen und langzeitarbeitslose Frauen	fortlaufend	Jobcenter: Zuweisung zu Sprachkursen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), z.B. VHS in Gelsenkirchen,- Arbeitsgelegenheit mit Ausrichtung im sozialpflegerischen Bereich,- Teilnahme an Förderungen zu beruflicher Weiterbildung (Fortbildung/ Qualifizierung/Umschulung. Kooperation mit dem Projekt ELNET Plus, einem Programm des Europäischen Sozialfonds für Bleibeberechtigte mit dem Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerberinnen und Flüchtlingen. Projekt „Beruflich, intensiv, linguistische Qualifizierung im Bereich Altenpflege/Verkauf“
4.3.7	Mentoring-Projekt für Migrantinnen		

ZIEL 4.4

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Bottroper Unternehmen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
4.4.1	Erfassung des Ist-Zustands der Besetzung von Führungspositionen in Bottroper Unternehmen nach Geschlechtern	2011/2012	Mangels lokaler Zuständigkeit nicht realisierbar.
4.4.2	Veranstaltung zum Erfahrungsaustausch von (weiblichen) Führungskräften und Unternehmerinnen zum Aufbau eines Mentoring durchzuführen	2011/2012 fortlaufend	FAGEL / Gleichstellungsstelle: Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe (FAGEL) organisiert den Jahresauftakt „Potentiale von Frauen nutzen“, eine Veranstaltung um Führungsfrauen und relevante Netzwerke zur gegenseitigen Unterstützung bekannt zu machen Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe „Competentia NRW“: S. 4.3.1

ZIEL 4.4

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Bottroper Unternehmen

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
			<p>Führungsfrauennetzwerk-Mentorinnen Emscher-Lippe: Aus dem Mentoringprojekt „Mit Frauen an die Spitze“ hat sich ein Führungsfrauennetzwerk Emscher-Lippe etabliert.</p> <p>Kompetenzzentrum Frau in Beruf und Technik/ Competentia NRW: Das Kompetenzzentrum Frau in Beruf und Technik hat mit Cross-Mentoring-Projekten, die sich an Unternehmen richten, einen Schwerpunkt. Es kooperiert mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Stiftungen, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Weiterbildungsträgern, frauenpolitischen Akteurinnen, Ministerien, Kommunen und insbesondere Gleichstellungsbeauftragte der Emscher-Lippe Region.</p>

ZIEL 5.1

Sicherheit im öffentlichen Raum

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
5.1.1	Konzept „Sicheres Bottrop“ unter den Gesichtspunkten Prävention, Schutz, Hilfestellung mit Maßnahmen- und Umsetzungsplanung	2012	<p>Fachbereich Recht und Ordnung: Ein entsprechendes Konzept hat der Fachbereich 30 am 20.03.2012 vorgelegt. Die Zuständigkeit für Planung und Umsetzung liegt bei den Ämtern/Fachbereich 61, 66, 68 etc.</p> <p>Polizei: Die Polizei kommuniziert ein eigenes Präventionskonzept zum Thema Sicherheit/Einbruchschutz.</p>
5.1.2	Infobörse zum Thema aufbauen:	2011	Eine zentrale Darstellung der Infrastruktur auf der Homepage der Stadt Bottrop ist nicht realisierbar.
5.1.3	Verstärkte Präsenz vom KOD im gesamten Stadtgebiet	fortlaufend	Fachbereich Recht und Ordnung: Das Thema kommunaler Ordnungsdienst wurde im Rahmen der Stärkungspaktdiskussionen diskutiert. Der KOD wird weiterhin gewährleistet.
5.1.4	Umsetzung Lichtkonzept	fortlaufend	Stadtplanungsamt: Die Umsetzung des Lichtkonzepts „stadtLICHTbottrop“ erfolgt sukzessive. Einer der Leitsätze betrifft das Licht im Stadtbild. Das Stadtbild soll aufgewertet werden, indem städtebauliche und naturraumbezogene Lichtakzente bei gleichzeitiger Erhaltung und Erhöhung der Sicherheit gezielt eingesetzt werden. Mit Licht werden nachts die prägenden Merkmale des Stadtbildes hervorgehoben, Störungen aber auch gezielt ausgeblendet. Ziel ist es, durch Licht Angsträume zu entschärfen, z.B. durch die Illumination der DB-Brücke sowie die Erneuerung der Straßenbeleuchtung entlang der Essener Straße.



