

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

### Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
Durchgängige Verwendung geschlechtergerechter Sprache im sämtlichen Schriftverkehr (intern und extern) der LHD	<b>BOB:</b> generelle Umsetzung bei <i>INAUSLB, GLB, Amt 14</i> und <i>Amt 15</i>
	<b>GB 1:</b> Im gesamten GB wird auf die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache geachtet. Das <i>Amt 10</i> steht zusätzlich als Ansprechpartner zur Verfügung und informiert selbst zur Umsetzung; das <i>Amt 40</i> schätzt seine Umsetzung als sehr hoch ein.
	<b>GB 2:</b> Im <i>Amt 27</i> und im <i>Amt 20</i> erfüllt.
	<b>GB 3:</b> In den <i>Ämtern 56 und 57</i> vollständig umgesetzt; auch im <i>OA Cotta/Plauen</i> und im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> sowie im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> , im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> und im <i>OA Leuben/Prohlis</i> wird die geschlechtsspezifische Sprache durchgängig angewandt; ähnlich im <i>Amt 32, Amt 33</i> und <i>Amt 36</i> .
	<b>GB 4:</b> Gemäß <i>Amt 41</i> wird die Maßnahme in allen Publikationen sowie im internen Schriftverkehr des Amtes berücksichtigt; <i>Amt 42</i> und <i>Amt 47</i> erfüllen diese Maßnahme ebenso.
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> wird dieser laufende Prozess in allen Bereichen im Schriftverkehr, in Planungsdokumenten, Bescheiden usw. erledigt.
	<b>GB 6:</b> Erfüllt im <i>Amt 61</i> ; laut <i>Amt 63</i> sind die Mitarbeitenden dazu angewiesen, dies im täglichen Schriftverkehr zu beachten.
	<b>GB 7:</b> Im <i>Amt 67</i> und im <i>Amt 71</i> wird die Maßnahme umgesetzt; ebenso im <i>Amt 86</i> .
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Im Frauen- und Mädchengesundheitszentrum MEDEA e. V. (im Folgenden: MEDEA) und im Frauenförderwerk Dresden e. V. grundsätzlich umgesetzt, ebenso im Lebendiger leben! e. V.; im Ausländerrat Dresden e. V. ist dies bisher teilweise erfolgt. Der Männernetzwerk Dresden e. V. (im Folgenden: Männernetzwerk) verwendet die *-Form im Mail- und Briefverkehr sowie in seinen Öffentlichkeitsmaterialien; der VSP e. V./Projekt „papaseiten.de“ (im Folgenden: papaseiten.de) setzt diese Maßnahme ebenfalls um, wobei hier überwiegend Männer/Väter als Klientel angesprochen werden.
Weiterführung des Themenfeldes „Gegen sexistische Werbung“ über Öffentlichkeitsarbeit	<b>BOB:</b> Aktualisierung der <i>GLB</i> -Ausstellung „Kauf mich?! Frauen und Männer in der Werbung“ (hier: Plakate und Ausstellungskatalog) im Jahr 2014

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
Weiterführung des bundesweiten Verleihs der aktualisierten Ausstellung „Kauf mich?! Frauen und Männer in der Werbung“	<b>BOB:</b> laufender Vorgang im Büro der <i>GLB</i>
Beteiligung an der bundesweiten Debatte zum Umgang mit dem dritten Geschlecht	<b>BOB:</b> Seitens des Büros der <i>GLB</i> erfolgte die Beteiligung an der Erstellung des „Sächsischen Landesaktionsplanes zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen in Sachsen“ über Teilnahme an Workshops und im entsprechenden Beirat; Initiierung einer Forschungsarbeit zur Geschichte von LSBTTIQ* in Dresden (2016); Teilnahme an Veranstaltungen und Fachdiskussionen; Ausbau von Kooperationen und Vernetzungen; Beantragung einer einschlägigen Personalstelle im Büro der <i>GLB</i> . Im <i>Amt 15</i> ist das Thema „Geschlecht x“ bekannt, jedoch derzeit nicht relevant.
	<b>GB 1:</b> Bisher keine Beteiligung; auch nicht seitens des <i>Amtes 40</i> .
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant.
	<b>GB 3:</b> Findet in den <i>Ämtern 56 und 57</i> Beachtung; Maßnahme ist für das <i>OA Altstadt/Neustadt</i> und das <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> nicht relevant, das <i>OA Leuben/Prohlis</i> ist hier nicht beteiligt; die Maßnahme wird auch im <i>Amt 32</i> nicht umgesetzt.
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> erfolgt die Förderung von geschlechterdifferenzierten Angeboten der freien JH (Gerede e. V. und weitere Angebote im Rahmen der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit). Im Themenkreis „Gender“ des JA wurde das Thema im Jahr 2015 diskutiert, ein Vorschlag für eine statistische Erfassung liegt vor.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Im MEDEA gibt es Fortbildungen und Auseinandersetzungen in AKs mit der Thematik Geschlechtervielfalt* (z. B. Workshop „Geschlechtliche Vielfalt im pädagogischen Alltag“), dazu erfolgen Diskussionen der Umsetzungsmöglichkeiten in der praktischen Arbeit im Team; im *sowieso* Frauen für Frauen e. V. (im Folgenden: *sowieso*) und MEDEA gibt es Informationsveranstaltungen zum Thema und Austausch mit Fachkräften im Förderkreis/in der FachAG für Mädchen und junge Frauen, Vernetzung mit Gerede e. V. und e*vibes, Mitwirkung am „Landesaktionsplan für Vielfalt und Akzeptanz“. Das Männernetzwerk thematisiert und diskutiert das Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ in den Sitzungen der FachAG Jungen und junge Männer 2016 sowie in einer gemeinsamen Sitzung mit der FachAG Mädchen 2016, das Männernetzwerk arbeitet mit am entsprechenden Positionspapier der BAG Jungenarbeit im Rahmen einer Arbeitsgruppe (Herbst 2016), darüber hinaus ist geschlechtliche Vielfalt regelmäßiges Thema in den sexualpädagogischen Workshops der Fachstelle für Jungen- und Männerarbeit. Bei papaseiten.de wird – wo nötig – die Formulierung „_I“ für die Implizierung von LSBTTIQ* genutzt.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
Weiterführung der Organisation des Girls' Day/Boys' Day (GDBD) im Büro der GLB	<b>BOB:</b> Jährliche Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des GDBD und der begleitenden Veranstaltungen (als Kooperation mit der Dresdner Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen und der Fachstelle für Jungen- und Männerarbeit Dresden) im Büro der <i>GLB</i> ; Bildung und Umsetzung von Handlungsansätzen für tiefergehende Geschlechtersensibilität in der BO mit Fachgruppen nach § 78 SGB VIII (FachAG Jungen; Förderkreis bzw. FachAG Mädchen); Öffentlichkeitsarbeit und Gesamtkoordination der Medienarbeit; bundesweite Vernetzung durch Besuch von Veranstaltungen, Fachtagen, Klausuren, etc.
	<b>GB 3:</b> Teilnahme durch medizinische Berufsfachschule der <i>Ämter 56 und 57</i> .
	<b>GB 5:</b> Seitens des <i>Amtes 51</i> erfolgt Mitwirkung bei der Vorbereitung; jährliche Information an alle Einrichtungen HzE und der offenen/mobilen Arbeit über das JA. Dazu kommt die Beteiligung der Kinderstraßenbahn „Lottchen“.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Beteiligung des MEDEA an der Vorbereitung der begleitenden Veranstaltungen zum GDBD; das *sowieso* leistet stetige bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Konzeptes der begleitenden (Rahmen-)Veranstaltung zum GDBD in DD (Zielgruppe: Multiplikatorinnen und Multiplikatoren), um die (Zugangs-)Voraussetzungen für die Mädchen und Jungen zur Nutzung der Angebote von Unternehmen zu verbessern. Das Männernetzwerk gestaltet 2016 Fachtage zu „Zukunftsplanung ohne Geschlechterklischees“ sowie „Berufsorientierung für Mädchen und Jungen – auch in der Schule(?)“ und beteiligt sich regelmäßig am AK GDBD.
Informationen zum GDBD in der Öffentlichkeit (u. a. Fahrgastfernsehen, Homepage)	<b>BOB:</b> Erfolgt im Büro der <i>GLB</i> über Öffentlichkeitsarbeit und Gesamtkoordination der Medienarbeit; der Ausbau der interkulturellen Orientierung und Öffnung für Menschen mit Migrationshintergrund beim GDBD ist als Maßnahme im Handlungsfeld Arbeit, Wirtschaft und Berufsausbildung des Integrationskonzeptes der <i>INAUSLB</i> enthalten.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Seitens des MEDEA Öffentlichkeitsarbeit und Bereitstellung von Angeboten zu begleitenden Veranstaltungen; das *sowieso* erstellt Flyer für Jugendeinrichtungen der LHD; der papaseiten.de veröffentlicht Termine auf der Homepage und hängt Plakate aus; das Männernetzwerk verteilt Plakate und Flyer zum GDBD.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
<p>Hinwirkung auf die Erhöhung des Anteils von (hauptamtlichen) weiblichen bzw. männlichen Mitarbeitenden in den jeweils „geschlechtsuntypischen“ Bereichen, z. B. in Kitas, Bibliotheken oder der Feuerwehr</p>	<p><b>BOB:</b> Im <i>Amt 14</i> werden eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter aus anderen Ämtern eingesetzt; das <i>Amt 15</i> hat einen der höchsten Anteile an weiblichen Beschäftigten des Hauses; die für den <i>GLB</i>-Bereich avisierte <i>LSBTTIQ*</i>-Stelle wird selbstredend für beide Geschlechter ausgeschrieben. Seit 2016 besteht eine enge Kooperation zwischen der <i>GLB</i> und der <i>Dresdner Berufsfeuerwehr</i> zwecks Erhöhung des weiblichen Anteils Beschäftigter.</p>
	<p><b>GB 1:</b> Beachtung der geschlechtergerechten Sprache bei Stellenausschreibungen sowie allgemein bei Stellenbezeichnungen und Ausbildungsberufen, um beide Geschlechter anzusprechen. Für die Fachämter sind die Regelungen des <i>FFP</i> verbindlich (gilt nicht für <i>EB</i>), z. B. werden Frauen zur Bewerbung auf Führungspositionen aufgerufen sowie bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt (falls diese im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind). Das <i>Amt 17</i> hat trotz seiner technikorientierten Ausrichtung einen hohen Frauenanteil von rund 45 Prozent vorzuweisen. Im <i>Zentralen Vergabebüro</i> liegt ein hoher Frauenanteil von 95 Prozent vor, auf eine größere Anzahl von männlichen Beschäftigten soll hingewirkt werden. Das <i>Amt 40</i> sieht den Umsetzungsstand der Maßnahme als hoch an.</p>
	<p><b>GB 2:</b> <i>Amt 20</i> mit der Aussage, dass nicht bekannt sei, ob die <i>Stadtkämmerei</i> als „geschlechtsuntypischer Bereich“ gewertet würde; grundsätzlich gelte jedoch, dass bei der Auswahl von Mitarbeitenden die fachliche Eignung im Mittelpunkt steht. Handlungsbedarf besteht laut <i>Amt 27</i> nach wie vor. Gute Erfolge sind sichtbar, z. B. <i>Kfz-Mechatroniker</i> (1 männl./1 weibl.) und <i>Gärtnerei GaLaBau</i> (3 männl./2 weibl.).</p>
	<p><b>GB 3:</b> Der Anteil an männlichen Mitarbeitern im <i>Pflegedienst</i> der <i>Ämter 56 und 57</i> konnte erhöht werden; gemäß <i>OA Cotta/Plauen</i> gibt es wenig geschlechtsspezifische Berufe in den <i>Ortsämtern</i>, die Personalauswahl erfolgt durch das <i>Amt 10</i>. Laut dem <i>OA Altstadt/Neustadt</i> sind alle Angebote, wie z. B. bei der <i>Johannstädter Lehrstellenbörse</i>, offen gestaltet und werden auch entsprechend beworben. Gleiches gilt für das <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> und dessen Angebote, wie z. B. die <i>Ausbildungs- und Lehrstellenbörse</i> oder <i>Gesprächsrunden</i>. Gemäß <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> stehen derzeit keine neuen Stellenbesetzungen an. Im <i>OA Leuben/Prohlis</i> werden alle Themen wie <i>Berufswahl</i>, <i>Aus- und Fortbildung</i> oder <i>Praktikum</i> grundsätzlich geschlechterneutral behandelt. Das <i>Amt 32</i> empfindet sich nicht als „geschlechtsuntypisches“ Amt, <i>Amt 33</i> kann keinerlei „geschlechtsuntypische“ Bereiche feststellen. Im <i>Amt 37</i> haben zwei Frauen die <i>Weiterqualifizierung</i> zum gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst erfolgreich abgeschlossen; eine Kollegin ist als <i>Zugführerin</i> einer <i>Wache</i> eingesetzt und führt die <i>Wachabteilung</i> bei <i>Nichtanwesenheit</i> des <i>Wachabteilungsleiters</i>; zwei Frauen haben die <i>Laufbahnausbildung</i> mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst begonnen – <i>Zielstellung</i> Abschluss Ende 2016, sieben Frauen bestanden erfolgreich den <i>Systemlehrgang</i> mit dem Ziel der <i>Höhergruppierung</i> nach <i>Bewährung</i>;</p> <p style="text-align: right;">...</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
	eine Frau hat an einer Weiterbildung im Rettungsdienst teilgenommen mit dem Ziel der Höhergruppierung nach Bewährung; eine Frau hat erfolgreich den A-2-Lehrgang abgeschlossen mit der Option der Annahme einer höherwertigen Tätigkeit.
	<b>GB 4:</b> Wird seitens des <i>Amtes 47</i> durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 51</i> Berücksichtigung bei Personalausstattung der freien Träger; mit Beschluss Strukturqualität HzE 2011 grundlegende Anforderung
	<b>GB 6:</b> Laut <i>Amt 63</i> ist dieses kein „geschlechtsuntypischer Bereich“ – aktuell etwa 70 Prozent Frauen und 30 Prozent Männer.
	<b>GB 7:</b> Im <i>Amt 71</i> werden sowohl weibliche als auch männliche Bestattende beschäftigt und ausgebildet; die Maßnahme wird seitens des <i>Amtes 67</i> erfüllt und im <i>Amt 86</i> laufend umgesetzt.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das *sowieso* organisiert und gestaltet Workshops in Jugendeinrichtungen am GDBD zur geschlechterreflektierten Berufs- und Lebensplanung; der Frauenförderwerk Dresden e. V. nimmt seit 2014 aktiv am AK GDBD teil, leistet Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Plakat-/Flyerverteilung) und Zuarbeit zum Konzept „GD 2014“, er unterstützt die Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen hinsichtlich Erfahrungsaustausch bei der Erstellung von Konzepten zum GDBD, leistet Hilfen zur Teilzeitausbildung „bildungsferner“ junger Frauen, 1995 bis 2015 führte der Verein ein geschlechtsspezifisches Projekt „PROJEKT VIER – Lebenswerkstatt (ehemals: Leg los!)“ nach § 13 KJHG (Jugendwerkstatt) inkl. BO und Berufsvorbereitung besonders für junge Mütter durch. Hinsichtlich der Kita „Kleiner Globus“ des Ausländerrates Dresden e. V. wurde und wird bei Einstellung von Mitarbeiter/-innen auf ein geschlechtergemischtes Team Wert gelegt (die Kita hat aktuell sieben Erzieher); innerhalb der Teams des Ausländerrates wird auf geschlechtergemischte Teams geachtet, fünf der sieben Teams sind entsprechend aufgestellt. Das Männernetzwerk beteiligt sich am GDBD durch (Mit-)Organisation der Rahmenveranstaltung bzw. der begleitenden Fachtage, darüber hinaus erfolgt die Sensibilisierung von Jungen und jungen Männern im Rahmen von Workshops und Angeboten zu männlicher Identität von Rollenbildern.
Veränderung von Sicht- und Verhaltensweisen hinsichtlich der gesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Rollenbilder durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit	<b>BOB:</b> Das <i>Amt 14</i> führt keine Öffentlichkeitsarbeit durch; soweit Pressearbeit des <i>Amts 15</i> erfolgt, wird auf eine gleichberechtigte Rollendarstellung geachtet. Umsetzung in der täglichen Arbeit der <i>GLB</i> über Medienaktionen (z. B. Themenwoche zum Internationalen Frauentag), Fachveranstaltungen, -vorträge, -moderationen, Ausstellungsverleih, Gremienarbeit, Fachveröffentlichungen (Aufsätze, Dokumentationen), Kooperationen mit thematisch spezialisierten Frauen- und Männereinrichtungen.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
	<p><b>GB 1:</b> Das <i>Amt 10</i> informiert im Mitarbeiterinformationssystem (MIS) über das Thema Gender Mainstreaming und ist Ansprechpartner in Umsetzungsfragen. Mit dem 2015 überarbeiteten Arbeitsmaterial „Gender Mainstreaming – der Weg zum Ziel“, dem Gender-Check und weiteren Informationsmaterialien stehen Hilfsmittel zur Umsetzung der Thematik im MIS und auch auf der Internetseite der Stadt zur Verfügung. Zusätzlich werden Schulungsmaßnahmen für die Beschäftigten und Informationsveranstaltungen für Auszubildende durchgeführt. Zur Werbung für Auszubildende wurden Flyer/Plakate entworfen, die explizit auch Bilder von Auszubildenden eines Geschlechts zeigen, welches im Berufsfeld unterrepräsentiert ist. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als hoch an.</p>
	<p><b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> ohne Relevanz; <i>Amt 27</i> hat damit gute Ergebnisse erzielt, besonders bei Berufswerbung und Besetzung von Beschäftigungsstellen im Bundesfreiwilligendienst.</p>
	<p><b>GB 3:</b> Die Maßnahme wird laut <i>OA Cotta/Plauen</i> zu 100 Prozent bei der Dienst- und Urlaubsplangestaltung angewandt (2014: Vater in Elternzeit); gemäß <i>OA Altstadt/Neustadt</i> werden alle Angebote, wie z. B. bei der Johannstädter Lehrstellenbörse, offen gestaltet und auch in der Öffentlichkeitsarbeit, z. B. bei Pressemitteilungen, Grußworten etc. publiziert. Im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> sind alle Angebote wie z. B. die Ausbildungs- und Lehrstellenbörse und Gesprächsrunden offen gestaltet. Im <i>OA Leuben/Prohlis</i> werden alle Themen wie Berufswahl, Aus- und Fortbildung oder Praktikum grundsätzlich geschlechterneutral behandelt. Für das <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> ist diese Maßnahme nicht zutreffend bzw. umsetzbar. Im <i>Amt 32</i> wird die Umsetzung der Maßnahme ständig praktiziert; gemäß <i>Amt 37</i> erfolgt eine Differenzierung der Stellenausschreibung für Brandmeisteranwärter/-innen bei den Voraussetzungen (Führerscheinklasse C ist erst bei der Einstellung erforderlich, nicht schon bei der Bewerbung).</p>
	<p><b>GB 4:</b> Für das <i>Amt 47</i> nicht relevant.</p>
	<p><b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> laufender Prozess.</p>
	<p><b>GB 6:</b> Im <i>Amt 63</i> gibt es keine eigene Öffentlichkeitsarbeit.</p>
	<p><b>GB 7:</b> Das <i>Amt 67</i> erfüllt diese Maßnahme bei (eigener) Betroffenheit; das <i>Amt 86</i> verzeichnet in seinem Bereich einen Anstieg von Frauen in Führungspositionen.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das Männernetzwerk setzt im Rahmen einer neuen Broschüre und neuer Flyer die *-Schreibweise zur Kennzeichnung der Geschlechtervielfalt um; das Frauenstadtarchiv Dresden in Trägerschaft des FrauenBildungsHaus Dresden e. V. (im Folgenden: FSA) gestaltet seit Jahren eine Veranstaltungsreihe „Frauen sind ...?! Berufsbiografien von Frauen und Frauenwirken in Dresden in Vergangenheit und Gegenwart unter geschlechtsspezifischen Aspekten“, es leistet Gremien- und Netzwerkarbeit (AG Straßennamen, Initiative 8. Oktober, Fachbeirat FrauenOrte etc.), um auf die geschlechterspezifische Differenz im Umgang der regionalen Historienschreibung Einfluss zu nehmen. . . .</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
	<p>Dazu organisiert es Ausstellungen, Lesungen, Herausgabe einer Zeitung sowie Recherche/Betreuung der website <a href="http://www.frauen-wiki.de">www.frauen-wiki.de</a>; ähnlich das Frauenbildungszentrum in Trägerschaft des FrauenBildungs-Haus Dresden e. V. (im Folgenden: FBZ) mit seinen Angeboten zum studium generale/Sprachwerkstatt; das *sowieso* leistet Multiplikatoren-/Multiplikatorinnenarbeit im Rahmen der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Begleitveranstaltung anlässlich des GDBD in der OKJFA. MEDEA erstellte im Rahmen eines interviewbasierten Projektes einen Kalender mit Frauenbiografien. Der Lebendiger leben! e. V. organisierte 2015/2016 die Ausstellungen „Berühmt und Behindert?“ sowie „stark, mutig und schön“ (letzteres mit begleitender Publikation), weiterhin veröffentlichte er das Buch „52 Diensttage“ und führte die Veranstaltung „Erzählcafé: Eine Vereinsfrau erzählt aus ihrem Leben“ durch.</p> <p>Die papaseiten.de tragen zur Umsetzung der Maßnahme Nachstehendes bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information, Ansprache insbesondere an Unternehmen, die sich mit dem Thema bereits intensiv befasst haben (z. B. Veranstaltung am 3. November 2015); Interviews von Personalverantwortlichen in Unternehmen, DGB und der IHK in Dresden, Verteilung von aktuellem Informationsmaterial seitens der Institutionen Erfolgsfaktor Familie, dem Väternetzwerk und der Bundesregierung zum Thema „Vereinbarkeit durch Väter und Teilzeit für Führungskräfte“</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Erweiterung/Konkretisierung auf die Zielgruppe der Väter, Verdeutlichung/Veröffentlichung eigener Bedarfslagen der Väter, Bekanntmachung von Entwicklungen (z. B. Veranstaltungen am 3. November 2015 zu „Familienfreundlichkeit aus Vätertsicht“)</li> <li>• Motivation von Vätern und Familien für einen aktiven Einsatz für eine partnerschaftliche Familienlebensweise (vgl. Homepage von papaseiten.de)</li> <li>• Unterstützung von Vätern in einer aktiven, dem Kind zu gewandten Vaterschaft (z. B. Veranstaltungen am 3. November 2015), Interviews mit Vätern in Sachsen und Erstellung einer Broschüre zur Themenvielfalt aktiver Vaterschaft, um weitere Väter und Familien zu motivieren, sich dem partnerschaftlichen Familienmodell in der Praxis zuzuwenden</li> <li>• Fotowettbewerb „Väter * Facetten * Leben“, um Väter über die Bilder zu Wort kommen zu lassen und Vielfalt (nicht selten durch die Brille von Müttern) sichtbar zu gestalten</li> <li>• Postkartenaktion zum Vatertag in allen Kindertageseinrichtungen Dresdens</li> </ul> <p>Das Männernetzwerk setzt im Rahmen einer neuen Broschüre und Flyer die *-Schreibweise zur Kennzeichnung der Geschlechtervielfalt um. Dazu veröffentlichte es die Broschüren „Männer haben viele Gesichter“ und „Stärkung moderner Väterrollen“ und informiert mittels Homepage, Flyer und in sozialen Netzwerken über seine Projekte. Es sieht einen Schwerpunkt seiner Arbeit 2016 in der Mitarbeit in der AG für den Redaktionsbesuch der Schweizer „Männerzeitung“ in Dresden.</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
Nutzung des Einflusses der Schulen und der Eltern auf die Berufswahl zur Vermeidung von Geschlechtsstereotypen	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> Umsetzung im Rahmen von Angeboten der freien JH in den Handlungsfeldern JH im Kontext Schule sowie Familienbildung. Darüber hinaus Beachtung dessen im Rahmen der Fachberatung der Träger der freien JH, in der Netzwerkarbeit und bei Fort- und Weiterbildungen.
Überprüfung und Anpassung von Berufsbezeichnungen und Ausbildungsinhalten	<b>GB 1:</b> Bei Berufsbezeichnungen (zzgl. Ausbildungsberufe) Beachtung der geschlechtergerechten Sprache, um so jeweils Frauen und Männer gleichermaßen zu berücksichtigen.
Weiterführung der spezifischen Unterstützung von Alleinerziehenden über das Alleinerziehenden Netzwerk Dresden (AND)	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> gehört zu den Gründungsmitgliedern des AND; Vorbereitung und Durchführung der (Allein-)Erziehenden-Messe 2016 mit verschiedenen Kooperationspersonen; Vernetzung in die Wirtschaft
	<b>GB 5:</b> Die Verwaltung des <i>Amtes 51</i> ist Mitglied im AND und unterstützt die Spezifik der Alleinerziehenden im Rahmen der Fachberatung in allen Leistungsfeldern der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe (nicht nur im Handlungsfeld der Familienbildung).
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Der Frauenförderwerk Dresden e. V. koordiniert seit 2016 die Beratung von Alleinerziehenden besonders bei Teilzeitausbildung; arbeitet 2014 bis 2016 aktiv im AND mit (inkl. aktiver Vorbereitung und Durchführung der Messe für [Allein-]Erziehende gemeinsam mit AND-Partnerinnen und Partnern); stellt frühkindliche BO durch Kinderbetreuerinnen (Projekt „Leih-Omas“) zur Verfügung; der papaseiten.de war ebenfalls als Mitglied des AND an der Vorbereitung der Messe beteiligt.
Weiterer nationaler und internationaler Austausch zu best-practice-Beispielen in Netzwerken und Partnerstädten	<b>BOB:</b> Im <i>Amt 14</i> werden Netzwerke zu verschiedenen Organisationen gepflegt (IDR, SSG, AG fachlich u. a.), die Abtlg. 15.2 des <i>Amtes 15</i> hält Kontakt mit Partnern außerhalb Deutschlands. Intensivierung der Kontakte der <i>GLB</i> auf Bundesebene bzw. zu Partnerstädten durch u. a. nationale Konferenzen zur Gleichstellungs-Charta, Fachveranstaltung zu Gewalt 2016, internationaler Fachaustausch zu Gleichstellungsfragen (Dresden 2014, Brüssel 2015, Dresden 2016).
	<b>GB 1:</b> Im <i>Amt 40</i> wird diesbezüglich bisher kein Anlass bzw. Erfordernis gesehen. Auch in den anderen Fachbereichen wurden keine Angaben dahingehend gemacht.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant



## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
	<b>GB 3:</b> Regelmäßiger Austausch der <i>Ämter 56 und 57</i> mit chinesischen Ärzten und Krankenschwestern, auch im Rahmen von Hospitationen der chinesischen Kollegen; für das <i>OA Cotta/Plauen</i> ist dies nicht relevant; für das <i>OA Altstadt/Neustadt</i> gibt es eine Verstetigung in der Netzwerkarbeit; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> ist diese Maßnahme nicht relevant, ebenso wenig für das <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> ; im <i>Amt 32</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt.
	<b>GB 4:</b> Für das <i>Amt 47</i> nicht relevant.
	<b>GB 5:</b> Für das <i>Amt 51</i> Fortbildungsplanung.
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 63</i> gibt es regelmäßigen Austausch/Zusammenarbeit mit anderen Bauaufsichtsämtern auf nationaler Ebene.
	<b>GB 7:</b> Für das <i>Amt 86</i> ist diese Maßnahme nicht relevant.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Mitarbeit der Dresdner Frauen- und Männereinrichtungen in bundes- und landesweit agierenden AGs (z. B. Männernetzwerk Dresden e. V. – BAG Täterarbeit, BAG Jungenarbeit; MEDEA – BAG Mädchenarbeit; papaseiten.de – Mitarbeit in der FG Väter des Bundesforum Männer, Mitglied im VEND [Väter Experten Netz Deutschland als Bundesaustauschplattform für Väterarbeit])
Öffentlichkeitsarbeit an Schulen und im Berufsinformationszentrum	<b>BOB:</b> Bereitstellung von Infomaterialien zu GDBD nach Bedarfsabfrage seitens des Büros der <i>GLB</i>
	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> erfolgt die Beteiligung an der Öffentlichkeitsarbeit durch die Verwaltung des JA im Rahmen ihrer Netzwerkarbeit im Handlungsfeld der Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das *sowieso* erarbeitet gezielte Informationen für Schulen zu den Angeboten des GDBD, das Männernetzwerk erstellte einen Flyer zur Arbeit der Fachstelle für Jungen- und Männerarbeit.
Regelmäßige Verleihung der verwaltungsinternen Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich“ – mit entsprechender Bewerbung – aller zwei Jahre	<b>BOB:</b> <i>Amt 14</i> sieht keine Handlungsbedarfe; die Verleihung erfolgt mit Unterstützung des <i>Amtes 15</i> . Die <i>GLB</i> ist als Mitglied der AG Gender Mainstreaming daran beteiligt.
	<b>GB 1:</b> Das <i>Amt 10</i> begleitet federführend das Auszeichnungsverfahren für die AG Gender Mainstreaming. Im Jahr 2015 fand die Auswahl zum zweiten Mal statt, die Auszeichnung wurde im März 2016 vorgenommen. Die Auswahl erfolgte auf Grundlage eines Rankings anhand der Zuarbeiten aller Fachbereiche (zzgl. EB) zum Bericht Gender Mainstreaming an das <i>Amt 10</i> . ...

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
	Zusätzlich gingen Vorschläge von Beschäftigten oder den Fachbereichen direkt in die Auswahl mit ein. Die aussichtsreichsten Fachbereiche präsentierten sich in der AG Gender Mainstreaming. Die AG entscheidet jeweils mit einfacher Mehrheit über den auszuzeichnenden Fachbereich. Im Jahr 2013 erhielt diese Auszeichnung das Amt 42, im Jahr 2016 das Amt 55. Dem <i>Amt 40</i> ist diese Auszeichnung nicht bekannt.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant.
	<b>GB 3:</b> Seitens der <i>Ämter 56 und 57</i> erfolgt bisher keine Teilnahme; gemäß <i>OA Cotta/Plauen</i> ist dies in den Ortsamtsbereichen nicht umsetzbar, da dort keine separaten Fachbereiche existieren („In Notsituationen müssten eben alle alles machen.“); ähnlich im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> , da es zu klein ist; laut <i>OA Altstadt/Neustadt</i> wurde die Auszeichnung zur Kenntnis genommen, ähnlich im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> . Gemäß <i>OA Leuben/Prohlis</i> ist dies bei den kleinen Teams in den Ortsämtern nicht möglich. Im <i>Amt 32</i> wird die Maßnahme nicht praktiziert.
	<b>GB 4:</b> Für das <i>Amt 47</i> nicht relevant.
	<b>GB 6:</b> Das <i>Amt 61</i> hat sich im Rahmen der AG Gender Mainstreaming aktiv zum Thema der Auszeichnungsverleihung eingebracht und an deren Evaluierung mitgewirkt. Dem <i>Amt 63</i> ist diese Auszeichnung aus der Veröffentlichung im MIS bekannt.
	<b>GB 7:</b> Den <i>Ämtern 67 und 86</i> ist diese Maßnahme nicht bekannt.
<b>Indikator:</b> geschlechterdifferenzierte Datenanalyse hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse bei der Verleihung von Ehrentiteln wie der Ehrenbürgerschaft.	<b>BOB:</b> Gemäß <i>INAUSLB</i> ist der Datenaufbau bei Asylstatistiken nicht geschlechterdifferenziert, sondern noch erforderlich, Verantwortung: Amt 50/Amt 33.13
Sicherstellung und Weiterentwicklung von Angeboten mädchen- und jungenspezifischer Jugendarbeit sowie entsprechender Leistungen und Dienste der Jugendhilfe zum Aufbrechen von Stereotypen	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> fördert Frauen- und Männereinrichtungen zur Umsetzung dieser Maßnahme.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 51</i> erfolgt die Förderung von Angeboten explizit für Mädchen und explizit für Jungen in der freien JH (z. B. MEDEA); eine WG für besonders auffällige männliche JgdL nach § 34 SGB VIII ist im Aufbau befindlich; Durchführung Themenkreis Gender im JA seit Januar 2015.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Geschäftsbereich/Institution
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Die eng mit der GLB kooperierenden Frauen- und Männereinrichtungen reagieren auf Bedarfe und passen ihre Angebote entsprechend an; Multiplikatoren-/Multiplikatorinnenarbeit des Mädchenprojektes MAXI des MEDEA, u. a. Entwicklung/Facharbeit zum Gender-Check und Weiterbildungen; das *sowieso* arbeitet in verschiedenen Veranstaltungen mit der Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen zusammen. Der Jugendclub des Ausländerrates Dresden e. V. wird in der Regel mehr von männlichen Jugendlichen und jungen Männern besucht als von Mädchen und jungen Frauen. Das Männernetzwerk unterbreitet Angebote zur Reflexion von Berufspraxis unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (Supervisionsrunde für Männer in Sozialberufen, Hospitation in Einrichtungen), leistet Beratung für Fachkräfte der Jugendhilfe, unterbreitet Fortbildungsangebote für Multiplikator*innen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und organisiert bzw. führt Fachtage durch.</p>
<p>Hinwirken auf gemischtgeschlechtliche Betreuungsteams als Standard in der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere in der Kindertagesbetreuung, der Jugendarbeit, der Jugendverbandsarbeit, der Jugendsozialarbeit sowie in den stationären Hilfen zur Erziehung</p>	<p><b>GB 5:</b> Die Angebotsförderung der freien JH ermöglicht laut <i>Amt 51</i> die Personalausstattung mit gemischtgeschlechtlichen Teams. Die Strukturstandards beinhalten diese Vorgaben. In den Verhandlungsverfahren im Bereich HzE wird auf diese Teamzusammensetzung hingewirkt.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Innerhalb des Ausländerrates Dresden e. V. wird auf geschlechtergemischte Teams geachtet, fünf der sieben Teams sind entsprechend aufgestellt.</p>
<p>Vorbildwirkung durch gelebte Geschlechterdemokratie in den Teams der Kinder- und Jugendarbeit, insbesondere in der Kindertagesbetreuung, der Jugendarbeit, der Jugendverbandsarbeit, der Jugendsozialarbeit sowie in den stationären Hilfen zur Erziehung</p>	<p><b>GB 5:</b> Die Angebotsförderung der freien JH ermöglicht gemäß <i>Amt 51</i> die Personalausstattung mit gemischtgeschlechtlichen Teams. Die Strukturstandards beinhalten diese Vorgaben. In den Verhandlungsverfahren im Bereich HzE wird auf diese Teamzusammensetzung hingewirkt.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Innerhalb des Ausländerrates Dresden e. V. wird auf geschlechtergemischte Teams geachtet, fünf der sieben Teams sind entsprechend aufgestellt.</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

### Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Entwicklung von Projekten unter dezidierter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit	<b>BOB:</b> <i>Amt 14</i> hat keine eigene Projektentwicklung, nur Mitarbeit; durch <i>Amt 15</i> werden Projekte dieser Art im Rahmen des LHP Toleranz gefördert. Im Büro der <i>GLB</i> gehört dies zu den ureigensten Aufgaben bspw. in der Jahresplanung von Veranstaltungen und in der Zusammenarbeit mit Facheinrichtungen (2016: u. a. Veranstaltungen im Rahmen des von ihr initiierten Themenjahres „Sucht“, Fachtag „Zukunftspannung ohne Geschlechterklischees“, GDBD, „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“), Förderung von Trägern, Fachveröffentlichungen zur Frauengeschichte, 2015/16 Initiierung einer Studie zur Akzeptanz von Homosexualität in Dresden (TU Dresden, Lehrstuhl Soziologie), verstärkte Berücksichtigung des LSBTTIQ*-Ansatzes in der Facharbeit (u. a. die VA „Zur Ermordung homosexueller Dresdner 1933 bis 1945“ in Kooperation mit dem Christlich-Schwulen Stammtisch Dresden beim Gerede e. V.).
	<b>GB 1:</b> Im <i>Amt 40</i> wird dies als nicht relevant eingestuft. In den anderen Fachbereichen erfolgten keine Angaben.
	<b>GB 2:</b> Im <i>Amt 20</i> erfolgt die Entwicklung nach fachlichen Gesichtspunkten. Dadurch würde aus Sicht der Stadtkämmerei am besten auf Geschlechtergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit der Geschlechter hingewirkt.
	<b>GB 3:</b> Laut <i>Ämtern 56 und 57</i> bisher keine solche Projekte; im <i>OA Cotta/Plauen</i> nicht umsetzbar; gemäß <i>OA Altstadt/Neustadt</i> wird der Genderaspekt in Projekten berücksichtigt, ebenso im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> ; im <i>OA Leuben/Prohlis</i> werden Genderaspekte wenn nötig grundsätzlich berücksichtigt; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> ist die Maßnahme nicht relevant; im <i>Amt 32</i> werden keine entsprechenden Projekte erarbeitet.
	<b>GB 4:</b> Wird in <i>Amt 47</i> durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> Konzepte der Angebote freier Träger.
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 63</i> wird in Projekten, soweit möglich, auf ein ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitgliedern geachtet.
	<b>GB 7:</b> Das <i>Amt 67</i> erfüllt diese Maßnahme, so u. a. in den Projekten „Soziale Stadt“ oder in Beteiligungsprojekten am Alaunplatz; das <i>Amt 86</i> setzt diese Maßnahme laufend um.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das FSA führt eine Veranstaltung anlässlich des Holocaust-Gedenktages durch. Das MEDEA fokussiert in seiner Arbeit sozial benachteiligte Mädchen und Frauen und hat spezielle Angebote für diese Zielgruppen. Im Ausländerrat Dresden e. V. gibt es folgende spezifische und regelmäßige Angebote für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund:  ...

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Frauentreff (u. a. LHP-Förderung), Erstberatung und Begleitung für geflüchtete Frauen und Migrantinnen, Vätertreff, Deutschkurs für Mütter, Sportangebot für Mütter, Fahrradkurs für geflüchtete Frauen/Migrantinnen (einmal im Jahr), Jugendtreff. Der Lebendiger leben! e. V. führte 2016 mit Frauenbeauftragten in Werkstätten drei Fachtagungen in Sachsen zu folgender Thematik durch: „Inklusion und Partizipation durch Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung – wie können Einrichtungen das Konzept erfolgreich umsetzen?“
Aufnahme und Erweiterung aussagefähiger Genderdaten in sämtlichen Publikationen der Stadt	<b>BOB:</b> Der Schlussbericht des <i>Amtes 14</i> bezieht sich auf finanzielle Angelegenheiten; laut <i>Amt 15</i> werden bei der Antragstellung von Bundesmitteln Genderdaten an den Bund übermittelt. Die <i>GLB</i> legt eigene Statistiken zur Nutzung der von ihrem Büro angebotenen Veranstaltungen und zu (Einzel-)Beratungen an. Für ihre Publikationen/Sachberichte (z. B. Dokumentation des Themenjahres 2014 „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“) werden regelmäßig Genderdaten eingefordert und veröffentlicht.
	<b>GB 1:</b> Das <i>Amt 10</i> erfasst verschiedene personalbezogene Daten wie die Unfall-, Personal- und Frauenförderstatistik. Diese werden z. B. durch den Frauenförderbericht und Personalbericht den Beschäftigten im MIS zur Verfügung gestellt. Die AG Gender Mainstreaming erstellt unter Federführung des Haupt- und Personalamts aller zwei Jahre den Bericht Gender Mainstreaming mit verschiedenen Genderdaten, welche von den Fachbereichen zugearbeitet werden. Der Bericht wird im MIS den Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Im <i>Amt 40</i> wird die Umsetzung dieser Maßnahme als sehr hoch eingestuft.
	<b>GB 2:</b> Gemäß <i>Amt 20</i> ist aktuell keine Publikation in Verantwortung der Stadtkämmerei bekannt, die für die Aufnahme von Genderdaten sinnvoll ergänzt werden kann; die Maßnahme wird in Informationen des Amtes 27 umgesetzt.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt; im <i>OA Cotta/Plauen</i> werden keine Publikationen veröffentlicht; im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> werden Genderdaten (sofern vorhanden) in Publikationen aufgenommen; für das <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> ist die Maßnahme nicht relevant; sofern im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> diese Daten verarbeitet werden, wird darauf geachtet. Im <i>OA Leuben/Prohlis</i> werden Genderaspekte wenn nötig grundsätzlich berücksichtigt. Das <i>Amt 32</i> setzt die Maßnahme nicht um; <i>Amt 33</i> nimmt aussagefähige Genderdaten in die Veröffentlichungen des Bürgeramtes auf (z. B. <i>Amt 33.13</i> ); für das <i>Amt 36</i> sind eine fachbereichsbezogene statistische Datenerfassung oder die Nutzung geschlechterdifferenzierter statistischer Daten nicht relevant und werden in der Facharbeit nicht genutzt.
	<b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme, eine geschlechterspezifische Auswertung bibliotheksstatistischer Daten ist erfolgt; für das <i>Amt 43</i> und <i>Amt 47</i> ist diese Maßnahme nicht relevant.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 51</i> laufender Prozess.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> Das <i>Amt 86</i> setzt diese Maßnahme laufend um.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Der Frauenförderwerk Dresden e. V. nutzt geschlechtsspezifische Daten u. a. für Projektkonzeptionen; der papaseiten.de erstellt eine Handreichung „Väter“ für die Weiterentwicklung des Themas im Bundesforum Männer mit Kollegen der Väterarbeit in NRW (umfangreiche Bedarfsanalyse durch Genderdaten).
Umsetzung des Aktionsplanes zur UN-BRK	<b>BOB:</b> Viele Maßnahmen des Aktionsplanes kamen zur Umsetzung (Federführung: GB 5), gegenwärtig Fortschreibung des Aktionsplanes unter Einbeziehung externer Partnerinnen und Partner, dabei fungiert die <i>BMB</i> als Schnittstelle zwischen Zivilgesellschaft und kommunaler Ebene. Die <i>GLB</i> ist Mitglied der Lenkungsgruppe zur Umsetzung der UN-BRK und hat die Einforderung von Barrierefreiheit in ihre novellierte „Richtlinie Chancengleichheit“ (2016) aufgenommen. Darüber hinaus gibt es zwischen der <i>GLB</i> und der <i>BMB</i> erste Sondierungsgespräche zur Einführung der Leichten Sprache im <i>Amt 15</i> .
	<b>GB 1:</b> Es gibt verschiedene Seminarangebote zum Thema Inklusion (z. B. barrierefreie elektronische Kommunikation oder Umsetzung UN-BRK) in der zentralen Fortbildung. Bei Stellenausschreibungen werden schwerbehinderte Bewerber/-innen besonders berücksichtigt. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als hoch an.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt; gemäß <i>OA Altstadt/Neustadt</i> werden geschlechterdifferenzierte Daten nur zum Teil erfasst, beispielsweise der Anteil von Frauen und Männern in Gremien; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt/ist nicht relevant; im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> wird der Aktionsplan, sofern es aufgabentechnisch möglich ist, angewendet. Das <i>OA Leuben/Prohlis</i> sucht immer nach Möglichkeiten, die UN-BRK umzusetzen. Das <i>Amt 33</i> bietet künftig hinsichtlich der Leichten Sprache mit Bezug auf das Thema Wahlen die gemeinsame Verlinkung von Internetseiten mit Informationen zum Wahlablauf an, um interessierten Menschen das formale Wahlrecht verständlicher zu vermitteln, sofern dazu Informationen vom Bund oder anderen Stellen angeboten werden. Die Wahlbenachrichtigungen werden mit entsprechenden Hinweisen versehen. Die Stimmzettel werden mit Kennzeichnung für Sehschwache und Blinde zum Anlegen von Wahlschablonen sowie CD mit Ansagetext zur Handhabung bzw. inhaltlichen Ausführung zur Stimmabgabe erstellt. Diese CDs werden nach Anforderung über den Blinden- und Sehbehindertenverband Sachsen e. V. bereitgestellt. In Zusammenarbeit mit dem <i>Amt 40</i> , <i>Amt 23</i> , dem <i>Amt 65</i> und dem <i>Amt 55</i> wird an der weiteren Gewinnung von barrierefreien Wahllokalen gearbeitet.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 4:</b> Wird im <i>Amt 47</i> durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 50</i> erfolgt im Rahmen der Fortschreibung des Aktionsplanes eine Berichterstattung des Umsetzungsstandes. Information zu bisherigen Maßnahmen der LHD als Arbeitgeberin (gemäß Protokoll AG Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung): Größtmögliche Kompensation von behinderungsbedingten Einschränkungen im Arbeitsumfeld wird in jedem Einzelfall entsprechend der zur Verfügung stehenden Mittel und Möglichkeiten gewährt (z. B. technische Hilfen, Minderleistungs- und Lohnkostenzuschüsse, personelle Unterstützungsleistungen, Anpassung von Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit, Bereitstellung von Haushaltsmitteln der LHD). Die Gewährleistung eines konstant hohen Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten ist realisiert: 2015 mit sieben Prozent Selbstverpflichtung – in der Kernverwaltung realisiert: über neun Prozent. Der Verwaltung des <i>Amtes 51</i> obliegt die Leitung des AK für das Handlungsfeld Bildung.
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 63</i> erfolgt die Umsetzung im Bereich der Einstellung/Beschäftigung behinderter Menschen, in Angebot/Nutzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements der LHD, in der Durchsetzung der Vorschriften zur Barrierefreiheit aus der sächsischen Bauordnung in der Facharbeit.
Umsetzung des Lokalen Handlungsprogramms (LHP) sowie des Integrationskonzeptes der LHD und einschlägiger Maßnahmen der Sportentwicklungsplanung	<b>BOB:</b> <i>INAUSLB</i> verweist auf den Beschluss des Stadtrates V0220/14 (SR/011/2015) zum Integrationskonzept, Einbindung LHP Toleranz als Aufgabe im Büro der <i>INAUSLB</i> ; die <i>GLB</i> beteiligt sich über einschlägige Projekte und Förderungen an der Umsetzung beider Programme (IKT, Vielfalt Mensch, Ausländerrat). Darüber hinaus Vernetzung durch Besuch von Fachveranstaltungen etc. Laut <i>Amt 15</i> wurde das LHP Toleranz in 2015 umgesetzt und sämtliche verfügbare Haushaltsmittel in Projekte und Maßnahmen eingesetzt.
	<b>GB 1:</b> Auch in diesem Bereich gibt es in der zentralen Fortbildung Seminarangebote zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz sowie Seminare zum Thema Diskriminierung, Toleranz, Rassismus usw. Zusätzlich finden Englischkurse statt. Stellenausschreibungen haben folgen Verweis: „Wir freuen uns über die Bewerbungen von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund“. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wird diese Maßnahme nicht umgesetzt; gemäß <i>OA Leuben/Prohlis</i> und <i>OA Altstadt/Neustadt</i> werden LHP Toleranz, Integrationskonzept sowie Sportentwicklungsplanung weiter umgesetzt bzw. in den Planungen berücksichtigt, eine Stärkung durch Netzwerkarbeit erfolgt z. B. im Altstädter Dialog sowie in der Weiterführung des Angebotes der Johannstädter Praktikums- und Lehrstellenbörse; für das <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> ist die Maßnahme nicht relevant. . . .