ZIEL 5.1

Sicherheit im öffentlichen Raum

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
5.1.5	Netzwerk gegen Gewalt an Schulen	fortlaufend	<p>Fachbereich Jugend und Schule: Kooperationspartner neben den Schulen sind Beratungsdienste, Fachstellen, Jugendeinrichtungen und Privatpersonen, die Beratung, Strategiebegleitung oder Projekte in Schulen durchführen. Zentrale Themen in regelmäßigen Netzwerktreffen sind z.B. Mobbing an Schulen, strafbares Verhalten gegenüber Schülerinnen und Schülern und Lehrpersonen, Streitschlichtungsprojekte, Aufklärung zu Themen wie sexuelle Gewalt, Drogengebrauch, rivalisierende Gruppen, Jugendkriminalität, Opferschutz.</p> <p>Frauzentrum Courage: Das Frauzentrum Courage leitet das Projekt „Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt“ und richtet sich mit seinem Angebot an Pädagogisches Personal an Schulen, an betroffene Kinder und Eltern. S. a. 5.2.2</p>

ZIEL 5.2

Keine (häusliche) Gewalt gegen Frauen, Männer und Kinder – Sicherheit im häuslichen Umfeld

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
5.2.1	Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen, Männern und Kindern trifft sich regelmäßig zur optimalen Kooperation aller Beteiligten: Unabhängig von aktuellen Themen sind die Themen „Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt“ und „Täter- und Opferarbeit“ zu diskutieren.	fortlaufend	<p>Frauzentrum Courage / AWO Frauenhaus / Gleichstellungsstelle: Der lokale Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“, bestehend aus Mitgliedern örtlicher Frauenberatungs- und Frauenunterstützungseinrichtungen, einer Rechtsanwältin, Vertreterinnen und Vertretern der Caritas, einer Mitarbeiterin von El Ele, kath. Familienbildungsstätte, Gestalttherapeutin, Gleichstellungsbeauftragte, Polizei, städt. Ämtern, Jobcenter, befasst sich mit der Bekämpfung häuslicher und sexualisierter Gewalt an Frauen und Kindern. Der Arbeitskreis arbeitet an der Themenstellung „Schutz und Versorgung von Kindern nach häuslicher Gewalt“. Aus seiner Mitte hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet, welche eine „Bedarfsanalyse von therapeutischen Hilfsangeboten und weiteren Maßnahmen zur Versorgung von Kindern und Jugendlichen in Bottrop erstellt hat. In dieser werden Ziele benannt und Wege aufgezeigt, wie ein abgestimmtes und effektives Vorgehen in Bottrop erreicht werden kann. In den verschiedenen Einrichtungen soll die Sensibilität für das Thema gesteigert werden. Auf regionaler Ebene arbeitet der „Runde Tisch Häusliche Gewalt“, ein Zusammenschluss der Stadt Bottrop und dem Kreis Recklinghausen, ebenfalls am Thema häusliche und sexualisierte Gewalt.</p>

ZIEL 5.2**Keine (häusliche) Gewalt gegen Frauen, Männer und Kinder – Sicherheit im häuslichen Umfeld**

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
			<p>Der Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern in Bottrop“ hat für die Region Bottrop/Gladbeck die „Anonyme Spurensicherung nach einer Sexualstraftat - ASS“ möglich gemacht. Seit dem 21.11.2012 können im Marienhospital Bottrop und im St. Barbara Hospital Gladbeck mit Spurensicherungssets rechtswirksam Spuren einer Vergewaltigung gesichert werden. Den Opfern wird so die Möglichkeit gegeben, zu einem späteren Zeitpunkt eine Strafanzeige zu erstatten. Die Spuren werden für 10 Jahre im Institut für Rechtsmedizin in Essen gelagert.</p> <p>Ein Präventionskonzept „Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt“ wurde mit Finanzierungsbeteiligung durch Vernetzungsgelder erstellt. Das daraus entwickelte Präventionsprojekt „Meine kleine Welt steht auf dem Kopf“ wurde Mitte des Jahres 2014 als Pilotprojekt an der Konrad-Grundschule erfolgreich durchgeführt. An weiterführenden Schulen wird das Projekt zukünftig ebenfalls durchgeführt. Der Verein Gegenwind e.V., Beratungsstelle für Kinder und Jugendliche, die von sexueller oder häuslicher Gewalt betroffen sind, hat im Rahmen des Konzeptes für Grundschulen erprobte Methoden einfließen lassen und neue Theaterstücke („Fritz und Frieda“) geschrieben, welche an den Grundschulen aufgeführt werden: „Die Sache mit Onkel Erwin“ und „Die Geschichte mit Simon“.</p> <p>Weitere Bausteine des Präventionsprojekts sind: Elternabend / Workshop mit Grundschüler/innen „Wir sind stark“ / Workshop mit Jugendlichen „Respect“ / Fortbildung für Fachkräfte. Im Rahmen der Erstellung des Präventionskonzepts wurde ein eigenes Logo entwickelt und der Arbeitskreis umbenannt in „Arbeitskreis gegen häusliche & sexualisierte Gewalt, Bottrop“. Angebote und Inhalte werden öffentlichkeitswirksam kommuniziert</p> <p>Eine erste Fachtagung fand am 10.12.2014 im Kinderdorf mit dem Titel „Meine kleine Welt“ statt.</p> <p>Eine Kampagne „K.O.-Tropfen- Fiese Drogen im Glas“ wurde im Jahr 2013 u.a. mit Beteiligung Bottroper Gastronomen durchgeführt, um für das Thema zu sensibilisieren. In einer Fachveranstaltung im Kulturzentrum wurde das Problem K.O.-Tropfen durch Expertinnen und Experten einem Fachpublikum vorgestellt und erläutert, welche Schutzmaßnahmen Männer und Frauen, Mädchen und Jungen ergreifen können.</p> <p>Bundesweit wurde das „Hilfe Telefon Gewalt gegen Frauen“ eingerichtet (kostenlose Hotline 08000116016, www.Hilfetelefon.de) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert das kostenlose Angebot für Frauen, die von Gewalt betroffen sind. Hier erfahren Frauen, welche Beratungs- und Schutzeinrichtungen vor Ort zu finden sind, z.B. im Frauenzentrum Courage oder im AWO Frauenhaus.</p>



ZIEL 5.2

Keine (häusliche) Gewalt gegen Frauen, Männer und Kinder – Sicherheit im häuslichen Umfeld

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
5.2.2	Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitskreises insbesondere zu den Themen „Kinder als Zeugen häuslicher Gewalt“ und „Täter- und Opferarbeit“	fortlaufend	<p>lokale Netzwerke / FrauenForum / Arbeitskreis gegen häusliche und sexualisierte Gewalt, Bottrop / Gleichstellungsstelle:</p> <p>Die Beratungsstelle Gegenwind in Bottrop bietet Hilfe und Beratung bei sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen an. Sie führt Präventionsveranstaltungen an Schulen und in Kindergärten und Fachveranstaltungen durch. Alle Beteiligten werden bei der Darstellung ihrer Themen durch lokale Medien adäquat unterstützt.</p> <p>„Courage für Kinder“ eine Bedarfsanalyse von therapeutischen Hilfsangeboten und weiteren Maßnahmen zur Versorgung von Kindern und Jugendlichen in Bottrop wurde im Jahr 2012 durch den Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ vorgestellt.</p> <p>Eine überregionale Fachtagung zum zehnjährigen Bestehen des Gewaltschutzgesetzes wurde durch den Runden Tisch Recklinghausen/Bottrop durchgeführt.</p>
5.2.3	Unterstützung der Beratungseinrichtungen für Frauen und des Frauenhauses	fortlaufend	<p>Gleichstellungsstelle:</p> <p>Die Gleichstellungsstelle unterstützt die Einrichtungen und deren Projekte. Temporär initiiert sie eigene Projekte (z. B. Beteiligung im Rahmen der Landeskampagne „Sucht hat immer eine Geschichte“ mit einem Fachvortrag im FrauenForum Bottrop zum Thema Essstörungen unter Genderaspekten) oder organisiert gemeinschaftliche Präsentationen (z.B. Frauengesundheitstag Bottrop) Weitere Unterstützung erfolgt insbesondere durch das FrauenForum Bottrop unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten.</p>
5.2.4	Infobörse zum Thema auf der Seite der Stadt Bottrop zur Verfügung stellen: Präventionsangebote, aktuelle Seminare, Schulungen, Arbeitsergebnisse, wichtige Telefonnummern und Adressen etc.		<p>Gleichstellungsstelle / Netzwerkpartnerinnen und -partner:</p> <p>Seit dem Jahr 2011 wird verstärkt Öffentlichkeitsarbeit betrieben. Zahlreiche Fachveranstaltungen wurden durchgeführt und in den Medien über die Arbeit des Arbeitskreises und der jeweiligen Akteure berichtet. Die Gleichstellungsstelle, das FrauenForum Bottrop sowie das Frauenzentrum Courage nutzen zusätzlich den internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ im November für unterschiedliche Kampagnen und Projektvorstellungen, z.B. 2012 Fachveranstaltung im Mediparc des Marienhospitals Bottrop über das Verfahren der „Anonymen Spurensicherung nach einer Sexualstraftat“ (s. auch 5.2.1.), 2013 literarische Lesung „Gewalt in Beziehungen“ mit der Autorin Inge Merkentrup im kleinen Ratssaal., 2014 Filmvorführung „Shortcut to Justice mit anschließender Diskussion des Produzenten im Frauenzentrum Courage. Gemeinsam mit Akteurinnen und Akteuren aus Verwaltung, Politik und der Stadt wird am internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ jeweils am 25. November die Fahne von terre des femmes „frei leben – ohne Gewalt- am Rathaus Bottrop nach einer Ansprache des Oberbürgermeisters gehisst.</p>