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Die Maßnahme wird im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> angewendet, beispielsweise bei der Ausbildungs- und Lehrstellenbörse sowie bei der Teilnahme in den Stadtteilrunden.
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> Beachtung des LHP Toleranz in der Fortschreibung des Teilfachplanes „Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfe und angrenzende Aufgaben“ (Leitung der Arbeitsgruppe 3: „Kinder-, Jugend- und Familienarbeit, Hilfen zur Erziehung, Schulische Bildung, Kulturelle Bildung“) sowie des Teilfachplanes für die Leistungsbereiche „Kinder-, Jugend- und Familienarbeit“ und andere Aufgaben/Jugendgerichtshilfe.
	<b>GB 6:</b> Laut <i>Amt 63</i> besitzt diese Maßnahme dort keine Relevanz.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Zuarbeiten des MEDEA zum Integrationskonzept, Angebote für asylsuchende Frauen; Zusammenarbeit mit der INAUSLB hinsichtlich der Beteiligung an den IKT; das FBZ bietet Mutter-Kind-Treffs mit geflüchteten Frauen und ihren Kindern in Kooperation mit dem Caritasverband Dresden e. V. an. Im Ausländerrat Dresden e. V. setzen alle Angebote das Integrationskonzept um durch: die soziale Betreuung Geflüchteter, die Beratung von geflüchteten Menschen und Migranten/Migrantinnen; die mehrsprachige Kita „Kleiner Globus“, Bildungspatenschaften, die Eltern-Kind-Gruppe „Mosaik“ sowie eine Erstberatung und Begleitung zu den Themen Erziehung – Kita – Migration. Darüber hinaus gibt es folgende spezifische und regelmäßige Angebote des Ausländerrates Dresden e. V. für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund: Frauentreff (u. a. LHP-Förderung), Erstberatung und Begleitung für geflüchtete Frauen und Migrantinnen, Vätertreff, Deutschkurs für Mütter, Sportangebot für Mütter, Fahrradkurs für geflüchtete Frauen/Migrantinnen (einmal im Jahr), Jugendtreff
Intensivierung der verwaltungsinternen Anwendung des „Gender-Checks“	<b>BOB:</b> Im Büro der <i>GLB</i> wurde der Gender-Check mitentwickelt und ist eine Selbstverständlichkeit. Im <i>Amt 14</i> wird er angewandt; laut <i>Amt 15</i> wird der Gender-Check ab 2016 allen Trägern im LHP Toleranz zur Verfügung gestellt.
	<b>GB 1:</b> Der Gender-Check wurde von der AG Gender Mainstreaming unter Federführung des <i>Amtes 10</i> in Zusammenarbeit mit der <i>GLB</i> entworfen. Der Gender-Check wurde in diesem Zusammenhang 2015 anwendungsfreundlicher gestaltet und den Beschäftigten im <i>MIS</i> zur Verfügung gestellt. Das <i>Amt 10</i> steht bei Fragen zur Anwendung des Gender-Checks beratend zur Verfügung. Zukünftig sollen Fachbereiche anhand konkreter Beispiele für die eigene Anwendung sensibilisiert werden. Der Gender-Check wird in den meisten Bereichen des <i>GBs</i> in der eigenen Facharbeit eingesetzt. Das <i>Amt 40</i> sieht den Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant; Maßnahme wird im <i>Amt 27</i> realisiert.



## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p><b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> findet dies Beachtung und wird praktiziert; der Gender-Check wird im <i>OA Cotta/Plauen</i> bei der Bearbeitung von Vorgängen und bei Zuarbeiten konsequent angewandt; <i>OA Altstadt/Neustadt</i> wendet den Gender-Check z. B. im Ortsbeirat an, dies hat jedoch keinen Einfluss auf den Anteil von Frauen und Männern; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt, im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> ebenfalls (noch) nicht, jedoch zur Kenntnis genommen, das <i>OA Leuben/Prohlis</i> wendet den Gender-Check wo nötig und möglich an. Im <i>Amt 32</i> wird entsprechend anlassbezogen praktiziert; das <i>Amt 33</i> bezieht den Gender-Check mit ein.</p>
	<p><b>GB 4:</b> Im <i>Amt 43</i> gelegentlich genutzt, für das <i>Amt 47</i> nicht relevant.</p>
	<p><b>GB 5:</b> Für das <i>Amt 51</i> ein laufender Prozess; Gender-Check für ASD im <i>Amt 50</i> (vgl. Redaktionssitzung 02/2016); im Vorfeld von einzelnen geeigneten Maßnahmen und Projekten wird im <i>Amt 53</i> der Gender-Check angewandt.</p>
	<p><b>GB 6:</b> Im <i>Amt 61</i> wird die Anwendung des Gender-Checks im Rahmen der Bauleitplanung geprüft; im <i>Amt 63</i> wird der Gender-Check bereits punktuell berücksichtigt, hat dort aber kaum Relevanz.</p>
	<p><b>GB 7:</b> Das <i>Amt 86</i> setzt diese Maßnahme laufend um und berücksichtigt bei Neueinstellungen bevorzugt (wenn möglich) Frauen; die Maßnahme wird seitens des <i>Amtes 67</i> erfüllt.</p>
<p>Fortführung einschlägiger Veranstaltungen, wie der „Interkulturellen Tage“ (IKT) oder des Christopher-Street-Days (CSD)</p>	<p><b>BOB:</b> Schwerpunkte der IKT 2015 der <i>INAUSLB</i> waren Islam, Flüchtlinge, interkultureller Austausch – Berücksichtigung bei IKT 2016; laufende Projekte im Büro der <i>GLB</i>, Teilnahme an diversen Veranstaltungen sowohl der IKT als auch des CSD</p>
	<p><b>GB 5:</b> Die Verwaltung des <i>Amtes 51</i> und die geförderten freien Träger der JH beteiligen sich jährlich an den IKT.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Der Ausländerrat Dresden e. V. koordiniert die „Interkulturellen Tage“ und setzt sich maßgeblich für ein umfangreiches Programm ein, Koordination des „Interkulturellen Straßenfestes“, regelmäßige Angebote des Frauentreffs, Tag der offenen Tür, Frauentanz</p>
<p>Entwicklung bzw. Fortführung konkreter Maßnahmen zur verstärkten Einbeziehung und Unterstützung bestimmter Zielgruppen, bspw. in öffentlichen Bibliotheken, der Stadtplanung, im Jobcenter</p>	<p><b>BOB:</b> Das <i>Amt 14</i> hat keine Außenwirkung; laut <i>Amt 15</i> erfolgt die Maßnahmeplanung und -umsetzung im Rahmen des LHP Toleranz, die Förderrichtlinie verpflichtet hierzu. Bei der <i>INAUSLB</i> wird dies umgesetzt, siehe Maßnahmen in den Handlungsfeldern des Integrationskonzeptes. Seitens der <i>GLB</i> erfolgt dies in Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspersonen sowie Gremienarbeit zur Einforderung von Daten und Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung Alleinerziehender ([Allein-]Erziehenden-Messe 2016, Netzwerkarbeit mit Unternehmen, Fachveranstaltung zur „geschlechtsuntypischen“ BO (GDBD)), ...</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	im Rahmen des „Forums Pflegende Angehörige“ Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Pfleger (Flyer, Pflegekursbeantragung bei Krankenkassen), im Rahmen der UAG Frauen- und Männergesundheit des Sächsischen Gleichstellungsbeirates Entwicklung von Maßnahmen zur Gesundheitsprävention in KMUs, Initiierung des Projektes „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt nach Dresden“.
	<b>GB 1:</b> Beispielsweise wird bei der Fortbildungsorganisation auf die jeweiligen Zielgruppen geachtet. Weitere konkrete Maßnahmen wurden unter den vorangegangenen Fragen aufgezeigt. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> nicht relevant.
	<b>GB 3:</b> Gemäß <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt die Teilnahme an Ausbildungsmessen etc.; laut <i>OA Cotta/Plauen</i> ist dies nicht umsetzbar, die Besetzung von Ortsbeiräten erfolgt durch die Fraktionen; im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> wird die Netzwerkarbeit verstetigt und es erfolgt die Unterstützung von entsprechenden Projekten sowie in der Funktion der Ortsämter als Multiplikatoren; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt, ebenso wenig im <i>OA Leuben/Prohlis</i> . Die Maßnahme findet im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> Anwendung in Projekten und bei der vom Ortsamt ausgehenden Netzwerkarbeit.
	<b>GB 4:</b> Wird seitens des <i>Amtes 47</i> durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 50</i> wurde die geschlechterdifferenzierte Erfassung der Nutzung von geförderten Seniorenberatungs- und -begegnungsangeboten etabliert. Die Anzahl von männlichen Mitarbeitern in Seniorenbegegnungsstätten wurde gesteigert. Spezifische Angebote für Männer in Seniorenbegegnungsstätten (Erfolgsbeispiel: Seniorenberatungs- und Begegnungszentrum <i>OA Altstadt</i> in Trägerschaft des DRK) wurden konzipiert. Im <i>Amt 51</i> erfolgen entsprechende Konzepte und Angebote - die Maßnahme wird des Weiteren im Rahmen der Fachberatung freier Träger der Jugendhilfe bei der Erstellung von Konzepten und Leistungsbeschreibungen berücksichtigt.
	<b>GB 6:</b> Die Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> Das <i>Amt 86</i> setzt diese Maßnahme laufend um, vor allem hinsichtlich Angestellter mit Migrationshintergrund bzw. Menschen mit Behinderung.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Der Frauenförderwerk Dresden e. V. führt 2014 bis 2016 Projekte für ältere Migrantinnen (Seniorinnen) und Alltagsbegleitung durch Migrantinnen selbst durch. 2016 gibt es eine offene Seminarreihe zu „Kreativwerkstatt Impuls“ für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund zur BO auf dem deutschen Arbeitsmarkt; des Weiteren finden offene Beratungsangebote für ALG II-Empfängerinnen statt.

...

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p>Der Ausländerrat Dresden e. V. setzt z. T. mehrsprachige Informationen/Flyer ein, beschäftigt mehrsprachige Mitarbeitende in allen seinen Bereichen und zum Teil Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrungen im Team. Die papaseiten.de setzen die Maßnahme wie folgt um:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektentwicklung in Kooperation mit dem DGB zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter mit der Zielrichtung von Unternehmen, Angestellten, Unternehmens- und Angestellten-netzwerken/-vertretungen</li> <li>• Fachaustausch im Bundesforum Männer, Fachgruppe Väter</li> <li>• Mitarbeit an der Planung und Umsetzung eines Fachtages Väter im März 2016 in Berlin und damit Rückbindung nach Sachsen/Dresden</li> <li>• Erstellung einer Handreichung „Väter“ für die Weiterentwicklung des Themas im Bundesforum Männer mit Kollegen der Väterarbeit in NRW</li> </ul>
Fortsetzung und Intensivierung des Gender-Budgeting-Prozesses	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> plant Gespräche mit dem Amt 55 zur Umsetzung.
Strategie, um mehr Männer in Ausbildung zum Erzieher zu bringen sowie gezielte Werbung und Einstellung von Männern als Erzieher	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> ist die aktuelle Situation für offene/mobile Arbeit und HzE kritisch, da genereller Fachkräftemangel herrscht.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> In der Kita „Kleiner Globus“ des Ausländerrates Dresden e. V. wurde und wird bei der Einstellung der Mitarbeitenden auf ein geschlechtergemischtes Team geachtet (die Kita hat aktuell sieben Erzieher).
Geschlechtergerechter, mehrsprachiger und barrierefreier Zugang zu Informationen und Beratungsleistungen	<b>BOB:</b> Gemäß <i>INAUSLB</i> gibt es mehrsprachige Internetseiten (Englisch, Arabisch, Vietnamesisch, Portugiesisch, Spanisch) und Broschüren der <i>INAUSLB</i> , z. B. den Wegweiser „Aus aller Welt in Dresden angekommen“ auf Englisch, Russisch, demnächst Arabisch und Tigrina. Die <i>GLB</i> gewährt geschlechtergerechte Zugänge, die Homepage ist annähernd barrierefrei. Ausgewählte Publikationen und Fachinformationen in Englisch werden entsprechend zur Verfügung gestellt. Die Zugänge werden im <i>Amt 14</i> gewährleistet. Laut <i>Amt 15</i> richtet sich das Informationsangebot des Bürgermeisteramtes i. d. R. nach innen, es wird dennoch bei allen Publikationen etc. auf eine gleichberechtigte und geschlechtergerechte Sprache geachtet. Die Internetangebote sind überwiegend barrierefrei (Verantwortung: Amt 13!).

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p><b>GB 1:</b> Die Beschäftigten werden seitens des <i>Amtes 10</i> mit Fortbildungen (z. B. leichte Sprache, barrierefreie elektronische Dokumente sowie Englischkurse) bei der Umsetzung dieses Themas unterstützt. Im <i>Zentralen Vergabebüro</i> ist dieser Zugang in Arbeit, aber von den Finanzen und der Programmierung abhängig. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.</p>
	<p><b>GB 2:</b> Gemäß <i>Amt 20</i> sind von diesem bereitgestellte Informationen und Beratungsleistungen fast ausschließlich für den internen Gebrauch bestimmt. Ein mehrsprachiger und barrierefreier Zugang wird daher nur bei konkretem Bedarf sichergestellt. Laut <i>Amt 27</i> wird die Maßnahme in der Berufswerbung vollständig umgesetzt.</p>
	<p><b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> ist der Zugang entsprechend vorhanden; im <i>OA Cotta/Plauen</i> wird Infomaterial ausgelegt, mehrsprachige Broschüren und Faltblätter werden angeboten; gemäß <i>OA Altstadt/Neustadt</i> ist ein geschlechtergerechter Zugang möglich, ein mehrsprachiges Angebot erfolgt jedoch nur im Bedarfsfall, ein barrierefreier Zugang ist bisher nicht möglich und wurde auch nicht nachgefragt; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme umgesetzt. Laut <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> ist ein geschlechtergerechter Zugang möglich, die Umsetzung der Barrierefreiheit ist hingegen nicht möglich, da dies in die Zuständigkeit von GB 2 fällt und durch das OA nur mittelbar beeinflusst werden kann. Im <i>OA Leuben/Prohlis</i> erfolgt die Umsetzung nach Bedarf. Gemäß <i>Amt 32</i> wird im Bedarfsfall entsprechend praktiziert; im <i>Amt 33</i> erfolgt die Gestaltung von Publikationen und entsprechender Formulare sowie Veröffentlichungen in Zusammenarbeit mit dem Amt 13. Es werden barrierefreie Zugänge zu Informationen in allen Abteilungen des Bürgeramtes angeboten.</p>
	<p><b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme dahingehend, dass es über einen geschlechtergerechten Zugang verfügt; teilerfüllt ist der barrierefreie Zugang (Ausnahme: Fahrbibliothek – mit Neuanschaffung eines Sattelauflegers 2015/16 wird die Barrierefreiheit ermöglicht) und in Vorbereitung ist ein mehrsprachiger Zugang (BeO wird mehrsprachig ausgefertigt), seitens des <i>Amtes 47</i> wird diese Maßnahme durchgeführt.</p>
	<p><b>GB 5:</b> Laufender Prozess im <i>Amt 51</i>.</p>
	<p><b>GB 6:</b> Laut <i>Amt 63</i> ist ein geschlechtergerechter und barrierefreier Zugang gewährleistet.</p>
	<p><b>GB 7:</b> Dies wird im <i>Amt 67</i> zunehmend verbessert; im <i>Amt 86</i> als selbstverständlich betrachtet.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Die Dresdner Frauen- und Männereinrichtungen setzen die geschlechtergerechte Sprache in ihren Publikationen um; das Männernetzwerk Dresden e. V. gewährt barrierefreien Zugang zum Beratungsangebot; das MEDEA stellt erste Info-Materialien in Leichter Sprache bereit, erarbeitet mehrsprachige Werbe- und Infomaterialien, beratend mit Sprachmittlung (GDD).</p> <p style="text-align: right;">...</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p>Im Ausländerrat Dresden e. V. sind die Teams mehrsprachig aufgestellt und es besteht eine enge Zusammenarbeit mit Dolmetscher/-innen und GDD, die Website ist neben der Mehrsprachigkeit zum Teil in Leichter Sprache erstellt, Flyer des Ausländerrates sind überwiegend in Leichter Sprache abgefasst und teilweise mehrsprachig. Der Lebendiger leben! e. V. hat einen Flyer in Leichter Sprache entwickelt, die Website wird 2016 entsprechend aktualisiert und barrierefrei gestaltet, künftig sollen Gebärdendolmetscher für Menschen mit Hörbehinderung bei Veranstaltungen zum Einsatz kommen und die Brailleschrift für Sehbehinderte verwandt werden. Informationen werden darüber hinaus auch auf Russisch angeboten.</p>
<p>Weitere Durchführung geschlechterdifferenzierter Veranstaltungen und Ausstellungen, ggf. „Themenjahre“</p>	<p><b>BOB:</b> In der jährlichen Veranstaltungsplanung der <i>GLB</i> gemäß deren Aufgaben vorhanden; Weiterführung der Ausstellung „Kauf mich?! Frauen und Männer in der Werbung“; Initiierung des Themenjahres „Sucht“ 2016 mit entsprechenden Veranstaltungen, auch in Kooperation mit Dresdner Frauen- und Männervereinigungen.</p>
	<p><b>Frauen- und Männervereinigungen:</b> Organisation von/Beteiligung seitens MEDEA an Kooperationsveranstaltungen in Themenjahren; das *sowieso* und das FBZ beteiligen sich am Themenjahr „Sucht“ 2016 mit Veranstaltungen, ebenso wie das Männernetzwerk (Themenjahre „Sucht“ 2016, „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“ 2014).</p>
<p>Entwicklung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen zur Erhöhung der Sensibilität gegenüber bestimmten Themen (z. B. Männer für Kinderbetreuung oder Gesundheitsbewusstsein; Themenjahr „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“ 2014)</p>	<p><b>BOB:</b> Bei der <i>INAUSLB</i> Prüfung hinsichtlich der Durchführung konkreter Maßnahmen 2016; Veranstaltungen der <i>GLB</i> zum Themenjahr „Sucht“ (vgl. <a href="http://www.dresden.de/sucht">www.dresden.de/sucht</a>), zu Gesundheit, BO, Gewalt/-prävention (vgl. <a href="http://www.dresden.de/frau-mann">www.dresden.de/frau-mann</a>), im <i>Amt 14</i> kein Aufgabenbezug zum RPA.</p>
	<p><b>GB 1:</b> Im Jahr 2015 fand der Gesundheitstag unter dem Motto „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ statt, 2016 ist ein solcher zum Thema „Suchtprävention“ in Planung. Zusätzlich wurden über die zentrale Fortbildung spezielle Vortragsveranstaltungen zum Thema Pflege sowie Gesundheit bei Männern und Frauen durchgeführt. Dies ist auch zukünftig geplant. Es werden Maßnahmen über die AG Gender Mainstreaming, wie beispielsweise die Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich“, durchgeführt. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als hoch an.</p>
	<p><b>GB 2:</b> Im <i>Amt 20</i> nicht relevant.</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> gibt es dazu bisher keine Projekte; im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> erfolgt die Umsetzung durch gezielte Pressemitteilungen, z. B. hinsichtlich Aktionen im Bereich Asyl, sowie durch die Unterstützung diverser Projekte und in der Funktion der Ortsämter als Multiplikatoren; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt. Im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> findet dies soweit möglich bei allen Projekten und Dialogveranstaltungen zum Thema Asyl statt. Hierbei liegt der Fokus auch auf der Vermittlung von Werten unserer Kultur, wie beispielsweise der Gleichheit der Menschen vor dem Gesetz. Gemäß <i>OA Leuben/Prohlis</i> erfolgt die Umsetzung themenbezogen.
	<b>GB 4:</b> Wird seitens des <i>Amtes 47</i> durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> laufender Prozess.
	<b>GB 7:</b> Diese Maßnahme wird im <i>Amt 67</i> soweit wie möglich erfüllt.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Ausstellungen der Frauen- und Männereinrichtungen (z. B. Männernetzwerk Dresden e. V.: „Väterbilder – Jungenbilder“; „Wenn Papa zur Kita kommt ...“); Broschüre des Männernetzwerkes zur „Stärkung moderner Väterrollen“; seitens des MEDEA Fachtage und weitere Veranstaltungen (z. T. in Kooperation), z. B. zum Internationalen Frauentag. Der Frauenförderwerk Dresden e. V. führt 2016 eine Fachtagung zum Thema „Fachkräftebedarf vs. Minijobs“ durch (Maßnahmen zur Existenzsicherung von Frauen, Alleinerziehenden, Seniorinnen); das FBZ bietet Informationsveranstaltungen für geflüchtete Frauen über Frauen- und Menschenrechte in Kooperation mit dem Ausländerrat Dresden e. V. und dem DRK an, ebenso wird regelmäßig ein Informationsabend für Familienrecht durchgeführt. Die papaseiten.de planen 2016 eine Broschüre und Wanderausstellung zum Thema „Väter in Sachsen – Väter im Wandel“. Der Ausländerrat Dresden e. V. versucht über eigene Öffentlichkeitsarbeit die Sensibilität zu erhöhen.

### Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Umsetzung, Evaluierung und regelmäßige Fortschreibung des Frauenförderplans	<b>BOB:</b> Im <i>Amt 14</i> erfolgt eine regelmäßige Abrechnung des FFP; seitens des <i>Amtes 80</i> erfolgte die Berichterstattung zum FFP (17. August 2015); eine Mitarbeiterin im Büro der <i>GLB</i> ist stellv. Frauenbeauftragte und 2016 zur FB gewählt. Der FFP wurde mit Mitgliedern der Frauenkommission überarbeitet und Vorschläge für Maßnahmen eingebracht – die Umsetzung, Evaluierung und Fortschreibung erfolgen regelmäßig.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 1:</b> Das <i>Amt 10</i> schreibt alle vier Jahre in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten den FFP fort. Zuletzt erfolgte dies im März 2015. Nach zwei Jahren wird dieser überprüft und gegebenenfalls angepasst. Jährlich erstellt das <i>Amt 10</i> zum 31. Oktober einen Frauenförderbericht mit Zuarbeiten aller Fachbereiche der Stadtverwaltung (ohne EB) zur Umsetzung des FFP sowie aktuellen Personalstatistiken. Das <i>Amt 10</i> meldet jährlich aktuelle Daten für die Sächsische Frauenförderstatistik an das Statistische Landesamt weiter. Die Maßnahmen und Regelungen im FFP werden entsprechend umgesetzt. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Im <i>Amt 20</i> nicht relevant; für das <i>Amt 27</i> erfüllt.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wurde der FFP 2015 neu aufgestellt; im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> und im <i>OA Leuben/Prohlis</i> wird der FFP regelmäßig fortgeschrieben; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> erfolgt die Umsetzung der Maßnahme, ebenso im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> . Im <i>Amt 32</i> wird eine jährliche Abrechnung des FFP vorgenommen; im <i>Amt 33</i> erfolgt die Auswertung im FFP.
	<b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme entsprechend der Berichtspflicht; die Maßnahme wird auch im <i>Amt 47</i> umgesetzt.
	<b>GB 5:</b> Laufender Prozess im <i>Amt 51</i> .
	<b>GB 6:</b> Der FFP wird im <i>Amt 63</i> umgesetzt – aktuell etwa 70 Prozent Frauen und 30 Prozent Männer. Mitarbeitende können nach Ende von Elternzeit auf ursprüngliche Stellen zurückkehren, dazu kommt die Gewährung von Teilzeit (auch bei Personen mit Führungsverantwortung).
	<b>GB 7:</b> Im <i>Amt 71</i> wird der FFP regelmäßig fortgeschrieben; im <i>Amt 67</i> wird die Maßnahme ebenfalls erfüllt; im <i>Amt 86</i> laufend umgesetzt, u. a. auch bezüglich der Frauenförderstatistik.
Teilnahme an Fortbildungen durch die Mitglieder der Frauenkommission	<b>BOB:</b> eine Mitarbeiterin im Büro der <i>GLB</i> ist stellv. Frauenbeauftragte und Mitglied in der Frauenkommission, Fortbildungen erfolgen.
	<b>GB 1:</b> Die Fortbildungsangebote stehen den Mitgliedern der Frauenkommission offen. Im <i>Amt 30</i> wird angemerkt, dass die Teilnahme an Fortbildungen auf Grundlage der zu bearbeitenden Themenbereiche ohne Geschlechterdifferenzierung durch das Amt befürwortet wird. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Im <i>Amt 20</i> nicht relevant.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p><b>GB 3:</b> Gemäß <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgte eine regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen durch die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin; im <i>OA Cotta/Plauen</i> und im <i>OA Leuben/Prohlis</i> gibt es keine Mitglieder der Frauenkommission; ebenso wenig wie im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> und im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i>; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme umgesetzt; im <i>Amt 32</i> erfolgte 2015 keine Fortbildung; das <i>Amt 33</i> verweist auf entsprechende Teilnahmen an Fortbildungen und die entsprechenden Angaben im FFP.</p>
	<p><b>GB 4:</b> Wird im <i>Amt 47</i> nicht umgesetzt.</p>
	<p><b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> aktuelle Fortbildungsplanung und Umsetzung der Maßnahme, eine Mitarbeiterin des ASD Neustadt wurde in die Frauenkommission gewählt.</p>
	<p><b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.</p>
	<p><b>GB 7:</b> Das <i>Amt 67</i> hat derzeit keine Vertreterin in der Frauenkommission; im <i>Amt 86</i> arbeiten die Frauenbeauftragte und ein Mitglied der Frauenkommission.</p>
<p>Weitere Förderung des Interesses am Thema Gender Mainstreaming und Angebot spezieller Fortbildungen im Rahmen der zentralen Fortbildung zur Genderdimension</p>	<p><b>GB 1:</b> Das <i>Amt 10</i> nimmt federführend für die AG Gender Mainstreaming folgende Aufgaben wahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MIS-Auftritt mit aktuellen Informationen (2015: aktualisierte Broschüre „Gender Mainstreaming – Der Weg zum Ziel“ sowie Gender-Check)</li> <li>• Alle zwei Jahre Abfrage zur Umsetzung des Themas Gender Mainstreaming an die Fachbereiche mit anschließender Erstellung eines Berichtes</li> <li>• Organisation und Durchführung der Auszeichnung „Chancengleich im Fachbereich“</li> <li>• Arbeitsplanung, Arbeitsbericht und inhaltliche Zuarbeit AG Gender Mainstreaming</li> <li>• Fortschreibung des Konzepts zur Umsetzung von Gender Mainstreaming alle vier Jahre</li> </ul> <p>Jährlich finden eine Führungfortbildung und eine allgemeine Fortbildung zur Umsetzung der Thematik in der LHD statt. Seit 2015 gibt es zusätzlich ein E-Learning-Seminar. An solchen Fortbildungsveranstaltungen haben einige Mitarbeiter/-innen sowie Führungskräfte der Ämter und EB des GBs teilgenommen.</p>
	<p><b>GB 2:</b> Teilnahme des <i>Amtes 27</i> erfolgte in den Jahren 2006 und 2008.</p>
	<p><b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wurde eine für 2015 geplante Fortbildung leider abgesagt. Im <i>Amt 33</i> erfolgt die Teilnahme an angebotenen Fortbildungen durch Führungskräfte und Umsetzung des Gelernten in der täglichen Arbeit.</p>
	<p><b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme nicht, da innerhalb der letzten eineinhalb Jahre keine Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen erfolgte; für das <i>Amt 43</i> ist das Thema Gender Mainstreaming nicht relevant.</p>



## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 61</i> werden Fortbildungen zum Thema „Gender“ unterstützt.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> In den Konzeptionen des Ausländerrates Dresden e. V. ist das Thema Gender Mainstreaming enthalten, die Umsetzung erwünscht.
Weitere regelmäßige jährliche Durchführung von Mitarbeitergesprächen	<b>BOB:</b> Die <i>INAUSLB</i> und die <i>GLB</i> setzen die Maßnahme um; das <i>Amt 14</i> gewährleistet dies; im <i>Amt 15</i> finden Mitarbeitergespräche (MA-Gespräche) entsprechend den Vorgaben des Hauses statt.
	<b>GB 1:</b> In allen Fachbereichen im genannten GB werden regelmäßig Mitarbeitergespräche durchgeführt. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Im <i>Amt 20</i> wurden und werden regelmäßig Mitarbeitergespräche durchgeführt; dies wird auch allen Mitarbeitenden im <i>Amt 27</i> jährlich angeboten.
	<b>GB 3:</b> Die <i>Ämter 56 und 57</i> verweisen diesbezüglich auf eine entsprechende Dienstvereinbarung, sie wird aktuell erarbeitet, die Umsetzung ist für 2016 geplant; im <i>OA Cotta/Plauen</i> finden regelmäßig Gespräche durch die Ortsamtsleitung statt; auch im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> werden regelmäßig MA-Gespräche durchgeführt, ebenso im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> ; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> und im <i>OA Leuben/Prohlis</i> wird die Maßnahme umgesetzt. Im <i>Amt 32</i> erfolgt eine kontinuierliche Durchführung von Mitarbeitergesprächen; im <i>Amt 33</i> jährlich.
	<b>GB 4:</b> Wird im <i>Amt 47</i> umgesetzt.
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> laufender Prozess.
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 61</i> wird auf regelmäßige Mitarbeitergespräche geachtet; im <i>Amt 63</i> finden ebenfalls regelmäßig Mitarbeitergespräche statt.
	<b>GB 7:</b> Im <i>Amt 86</i> werden regelmäßig einmal pro Jahr fortlaufend Mitarbeitergespräche geführt; gleiches gilt für das <i>Amt 71</i> und für das <i>Amt 67</i> .
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Der Lebendiger leben! e. V. führt alle zwei Wochen Teamsitzungen und Reflexionsgespräche sowie einen Klientinnen-Austausch über die Arbeit Ehrenamtlicher mit Frauen mit Behinderung durch.
Schrittweise Einrichtung eines entsprechenden Zugriffs auf das MIS für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LHD inklusive Eigenbetriebe	<b>GB 1:</b> Seitens der Fachbereiche erfolgten keine Angaben zu Problemen bei dieser Thematik. Da das <i>Amt 17</i> die Gesamtumsetzung in der Stadt unterstützt, wird folgendes angemerkt: Der Zugriff ist, soweit bekannt, sichergestellt. Sofern Außenstellen keinen Netzanschluss besitzen, liegt das in der Verantwortung des jeweiligen Amtes/Betriebes.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Bei schlechten Anbindungen (z. B. DSL) kann ein Zugriff über virtuelle Clients sichergestellt werden. Diese Möglichkeit kann und muss von den verantwortlichen Organisationseinheiten aktiv nachgefragt werden.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> besteht generell kein Zugriff auf das MIS.
	<b>GB 4:</b> Im <i>Amt 43</i> wird das MIS und die dort verfügbaren Infos zu Gender Mainstreaming genutzt.
	<b>GB 5:</b> Ist im <i>Amt 51</i> nur teilweise gegeben.
Weiterbildung im Rahmen der zentralen Fortbildung	<b>GB 1:</b> Weiterbildungen werden regelmäßig in den Fachämtern angeboten und durchgeführt. Die Annahme der Angebote ist ausbaufähig.
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 62</i> hoher Anteil von Frauen in Führungspositionen.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Im Ausländerrat Dresden e. V. wird eine entsprechende Weiterbildung allen Mitarbeitenden ermöglicht; fünf von sieben Bereichsleitungen sind weiblich.
Weitere Informationen/Veröffentlichungen	<b>GB 1:</b> Im <i>Amt 10</i> zählen dazu das Fortbildungsprogramm, der Personalbericht, der Frauenförderbericht, der Bericht Gender Mainstreaming, das Arbeitsmaterial Gender Mainstreaming, das PEK usw.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 53</i> geht mit dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter selbstverständlich auch die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Leitungspositionen unter Beachtung einer ausgewogenen Besetzung einher. So werden exemplarisch von sechs Abteilungen des Amtes vier von Abteilungsleiterinnen geführt. Es ist gelebte Praxis, dass die Expertise der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ausschlaggebend für die Besetzung einer Stelle ist und nicht das Geschlecht. Dies zeigen auch die jährlichen statistischen Erhebungen zum Fachkräfteschlüssel für das Landesamt für Statistik, die getrennt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie nach Geschlecht differenziert Aussagen über die Beschäftigung von ärztlichem, mittlerem medizinischen und sonstigen Fachpersonal (z. B. Hygienefachkräfte) enthalten.
Weitere Teilnahmen an Messen wie „KarriereStart“ und den Aktionstagen „Bildung“ der Industrie- und Handelskammer sowie „genial sozial“	<b>GB 1:</b> Insbesondere durch das <i>Amt 10</i> erfolgt eine regelmäßige Teilnahme an der Messe „KarriereStart“ und den Aktionstagen „Bildung“ sowie „genial sozial“.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt eine regelmäßige Teilnahme an „genial sozial“ sowie an Ausbildungsmessen (Onkel Sax, Vocatium etc.).
	<b>GB 5:</b> Teilnahme durch <i>Amt 51</i> erfolgt bei der Messe „Karriere Start“.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Beibehaltung bzw. Intensivierung der Durchführung von Sonderveranstaltungen, z. B. in Schulen/bei der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Dresden	<b>BOB:</b> Fachtag der <i>GLB</i> zum Thema „Zukunftsplanung ohne Geschlechterklischees“ in Vorbereitung des GDBD 2017 in Kooperation mit der Dresdner Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen und der Fachstelle für Jungen- und Männerarbeit Dresden.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wird regelmäßig ein „Tag der offenen Tür“ an der medizinischen Berufsfachschule durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> Netzwerkarbeit, Themenkreis Gender.
	<b>GB 7:</b> Laut <i>Amt 71</i> unterhält dieses Amt einen Informationsstand zur Ausbildung als Bestatter/-in zum „Tag der offenen Tür“.
Vorausschauende Personal- und Qualifizierungsplanung sowie gezielte Werbung für Nachwuchskräfte	<b>GB 1:</b> Das <i>Amt 10</i> wirbt für Auszubildende unter Hervorhebung der Arbeitgeberattraktivität sowohl über Ausschreibungen als auch durch Präsenz auf Messen wie der „KarriereStart“ oder auch durch Teilnahme an Praktikums- und Lehrstellenbörsen. Ausgeschrieben wird dabei in vielfältigen Berufsbildern sowohl in der mittleren als auch gehobenen Ebene. Die Ausbildung erfolgt dabei mit dem Ziel der Übernahme. Das <i>Amt 17</i> bildet aktiv auf Facharbeiterebene sowie auf Ebene des Fachhochschulabschlusses aus. Das zentrale Fortbildungsprogramm wird nach entsprechender Bedarfsabfrage zur Qualifizierung erstellt.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt.
	<b>GB 7:</b> Wird laut <i>Amt 71</i> durchgeführt.
Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Stellenausschreibungen	<b>GB 1:</b> Geschlechtergerechte Sprache wird bei Stellenausschreibungen in allen Fachämtern angewendet.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wird dies regel(ge)recht umgesetzt; im <i>Amt 36</i> wird auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming hinsichtlich der Einstellung von neuem Personal geachtet.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Dies wird im Ausländerrat Dresden e. V. umgesetzt, ebenso im Männernetzwerk.
Beteiligung der LHD am Girls´ Day und Boys´ Day als Arbeitgeberin	<b>BOB:</b> Seitens der <i>GLB</i> regelmäßig gewährleistet (Organisation und Akquirierung weiterer Angebote bzw. Teilnahme von GBs/Ämtern); im <i>Amt 14</i> sind keine Einsatzgebiete vorhanden; das <i>Amt 15</i> stellt Beschäftigte für den Besuch des Tages frei und verwaltet die Haushaltsmittel der <i>GLB</i> . <i>Amt 15</i> unterstützt bei Bedarf ferner.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 1:</b> Das <i>Amt 40</i> sieht die Beteiligung als sehr hohe(n) Umsetzungsstand an.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> ohne Relevanz; das Angebot wurde im <i>Amt 27</i> nicht angenommen.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt eine regelmäßige Teilnahme durch die medizinische Berufsfachschule; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> ist die Umsetzung der Maßnahme nicht möglich; im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt, ebensowenig im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> und im <i>OA Leuben/Prohlis</i> , da Stellen generell offen sind; im <i>Amt 32</i> auch nicht.
	<b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme durch Teilnahme am Boys´ Day in der <i>medien@age</i> ; <i>Amt 47</i> erfüllt diese Maßnahme auch.
	<b>GB 5:</b> Für das <i>Amt 51</i> Teilnahme.
	<b>GB 6:</b> Aus Kapazitätsgründen erfolgte durch <i>Amt 63</i> für 2015 keine Beteiligung.
Bereitstellung von verwaltungsinternen Schulungsangeboten zum Thema „Gesundheit“	<b>GB 1:</b> Das zentrale Schulungsangebot im Bereich Gesundheit wurde erweitert. Zusätzlich finden Sonderveranstaltungen wie Vortragsreihen, der Gesundheitstag und weitere Gesundheitsaktionen statt.
	<b>GB 5:</b> Wird aus Sicht des <i>Amtes 51</i> , hier: der JHP, noch nicht umgesetzt. Laut <i>Amt 53</i> steht hier das <i>Amt 10</i> in der Verantwortung, Angebote des <i>Amtes 53</i> im Zusammenhang mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement können nach Forderung durch das <i>Amt 10</i> zukünftig dem Gender-Check unterzogen werden.
Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, auch unter geschlechterdifferenzierten Aspekten mit entsprechenden Angeboten	<b>GB 1:</b> Siehe beispielsweise Vortragsreihen 2015 zum Thema „Gesundheit Mann und Frau“, Vortragsreihe Pflege z. T. mit Geschlechteraspekt, Gesundheitstag 2015 zum Motto „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, verschiedene Seminarangebote.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> ist die Einführung für 2016 geplant.
Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege (Information/Beratungen) sowie Erarbeitung von Veranstaltungsangeboten mit dem Ziel der Sensibilisierung, insbesondere der Führungskräfte und Personalverantwortlichen	<b>BOB:</b> Im Rahmen der Frauenversammlung der <i>FB</i> gab es Informationen zu den Möglichkeiten der Pflegezeit und angrenzender Themenfelder.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p><b>GB 1:</b> Veranstaltungsangebote und Seminare im Rahmen der zentralen Fortbildung, mit dem jährlichen Frauenförderbericht informiert das <i>Amt 10</i> über die Situation der weiblichen Beschäftigten bezüglich Teilzeitarbeit, Elternzeit, Anteil weiblicher Führungskräfte usw. sowie die Umsetzung des FFP. Im <i>Amt 10</i> werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder Teleheimarbeit im Rahmen der Vereinbarkeit der dienstlichen Belange genehmigt. Besprechungen, Arbeitsgruppen- oder Dienstberatungen werden innerhalb der Kernarbeitszeit organisiert, so dass auch für Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme möglich ist. Über die zentrale Fortbildung werden Mitarbeiter/-innen sowie Führungskräfte mit verschiedenen Fortbildungsangeboten und gegebenenfalls Sonderveranstaltungen zu dieser Thematik sensibilisiert. Im <i>Amt 30</i> werden Anträge zur verkürzten Arbeitszeit aus gesundheitlichen und familiären Gründen amtsseitig befürwortet.</p>
	<p><b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> sind entsprechende Arbeitsplatzangebote und Teilzeitangebote vorhanden.</p>
	<p><b>GB 5:</b> Die Maßnahme wird seitens des <i>Amtes 51</i> umgesetzt, es gibt verschiedene Teilzeitmodelle sowie die Nutzung von Modellen zur Familienpflegezeit. Der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im <i>Amt 53</i> liegt bei nahezu 90 Prozent. Aus diesem Grund verfolgt das Fachamt geschlechterspezifische Ansätze und schafft Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So liegt der Anteil derjenigen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, bei 43 Prozent. Darüber hinaus wird darauf geachtet, dass die persönlichen Belange durch adäquate Beratungszeiten sowie Urlaubsplanungen, die den familiären Hintergrund berücksichtigen, gewährt werden. Auch gibt es großzügige Sonderurlaubsregelungen, Teleheimarbeitsplätze (nur ohne Patientendaten) und die Gewährung von Freistellungen unter Budgetierung des Gehaltes mit aktiver und passiver Arbeitsphase. Diese Maßnahmen obliegen den Fachämtern und können nicht allein durch das <i>Amt 10</i> gesteuert werden.</p>
	<p><b>GB 6:</b> Laut <i>Amt 62</i> gibt es dort Befürwortung und Realisierung vielfältiger Teilzeitmodelle ⇒ hoher Anteil Teilzeitbeschäftigte. Die Inanspruchnahme der Elternzeit erfolgt durch Mütter und Väter.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> 90 Prozent der Mitarbeitenden des Männernetzwerkes Dresden e. V. sind auf eigenen Wunsch in Teilzeit beschäftigt, drei von neun Mitarbeitenden waren 2015 in Elternzeit. Der Frauenförderwerk Dresden e. V. bezahlt Fachkräfte im Verein in Anlehnung an den aktuellen Tarifvertrag und führt seit 22 Jahren ein Projekt mit Qualifizierung von Kinderbetreuerinnen durch (Kinderbetreuung in Differenzzeiten). Der Lebendiger leben! e. V. hat flexible Arbeitszeiten und -orte sowie Teilzeitmodelle, er offeriert eine familiengerechte Planung der Gremiensitzung bzw. Vorstandstagen und Klausuren sowie anderer Veranstaltungen.</p> <p style="text-align: right;">...</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p>Die papaseiten.de erfüllen dies folgendermaßen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch Umsetzung des Projektzieles „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ und einer aktiven Vaterschaft bessere Gestaltung partnerschaftlicher Modelle der Lebensführung (siehe Commerzbankväterstudie)</li> <li>• Öffentlichkeitsarbeit, Fotowettbewerb, Interviews, Broschüre zum Thema</li> <li>• Teilnahme an Fachveranstaltungen, Fachaustausch</li> <li>• Information/Unterstützung Bewerbung „Spitzenvater des Jahres“ (Mestemacher), Interviews mit Bewerbern</li> </ul>
Unterstützung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, ihren Jahresurlaub in den Schulferien zu nehmen	<b>BOB:</b> Bei der <i>INAUSLB</i> , der <i>GLB</i> und im <i>Amt 14</i> wird dies gewährleistet; im <i>Amt 15</i> erhalten vorrangig Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern Urlaub in der Schulferienzeit (Urlaubsplanung über das Jahr), soweit möglich.
	<b>GB 1:</b> In den meisten Ämtern und EB wurden Angaben gemacht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützt werden. Darüber hinaus werden im <i>Amt 17</i> Teilzeit- und Heimarbeitsmöglichkeiten für Mütter und Väter mit Kleinkindern nach entsprechendem Antrag nach Möglichkeit der dienstlichen Erfordernisse entsprechend geprüft. Das <i>Amt 40</i> sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Der Wunsch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern, ihren Jahresurlaub in den Schulferien zu nehmen, findet (sofern mit der Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes vereinbar) bei der Urlaubsplanung im <i>Amt 20</i> Berücksichtigung; ebenso im <i>Amt 27</i> .
	<b>GB 3:</b> Ist gemäß <i>den Ämtern 56 und 57</i> durch Dienstanweisung geregelt; im <i>OA Cotta/Plauen</i> und im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird dies bei der Urlaubsplanung konsequent berücksichtigt; Mitarbeitende des <i>OA Altstadt/Neustadt</i> mit schulpflichtigen Kindern können bevorzugt Urlaub in den Ferien nehmen; sofern Mitarbeiter/-innen mit Kindern im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> tätig sind, wird dies bei der Urlaubsplanung berücksichtigt und umgesetzt, im <i>OA Leuben/Prohlis</i> ebenso. Im <i>Amt 32</i> ist die Umsetzung dieser Maßnahme eine Selbstverständlichkeit; im <i>Amt 33</i> erfolgt die Umsetzung unter Berücksichtigung der Pflichtaufgaben und Sicherung des Dienstbetriebes; gemäß <i>Amt 36</i> wird die Urlaubsplanung unter Berücksichtigung familiärer Situationen beachtet.
	<b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme – Urlaubsanträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern werden vorrangig berücksichtigt; ähnlich <i>Amt 47</i> .
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> laufend.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 6:</b> Im <i>Amt 61</i> ist dies selbstverständlich; auch im <i>Amt 63</i> erfolgt die Urlaubsplanung unter Berücksichtigung von Mitarbeitenden mit Kindern.
	<b>GB 7:</b> Im <i>Amt 71</i> werden Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern bei der Urlaubsplanung besonders berücksichtigt; im <i>Amt 86</i> erfolgt eine individuelle Abstimmung in den einzelnen Abteilungen bzw. SG, die Umsetzung der Maßnahme gilt als gesichert.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Die Maßnahme wird z. B. im Männernetzwerk Dresden e. V. und im MEDEA fortlaufend ermöglicht, ebenso im Lebendiger leben! e. V. Der Ausländerrat Dresden e. V. ist bestrebt, allen Mitarbeitenden dies zu ermöglichen; in der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Arbeit mit Frauen wird besonders darauf geachtet.

### Artikel 13 – Bildung und Lebenslanges Lernen

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Verankerung der Aufgaben Bildungsplanung und -steuerung (Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring) in die Verfahrensabläufe der Stadtverwaltung	<b>BOB:</b> mittelfristiges Ziel im Integrationskonzept der <i>INAUSLB</i> : Bis 2020 entwickelt Dresden die Rahmenbedingungen für den gleichberechtigten Zugang und Bildungserfolg von Kindern und JgdL. mit Migrationshintergrund weiter. Der GDBD (seit 14 bzw. zwölf Jahren veranstaltet) wurde über das Büro der <i>GLB</i> in der Stadtverwaltung etabliert.
	<b>GB 5:</b> Die Verwaltung des <i>Amtes 51</i> war an der Erstellung des Bildungsberichtes beteiligt. Im Rahmen der JHP finden die Ergebnisse des Bildungsberichtes Beachtung. Der Teilplan HzE enthält einen Weiterentwicklungsschwerpunkt „Bildungsförderung“. Die Überprüfung des Schwerpunktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten erfolgt für die Fortschreibung des Planes 2016. Die Maßnahme findet auch Berücksichtigung im Rahmen der Teilfachplanung Kinder-, Jugend- und Familienarbeit.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das Männernetzwerk Dresden e. V. organisiert und führt gemeinsam mit der <i>GLB</i> begleitende Veranstaltungen zum GDBD durch; das <i>FSA</i> hält universitäre Lehrveranstaltungen mit dem Fokus auf historische Frauenbiographien in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialgeschichte der TU Dresden ab. Es leistet des Weiteren Beratung und Begleitung von wissenschaftlichen Arbeiten sowie Forschung zu historischen, regionalen Frauen/-biographien mit entsprechender Veröffentlichung. Der Frauenförderwerk Dresden e. V. bietet Weiterbildungs-/Qualifizierungsseminare für Frauen an (Sommercolleges wie PC-, Internetkurse) sowie für junge Frauen (Mütter) ohne Berufsabschluss (praxisbezogene Qualifizierung in einer Jugendwerkstatt nach § 13 KJHG/Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit) und eine Qualifizierung von Alltagsbegleiterinnen und Kinderbetreuerinnen (Ehrenamt) (inkl. § 8 a KJHG, Selbstbehauptung, Erziehungsmodelle). . . .

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Das FBZ bietet Weiterbildung in Integrativer Validation an. Im Ausländerrat Dresden e. V. gibt es im Stadtteil Johannstadt das Projekt Bildungspatenschaften und Hausaufgabenhilfe für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die papaseiten.de setzen die Maßnahme wie folgt um: aktuelle/aussagekräftige Gestaltung/Weiterentwicklung der Homepage als Wissensort für Väter und Männer, Aufzeigen von Zugängen zu lebenslangem Lernen.

### Artikel 14 – Gesundheit

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Sicherung und Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Gesundheitsmaßnahmen mit verschiedenen Kooperationspartnerinnen und -partnern	<b>BOB:</b> Berücksichtigung im Integrationskonzept der <i>INAUSLB</i> , allgemeines Ziel: Dresden hat seine kommunalen Angebote und Dienstleistungen ausgebaut, bedarfsgerecht vernetzt und allen zugänglich gemacht. Menschen mit Migrationshintergrund sind umfassend über die Angebote und Dienstleistungen sowie über die Wege des Zugangs informiert. <b>GLB:</b> Entwicklung über die UAG Frauen- und Männergesundheit des Sächsischen Gleichstellungsbeirates, über das „Forum Pflegende Angehörige“, über den AK Sexualpädagogik, den AK Netzwerk Frauengesundheit, die städtische Gesundheitskonferenz 2016.
	<b>GB 5:</b> Das <i>Amt 53</i> richtet seine Maßnahmen generell an allen Bürgerinnen und Bürgern in ihrem jeweiligen Setting (Kindertageseinrichtung, Schule, Alltag und Freizeit etc.) aus. Hierbei wird kein geschlechtsspezifischer Ansatz verfolgt. Eine Ausnahme stellt die Beratungsstelle für AIDS und sexuell übertragbare Infektionen dar. Hier besteht für die Schulen (ab Klassenstufe 8) die Möglichkeit, in der sexualpädagogischen Arbeit getrennt auf die Belange der heranwachsenden Mädchen und Jungen einzugehen. Darüber hinaus ist der Leiter der Beratungsstelle deutschlandweit anerkannter Akteur auf dem Gebiet der Männergesundheit und bringt seine Kompetenz in die Arbeit des Amtes 53 ein. Ein spezifisches Angebot für Frauen stellt darüber hinaus die Schwangerenberatungsstelle dar. Sie bietet eine psychosoziale und sozialrechtliche Beratung für werdende Mütter an, führt Gesundheits- und Krisenberatungen durch und berät zum straffreien Schwangerschaftsabbruch (Schwangerenkonfliktberatung).
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das Männernetzwerk Dresden e. V. führt in seinem Projekt „p3   sozial“ psychosoziale Beratungen für Männer durch und entwickelt hier ein neues Angebot, ähnlich dem Vorgänger „Treibstoff für die Seele“; das MEDEA arbeitet im Netzwerk Frauengesundheit. Es kooperiert stadtweit mit verschiedenen Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialsystems und erhält Unterstützung bei Leistungsangeboten zur Gesundheitsförderung: Ausbau der Arbeit für Mädchen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen (2015), Ausbau der Arbeit mit Flüchtlingsfrauen (2016).



## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
<p><b>Indikator:</b> geschlechterdifferenzierte Daten zu Frauen und Männern, die an entsprechenden Veranstaltungen teilnehmen</p> <p>Daraus abgeleitet: Erstellung von genderdifferenzierenden Maßnahmen und Projekten der Gesundheitsförderung</p>	<p><b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 53</i> ist weiterhin keine gesetzliche Grundlage gegeben, um individuelle Sozialdaten (wie bspw. Geschlecht) im Rahmen von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention zu erheben. Generell wird bei diesen Veranstaltungen keine Befragung der Teilnehmenden durchgeführt, sodass auch keine Angaben zum Geschlecht vorliegen. Die Abteilung Gesundheitsförderung/Prävention wird eigene Angebote auf Geschlechterspezifika prüfen und bei neuen Angeboten darauf achten, dass dies implizit erfolgt und weiterhin berücksichtigt wird.</p>
<p>(weitere) Entwicklung von Modellprojekten (ähnlich „walking people“)</p>	<p><b>GB 5:</b> Das <i>Amt 53</i> war im Projekt „walking people“ Teil einer EU-weiten Maßnahme, welche durch die EU auch erheblich finanziell gefördert wurde. Derartige Modellprojekte sind mit den uns zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln in keinsten Weise zu finanzieren. Ob das <i>Amt 53</i> zukünftig wieder an einem solchen Projekt mitwirken wird, ist nicht abzusehen.</p>
	<p><b>GB 7:</b> Im <i>Amt 67</i> erfolgt eine ständige Beobachtung von Entwicklungen und Agierenden im Bereich Spiel und Sport im Freiraum.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Projektantrag des MEDEA über die RL Integration (SMS/SAB).</p>
<p>Bereitstellung und Weiterentwicklung von einschlägigem, auch mehrsprachigem, Infomaterial, Bedarfsplanungen und entsprechenden Maßnahmen, auch im Bereich der Prävention</p>	<p><b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> werden Gefährdungsbeurteilungen und Belastungsanalysen regelmäßig durchgeführt.</p>
	<p><b>GB 5:</b> Durch das <i>Amt 51</i> werden z. B. durch die Jugendgerichtshilfe mehrsprachige Infolyer zur Verfügung gestellt. Im <i>Amt 53</i> erfolgt eine Beachtung einer geschlechtersensiblen Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gesundheit. So ist in Abhängigkeit der Haushaltslage für 2016 geplant, den Flyer „Beratungsstellen des Gesundheitsamtes“ in elektronischer Form mehrsprachig herauszugeben.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Seitens des MEDEA erfolgte die Veröffentlichung einer Gesundheitsbroschüre für ältere Frauen (2015).</p>
<p>Ausweitung der Einbeziehung des Genderaspekts in sämtliche Analysen und Pläne der Stadtverwaltung</p>	<p><b>BOB:</b> Wird im <i>Amt 14</i> gewährleistet; im <i>Amt 15</i> wurde 2015 keine Studie oder neuere Analyse beauftragt. Die Fortschreibung des LHP Toleranz wird den Genderaspekt berücksichtigen. Die Maßnahme ist Gegenstand der Dokumentation zum Themenjahr 2014 „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“ der <i>GLB</i>, darüber hinaus wird der Genderaspekt – dort wo nötig – regelmäßig über Stellungnahmen der <i>GLB</i> zu Analysen und Plänen, Konzepten etc. eingefordert.</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 1:</b> Der Genderaspekt wird bei Maßnahmen des <i>Amtes 10</i> einbezogen. Zusätzlich gibt das <i>Amt 40</i> an, dass dies dort einen hohen Umsetzungsstand besitzt.
	<b>GB 2:</b> Für das <i>Amt 20</i> ohne Relevanz; im <i>Amt 27</i> geschieht die Planung und Durchführung der Ausbildung immer für männlich und weiblich.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wird dies umgesetzt; im <i>OA Cotta/Plauen</i> berücksichtigt; gemäß dem <i>OA Altstadt/Neustadt</i> ist der Zugang zu Gesundheitsdiensten und -informationen für alle gleich und wird in allen Planungen berücksichtigt; die Maßnahme wird in den Planungen und Analysen des <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> und des <i>OA Leuben/Prohlis</i> berücksichtigt; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt; im <i>Amt 32</i> erfolgt die Umsetzung im Rahmen des Gesetzesvollzugs; das <i>Amt 33</i> bezieht den Genderaspekt in die Arbeit ein.
	<b>GB 4:</b> Im <i>Amt 43</i> werden bei Planung und Umsetzung von fachlichen Projekten Frauen und Männer beteiligt; die Maßnahme wird im <i>Amt 47</i> nicht umgesetzt.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 51</i> laufender Prozess (hier: JHP); in der Fortschreibung des Aktionsplanes „Gesundes und Aktives Altern“ hat sich das <i>Amt 53</i> auf den ersten Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan bezogen. Das Stadtgesundheitsprofil 2016 ist derzeit in Bearbeitung. Die Herausgabe erfolgt in Abhängigkeit von der Haushaltslage. In Auswertung des Stadtgesundheitsprofils können auf der sich anschließenden Gesundheitskonferenz spezielle geschlechtsspezifische Bedarfe ermittelt (z. B. über einen Workshop, ausgerichtet durch die GLB) und weitergehende Maßnahmen abgeleitet werden. Dies kann ausschließlich auf der Basis der dem <i>Amt 53</i> zur Verfügung stehenden Daten erfolgen, darüber hinausgehende Daten können aus rechtlichen Gründen nicht erhoben werden.
	<b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> <i>Amt 67</i> erfüllt diese Maßnahme; deren Umsetzung erfolgt im <i>Amt 86</i> laufend bei Anforderung.
Veranstaltungen im Rahmen der Angebote von Frauen- und Männereinrichtungen sowie medizinischen Institutionen (z. B. Fachtage)	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> fördert entsprechende Veranstaltungen finanziell und unterstützt organisatorisch/inhaltlich (z. B. hinsichtlich des MEDEA; gemeinsame Veranstaltung mit dem Männernetzwerk Dresden e. V. zu „Sucht und Männlichkeit“, gemeinsame Veranstaltung mit dem FBZ zu „Magersucht“ – beide im Rahmen des Themenjahres „Sucht“; gemeinsame Veranstaltung mit der Dresdner Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen sowie SAIDA International e. V. zu „Genitalverstümmelung – medizinische, rechtliche und soziale Aspekte“ [Arbeitstitel]).
	<b>GB 3:</b> Gemäß den <i>Ämtern 56 und 57</i> werden regelmäßig die „Sonnabendakademie“ und Patientenveranstaltungen, die auch für Mitarbeitende offen sind, durchgeführt.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 53</i> ist die Beratungsstelle für AIDS und sexuell übertragbare Infektionen in Präventionsveranstaltungen, die spezifisch für Männer und Frauen angeboten werden, eingebunden bzw. organisiert diese federführend (z. B. Testaktionen im Bunker). Zur Gesundheitskonferenz kann ein Workshop zu geschlechtsspezifischen Bedarfen eingeplant werden.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Die eng mit der <i>GLB</i> kooperierenden Frauen- und Männereinrichtungen organisieren und führen Fachtage, Weiterbildungen etc. zu unterschiedlichen fachspezifischen Themen durch (z. B. das Männernetzwerk Dresden e. V. zu „Sexualität, Pubertät, Aggression“; das MEDEA u. a. Frauengesundheitsstammtisch [ab 2015]); das *sowieso* bietet einen Yoga-Kurs und ressourcenorientierte Gruppen für Frauen als Angebote der Gesundheitsförderung an; der Frauenförderwerk Dresden e. V. organisiert eine Veranstaltung zu den 3. Dresdner Aktionstagen zur seelischen Gesundheit und gestaltete 2015 einen Fachtag zu „Berufsleben ohne Angst – Beruflicher Wiedereinstieg und Integration betroffener Frauen“ als Kooperation mit dem FBZ. Das Männernetzwerk hält Workshops ab zu den Themen Sexualität, Pubertät, Identität und organisiert bzw. führt Dresdner Jungentage durch.

### Artikel 16 – Kinderbetreuung

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
entsprechende Platzangebote für Mütter und Väter zur Verfügung stellen, welche die individuellen Bedarfe, bezogen auf den Stadtteil, berücksichtigen	<b>BOB:</b> Die Maßnahme wurde im Gespräch zur Fachplanung Kita (November 2015) thematisiert: Berücksichtigung des erhöhten Bedarfs an Kita- und Hortplätzen, u. a. für Flüchtlingskinder laut <i>INAUSLB</i> .
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> werden Platzangebote für Mitarbeitende des KHDF im „Kinderhaus“ des selbigen bereitgehalten.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 55</i> kann dem Bedarf aller Mütter und Väter auf einen Betreuungsplatz entsprochen werden. Es wurde ein Verfahren inklusive mehrsprachiger Dokumente zur Beratung und Aufnahme von Kindern aus Flüchtlingsfamilien entwickelt – unter Berücksichtigung der kulturellen Besonderheiten von Frauen und Männern. Dieses befindet sich zur Zeit in der Erprobungsphase der Umsetzung.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Erfüllung gemäß papaseiten.de über Datenerhebung und Darstellung der Relevanz für Väter – u. a. in der Commerzbankväterstudie dokumentiert, Postkartenaktion zum Vatertag in allen Kitas in Dresden.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Weiterhin Staffe­lung der Elternbeiträge für Allein­erziehende und Zählkinder (u. a. Geschwisterkin­der, siehe Beitragsatzung)	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 55</i> ist die Staffe­lung der Elternbeiträge weiterhin gewährleis­tet.
Jährliche Abfrage der Kindertageseinrichtungen an Mütter und Väter zur Gestaltung der Öffnungszei­ten	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 55</i> ergab die jährliche Abfrage der Kitas zur Gestaltung der Öffnungszeiten keine we­sentlichen Veränderungen für einen weiteren Bedarf.
Gestaltung einer geschlechterbewussten Öffent­lichkeitsarbeit nach innen und außen	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56</i> und <i>57</i> wird dies durch das Kinderhaus realisiert.
Verankerung der Geschlechterperspektive in den Konzeptionen der Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 55</i> wird im Schriftverkehr der Verwaltung sowie im Umgang miteinander, z. B. in Dienstbe­ratungen, bewusst auf eine korrekte Ansprache (in Wort und Schrift) bezogen auf die weibliche und männliche Form geachtet.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Seitens des Ausländerrates Dresden e. V. ist die Geschlechterper­spektive in der Konzeption der Kita „Kleiner Globus“ verankert.
In den Fachberatungen wird die Thematik einrich­tungsbezogen in ihrer Beratungstätigkeit beachtet	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 55</i> wird im Schriftverkehr der Verwaltung sowie im Umgang miteinander, z. B. in Dienstbe­ratungen, bewusst auf eine korrekte Ansprache (in Wort und Schrift) bezogen auf die weibliche und männliche Form geachtet.
Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in allen Fachbereichen/Abteilungen des Eigenbetrie­bes Kindertageseinrichtungen	<b>GB 5:</b> Dem <i>Amt 55</i> wurde im Ergebnis der Umsetzung eines themenbezogenen positiven Verwaltungs­handelns im April 2016 der Gender-Preis verliehen.
Verstärkte Bemühungen zur Gewinnung männli­cher pädagogischer Fachkräfte in Kindertagesein­richtungen, auch in Leitungsfunktionen sowie in der tragereigenen Fachberatung	<b>GB 5:</b> Von <i>Amt 55</i> mit Stand vom 20. Juni 2016 keine thematische Unter­setzung zugearbeitet.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> In der Kita „Kleiner Globus“ des Ausländerrates Dresden e. V. wurde und wird bei der Einstellung Mitarbeitender auf ein geschlechtergemischtes Team geachtet, die Kita hat aktuell sieben Erzieher.
Themenbezogene Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte nach individuellem Bedarf	<b>GB 3:</b> In den Ämtern <i>56 und 57</i> werden Fortbildungsangebote regelmäßig geplant. <b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 55</i> stehen themenbezogene Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte zur Verfügung und werden genutzt.
Nutzung von sozialraumbezogenen Gremien für den Erfahrungsaustausch zu unterschiedlich besetzten Teamkonstellationen von Frauen und Männern	<b>GB 5:</b> In den Verbundtreffen der Leiterinnen und Leiter der Kindertageseinrichtungen auf Ortsamtsebene werden gemäß <i>Amt 55</i> bedarfsgerecht Erfahrungen über das Wirken von männlichen pädagogischen Fachkräften in den Einrichtungen ausgetauscht.
Qualitätsentwicklungsgespräche mit freien Trägern zur Verankerung von Parametern zur geschlechtsbewussten Pädagogik	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 55</i> werden in den Qualitätsentwicklungsgesprächen die Parameter zur geschlechtsbewussten Pädagogik im Dialog erörtert.
Der Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen stellt bei Bedarf Beratung zur Umsetzung einer geschlechtsbewussten Pädagogik in der Kindertagesbetreuung für freie Träger der Jugendhilfe und Kindertagespflege zur Verfügung	<b>GB 5:</b> Von <i>Amt 55</i> mit Stand vom 20. Juni 2016 keine Zuarbeit erfolgt.
Geschlechtsbewusste Beteiligung von Müttern und Vätern bei allen Angeboten/Aktivitäten in der Kindertageseinrichtung	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt die Einbeziehung der Eltern regel(ge)recht.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<b>GB 5:</b> In Kindertageseinrichtungen wird gemäß <i>Amt 55</i> verstärkt darauf hingewirkt, dass Mütter und Väter gleichermaßen angesprochen (schriftlich und mündlich) und zur Beteiligung eingeladen werden. Insbesondere in Elterngesprächen wird auf eine korrekte Ansprache von Müttern und Vätern geachtet. In Vorbereitung ist eine Bearbeitung der Thematik mit dem Stadtelternrat.
Beachtung in der Zusammensetzung des Elternrates von Müttern und Vätern	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt.
Geschlechtsbewusste Kommunikation mit Müttern und Vätern, insbesondere in Elterngesprächen	<b>GB 3:</b> Gemäß <i>Ämtern 56 und 57</i> erfolgt.
	<b>GB 5:</b> In Kindertageseinrichtungen wird gemäß <i>Amt 55</i> verstärkt darauf hingewirkt, dass Mütter und Väter gleichermaßen angesprochen (schriftlich und mündlich) und zur Beteiligung eingeladen werden. Insbesondere in Elterngesprächen wird auf eine korrekte Ansprache von Müttern und Vätern geachtet.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Seitens des Ausländerrates Dresden e. V. wird in der Elternarbeit eine geschlechterbewusste Beteiligung und Kommunikation angestrebt.