ZIEL 5.2**Keine (häusliche) Gewalt gegen Frauen, Männer und Kinder – Sicherheit im häuslichen Umfeld**

Lfd. Nr.	Maßnahme Kurzbeschreibung	Zeitraum	Erläuterungen
			<p>Fachspezifische Printprodukte, z. B. Flyer der Gleichstellungsstelle „Häusliche Gewalt“ mit den Hilfsangeboten in Bottrop, Flyer „Anonyme Spurensuche nach einem Sexualdelikt- ASS“ sowie weitere Infoflyer durch das Frauenzentrum Courage werden herausgegeben.</p> <p>Zum Hilfetelefon s. 5.2.1</p> <p>Eine zentrale Infobörse auf der Homepage der Stadt Bottrop ist nicht realisierbar, geplant ist eine Infobörse als Aktionstag.</p>

EVALUIERUNG GLEICHSTELLUNGS-AKTIONSPLAN BOTTROP

Im Gleichstellungs-Aktionsplan Bottrop wurden 5 Handlungsfelder mit 17 Zielen und 65 Maßnahmen definiert und der jeweilige Bezug zu den Artikeln der EU Charta hergestellt.

1. Handlungsfeld Bildung

Im Handlungsfeld „Bildung“ wurden 3 Gleichstellungsziele mit 11 Maßnahmen definiert. Davon werden 7 Maßnahmen fortlaufend durchgeführt wie z.B. der Girls´ Day-Boys´ Day. 2 Maßnahmen waren einmalig, z.B. die Projektarbeit zum Thema geschlechtersensible Pädagogik in Grundschulen. 2 Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

2. Handlungsfeld Familie

Im Handlungsfeld „Familie“ wurden 4 Gleichstellungsziele mit 13 Maßnahmen definiert. Davon sind 12 Maßnahmen fortlaufend wie z.B. die Qualifizierung von Tagesmüttern und Tagesvätern. 1 Maßnahme war einmalig (Datenbank Kinderbetreuung erstellen).

3. Handlungsfeld Kommune als Arbeitgeber

Das Handlungsfeld „Kommune als Arbeitgeber“ umfasst 4 Ziele mit 18 Maßnahmen. Davon sind 17 Maßnahmen fortlaufend, z.B. die Umsetzung des Frauenförderplans und der Kurzbericht zum Frauenförderplan. 1 Maßnahme war einmalig (Umfrage bei den Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Kinderbetreuung).

4. Handlungsfeld Beruf/Wirtschaft

Das Handlungsfeld „Beruf/Wirtschaft“ beinhaltet 4 Ziele mit 14 Maßnahmen. Davon sind 12 Maßnahmen fortlaufend, z.B. Existenzgründerberatung und Projekte zur Förderung gering qualifizierter Frauen. 2 Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

5. Handlungsfeld Sicherheit/Gewalt

Im Handlungsfeld „Sicherheit/Gewalt“ wurden 2 Ziele mit 9 Maßnahmen definiert. Davon sind 7 Maßnahmen fortlaufend, z.B. Verstärkte Präsenz vom KOD im gesamten Stadtgebiet. 1 Maßnahme war einmalig (Konzept „Sicheres Bottrop“ unter den Gesichtspunkten Prävention, Schutz, Hilfestellung mit Maßnahmen- und Umsetzungsplanung). 1 Maßnahme wurde nicht umgesetzt.

Fazit:

Von den 65 Maßnahmen im Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplan wurden und werden 55 Maßnahmen laufend umgesetzt. Einmalig durchgeführt wurden 5 Maßnahmen. Nicht umgesetzt wurden 5 Maßnahmen.



STADT BOTTRUP



Gleichstellungsstelle