### Artikel 20 – Kultur, Sport und Freizeit

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Entsprechend der jeweiligen Datenauswertung des Frauen- oder Männeranteils	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> fordert seit 2002 jährlich geschlechterspezifische Daten zur Dresdner Philharmonie ein (Arbeitsverhältnisse; Titelverleihungen), eine erste Auswertung der Langzeitperspektive erfolgte mit <i>GB 4</i> im Jahr 2014. Die Ergebnisse flossen als Maßnahmen in den vorliegenden 1. Gleichstellungs-Aktionsplan ein.
	<b>GB 4:</b> Gemäß <i>Amt 41</i> besteht eine Einflussnahme zur Umsetzung dieser Maßnahme seitens des Fachamtes nicht.
	<b>GB 5:</b> Im Rahmen aller leistungsfeldbezogenen Berichterstattungen zu den unterschiedlichen Bereichen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe werden seitens des <i>Amtes 51</i> geschlechtsspezifische Daten erhoben und ausgewertet/verarbeitet.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das FSA sammelt und wirbt Aktenbestände zu Frauenthematiken ein und systematisiert sie für die vom Regionalarchiv übernommene Archivierung; Betreuung und Beratung von Nutzungsanfragen.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Bedarfsermittlung im künstlerischen Bereich bezüglich der Kinderbetreuung	<b>GB 4:</b> Eine Bedarfsermittlung in diesem nicht klar zu differenzierenden Bereich wäre laut <i>Amt 41</i> nur mit unangemessen hohem Aufwand verbunden und ist daher nicht vorgesehen.
Sicherung bzw. Erhöhung der Förderung entsprechender (Sozio-)Kultureinrichtungen	<b>GB 4:</b> Im Rahmen der institutionellen Förderung wurden laut <i>Amt 41</i> im Berichtszeitraum zur Sicherung von Kultureinrichtungen in freier Trägerschaft 5,267 Mio. Euro bereitgestellt. <i>Amt 43:</i> In Museen und Galerien dominieren seit Jahren die künstlerischen Arbeiten von Künstlern. Dem stellt sich die Dresdner Sezession 89 e. V. mit der von ihr betriebenen „galerie drei“ entgegen. Sie ermöglicht mit ihren sieben Ausstellungen pro Jahr professionell arbeitenden Künstlerinnen sich einer breiten Öffentlichkeit vorzustellen. Das Ausstellungsprogramm umfasst sowohl Präsentationen junger Absolventinnen von Hochschulen, die sich noch nicht am Kunstmarkt etabliert haben, als auch ältere und verstorbene Künstlerinnen. Gleichmaßen richtete sich die Aufmerksamkeit auf den künstlerischen Austausch bundesweit und mit dem Ausland. Parallel zum Ausstellungsgeschehen finden Konzerte, Lesungen und Künstlerinnen-Gespräche zur Finissage statt. Die fehlenden Personalstellen werden durch ein hohes Maß an unbezahlter Arbeit der Mitglieder ausgeglichen. Auf Dauer wird die hohe Qualität der Arbeit so nicht zu halten sein.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Grundsicherung des Kreativen Werkstatt Dresden e. V. durch Förderung durch das Büro der GLB und das Amt für Kultur und Denkmalschutz.
Verstärkte Bemühungen zur Gewinnung männlicher Fachkräfte im Bereich der Kunstpädagogik, auch unter dem Aspekt der Vorbildfunktion besonders für Jungen	<b>GB 4:</b> Dieses auch im aktuellen Bildungsbericht aufgezeigte Defizit besteht laut <i>Amt 41</i> noch als Aufgabe, insbesondere für die JugendKunstschule fort.
Abstimmung kunstpädagogischer Angebotsinhalte auf geschlechterdifferenzierte Interessenlagen	<b>GB 4:</b> Dieser Maßnahme wird gemäß <i>Amt 41</i> innerhalb der Angebote der JugendKunstschule im Rahmen der Projektdurchführungen und Kursangebote bereits entsprochen.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Kursangebote und Workshops des Kreativen Werkstatt Dresden e. V. für Frauen, Arbeit in kleinen Gruppen in geschützten Räumen und zu bedarfsgerechten Zeiten (Seniorinnen, Angebot der Kinderbetreuung, Kursangebote werktags, abends, am Wochenende, Familienkeramik); das FBZ stellt Kunstaussstellungen von „Frauen Räume“ zur Verfügung und hat auch sonst sein Angebot auf Kultur für Frauen (Chor, Tanz, Labyrinth, Jahreskreisfeste, Sport) ausgerichtet.  ...

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Die soziokulturelle Arbeit des *sowieso* umfasst eine Vielzahl an Angeboten für Frauen und Mädchen (von Keramikwerkstatt, Fotoclub, Malcafé, Trommelgruppen über Theater-Workshops, Literaturcafé bis hin zu themenspezifischer Projektarbeit).
Beachtung des Genderaspektes bei der Planung und dem Neubau von Kultureinrichtungen	<b>GB 4:</b> Gemäß <i>Amt 41</i> sind die Genderaspekte bei der Planung der Neubauvorhaben von Staatsoperette, tjg sowie Kulturpalast seitens der beauftragten KID beachtet worden.
Verstärkte Einbeziehung der Genderperspektive in den Kulturentwicklungsplan	<b>GB 4:</b> Dies wird laut <i>Amt 41</i> im Zusammenhang mit der Neuerstellung des Kulturentwicklungsplanes zu beachten sein.
Schaffung von angemessenen Rahmenbedingungen für die künstlerische Arbeit	<b>GB 4:</b> Dies wird in der Anwendung der vorhandenen RL zur Atelierförderung im Rahmen dort zu treffender Gesichtspunkte beachtet, so <i>Amt 41</i> .
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Im Kreative Werkstatt Dresden e. V. erfolgen individuelle Abstimmungen mit den Künstlerinnen/Kursleitungen zur Veranstaltung von Kursen/Workshops, Absprachen zu Kursinhalten, Schaffung von angemessenen Rahmenbedingungen für die künstlerische Arbeit bei Symposien und Einzel- wie Gemeinschaftsprojekten (individuelle Arbeitszeiteinteilung, Fördergeld-Akquirierung, Honorare), Entwicklung und Durchführung von Kunstprojekten zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung der künstlerischen Arbeitsprozesse und des Lebensumfeldes von Künstlerinnen, Öffentlichkeitsarbeit, Einbeziehung von Künstlerinnen in die Entwicklung und Durchführung von Kunstprojekten, Bereitstellung von Expertinnenwissen, Kuratierung, Ausstellungsmanagement. Die Kulturarbeit des *sowieso* hat die Förderung und Vermittlung des Kunst- und Kulturschaffens von Frauen, durch Sichtbarmachung des künstlerischen Wirkens von Frauen in Geschichte und Gegenwart, zum Ziel und verwirklicht dies durch die Organisation von Veranstaltungen aus sämtlichen Kunstsparten (Dresdner Frauenkurzfilmnacht, Konzerte, Lesungen, Ausstellungen, Theater, Kino etc.) sowie durch sein fachpolitisches Engagement zur Verbesserung der Situation von Frauen in Kunst, Kultur- und Kreativwirtschaft. Der Lebendiger leben! e. V. hat für behinderte Frauen eine Schreibwerkstatt eingerichtet und organisiert Wanderausstellungen (z. B. „Berühmt und Behindert?“) sowie Benefizkonzerte (z. B. „Flötenmusik aus Sachsen, Böhmen und Polen“).
Verstärkte Berücksichtigung der Interessen von und befördernde Möglichkeiten für Künstlerinnen	<b>GB 4:</b> Dies wird laut <i>Amt 41</i> bei konkret vorliegenden Anforderungen im Rahmen bestehender Mittel beachtet; <i>Amt 43</i> äußert sich dazu folgendermaßen: bezahlbare Ateliermieten sind selten, Ankäufe der öffentlichen Hand sind gering, Stipendienförderungen sollten ausgebaut werden.



## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Schaffung von Ausstellungsmöglichkeiten in der Werk Galerie des Kreative Werkstatt Dresden e. V. (sechs Personalausstellungen pro Jahr, eine Gemeinschaftsausstellung sächsischer Künstlerinnen mit Beteiligung von über 30 Künstlerinnen), aktive Öffentlichkeitsarbeit zur Wahrnehmung weiblicher Kunst (z. B. Erstellung von Künstlerinnenkatalogen, Umsetzung von Filmprojekten, Kunstvermittlung, Ausstellungsprojekte außerhalb der eigenen Einrichtung), öffentliche Präsentation/Ausstellungen außerhalb der Kreativen Werkstatt, Schaffung von Austauschebenen für künstlerische und politische Fragen für Künstlerinnen aller Altersstufen durch generationenübergreifende Projekte, Netzwerkarbeit und Kooperationen (Dresdner Sezession 89 e. V., Künstlerbund Dresden, Netzwerk Kultur, auswärtige Frauenkultureinrichtungen u. a.). Um die Maßnahmenumsetzung in diesem Bereich zu unterstützen, widmete sich die vom *sowieso* mitorganisierte Dresdner Veranstaltung zum Equal Pay Day der Situation von Frauen in Kunst, Kultur und Kreativwirtschaft, um weitere Lösungsansätze zu entwickeln. Der Lebendiger leben! e. V. hat für behinderte Frauen eine Schreibwerkstatt eingerichtet und organisiert Wanderausstellungen (z. B. „Berühmt und Behindert?“) sowie Benefizkonzerte (z. B. „Flötenmusik aus Sachsen, Böhmen und Polen“). Das Männernetzwerk präsentiert eine Ausstellung „Ikarus landet“ und lädt Schulklassen zur vertiefenden Besprechung ein (Herbst 2016).</p>
Erhöhung des Anteils männlicher Leser durch Informationen, Aktionen	<p><b>GB 4:</b> <i>Amt 42</i> erfüllt diese Maßnahme die Aktivierung/Fortführung des Jungen-Leseclubs in der Bibliothek Pieschen, Fortführung von Veranstaltungs- und Literaturangeboten für die Zielgruppe Männer.</p>
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> papaseiten.de leistet dies über die Aktualität und aussagekräftige Gestaltung sowie Weiterentwicklung seiner Homepage als Wissensort für Väter und Männer; im Männernetzwerk erfolgt die Umsetzung dieser Maßnahme über den Einsatz von Homepage und sozialen Netzwerken.</p>
Berücksichtigung besonderer Interessen von Jungen bei Konzepten, wie z. B. „Buchsommer“	<p><b>GB 4:</b> Gemäß <i>Amt 42</i> erfolgt eine zielgruppenorientierte Literatúrauswahl.</p>
Umsetzung der erhobenen geschlechterdifferenzierten Analyse in Maßnahmen des Sportentwicklungsplanes	<p><b>GB 1:</b> Das <i>Amt 52</i> stellt dazu Folgendes bereit: 60 Prozent der Dresdnerinnen und Dresdner sind mindestens einmal die Woche sportlich aktiv. Davon sind 62 Prozent Männer und 59 Prozent Frauen. Diese Ergebnisse sind im Rahmen der Sportentwicklungsplanung auf Grundlage einer Bevölkerungsbefragung zwischen den Jahren 2009 und 2011 ermittelt worden. Die Ergebnisse sind in die Sportentwicklungsplanung eingeflossen.</p> <p style="text-align: right;">...</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p>Folgende Maßnahmen wurden in diesem Zusammenhang im Planungsprozess zur Fortschreibung der Sportentwicklungsplanung erarbeitet:</p> <p>1. Angebotsentwicklung für Zielgruppen (in Umsetzung): Kinder und Jgdl., Frauen, Seniorinnen und Senioren, Ausländerinnen und Ausländer, sozial Schwache</p> <p>In Umsetzung dieser Maßnahmen wurden folgende Angebote und Projekte speziell für Frauen entwickelt (Auswahl): Schwimmkurse für muslimische Frauen in der Schwimmhalle Klotzsche seit 2014; Fußballprojekt „Mädchen im Spiel“ zur Entwicklung der Mädchenfußballkultur in Dresden Der Landessportbund Sachsen hat zu einem Wettbewerb „Chancengleichheit im Sport“ aufgerufen. Sportvereine werden prämiert, die sich mit gezielten Projekten dem Thema Geschlechtergerechtigkeit stellen.</p> <p>Seit 2014 konnten folgende Mitgliederentwicklungen im Stadtsportbund Dresden verzeichnet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2014: insgesamt 88.180, davon weiblich 31.867 – entspricht 36 Prozent</li> <li>• Generation 50+: 24.214, davon weiblich 11.806 – entspricht 48 Prozent</li> <li>• Kinder und Jgdl.: 27.087, davon weiblich 10.213 – entspricht 38 Prozent</li> <li>• 2015: insgesamt 92.307, davon weiblich 33.361 – entspricht 36 Prozent</li> <li>• Generation 50+: 25.592, davon weiblich 12.457 – entspricht 48 Prozent</li> <li>• Kinder und Jgdl.: 28.775, davon weiblich 10.847 – entspricht 38 Prozent</li> </ul> <p>Absolut betrachtet sind mehr Frauen und Mädchen zu verzeichnen, die den Zugang zum Sportverein erlangt haben. Das Verhältnis der Sporttreibenden zum männlichen Geschlecht blieb allerdings nahezu unverändert.</p> <p>2. Entwickelter Bewegungspark in Weixdorf speziell für Frauen (noch nicht realisiert)</p> <p>3. Entwickelter Bewegungspark in Weißig speziell für Frauen (noch nicht realisiert)</p> <p>4. Entwickelte wohnortnahe Spielplätze mit Angeboten, z. B. Outdoorfitnessparcours speziell für Frauen (noch nicht realisiert)</p>
	<p><b>GB 7:</b> Seitens des <i>Amtes 67</i> erfolgt eine Mitwirkung an der Umsetzung.</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

### Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Erhalt bzw. Förderungen von Beratungseinrichtungen zur Gewaltprävention	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 51</i> Förderung von Angeboten der freien JH.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Seitens des MEDEA gibt es ein spezifisches Angebot des Mädchenprojektes MAXI (Beratung, WenDo-Kurse), Fortbildung einer Mitarbeiterin als körperorientierte Traumatherapeutin und Trainerin für FB in Werkstätten und Wohneinheiten für Menschen mit Behinderungen; das *sowieso* zeichnet verantwortlich für eine Beratungsstelle für Frauen, die in ihrer Kindheit sexuellen Missbrauch erfahren haben, sowie für eine Beratungsstelle für Frauen in Krisensituationen und von häuslicher und sexualisierter Gewalt betroffene Frauen. Der Lebendiger leben! e. V. bietet systemtherapeutische Beratungsmöglichkeit und Aufklärung über die Thematik Gewalt und Frauen mit Behinderung an. Das Männernetzwerk unterbreitet Angebote der Fachstelle für Jungen- und Männerarbeit zur Gewaltprävention (Jungengruppen, Workshops zu Jungenidentität und Aggression).
Sicherung und Entwicklung von gendersensiblen Angeboten für Frauen und Männer in ausreichender Anzahl	<b>BOB:</b> Förderung des *sowieso* und von Einzelprojekten (Veranstaltungen, Veröffentlichungen etc.) seitens des Büros der GLB.
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 50</i> stehen die Übergangswohnheime und Beratungsstellen in der Wohnungslosenhilfe allen wohnungslosen und von Wohnungslosigkeit betroffenen Menschen offen. In der Beherbergung und Betreuung werden die unterschiedlichen Bedarfslagen der Betroffenen berücksichtigt, ein spezifisches Angebot für Frauen und Alleinerziehende ist in Planung. Im Bereich Betreuung und Begleitung langzeitarbeitsloser Menschen gibt es mehrere psychosoziale Beratungsstellen für Frauen ohne Erwerbsarbeit mit einem frauenspezifischen Angebot nach § 16 a Nr. 3 SGB II. Die geschlechterdifferenzierte Erfassung der Nutzung von geförderten Seniorenberatungs- und -begegnungsangeboten wurde etabliert. Die Anzahl von männlichen Mitarbeitern in Seniorenbegegnungsstätten wurde gesteigert. Spezifische Angebote für Männer in Seniorenbegegnungsstätten (Erfolgsbeispiel: Seniorenberatungs- und Begegnungszentrum OA Altstadt in Trägerschaft des DRK) wurden konzipiert. Gemäß <i>Amt 51</i> Förderung der „Anonymen Mädchenzukunft“ im Rahmen der HzE und Bezuschussung weiterer präventiver Angebote im Leistungsfeld der Kinder-, Jugend- und Familienarbeit.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Die Entwicklung von Angeboten erfolgt laufend im Rahmen der Konzeptfortschreibung der Einrichtungen und Projekte.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Sicherung und barrierefreier Ausbau des Frauenschutzhauses	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 50</i> wird das Frauenschutzhause weiterhin mit Mitteln des Sozialamts gefördert. Die geplante Erweiterung der Platzkapazitäten, insbesondere zur barrierefreien Nutzung, ist im Objekt nicht möglich. Daher ist alternativ die perspektivische Anmietung/Bereitstellung einer barrierefreien Krisenwohnung ein favorisierter Lösungsansatz. Die hierfür benötigten Haushaltsmittel sind in der Planung für 2017/2018 vorgesehen. Die Haushaltsgespräche sind bislang noch nicht abgeschlossen und damit die Mittelfreigabe noch nicht gesichert.
Evaluierung des Bedarfes zur Errichtung einer Männerwohnung bzw. hinsichtlich der Etablierung einer Zufluchtsstelle für Jungen	<b>BOB:</b> Enger Austausch des Büros der <i>GLB</i> mit der einschlägigen Projektgruppe „Männerschutz“.
	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> Evaluierung angeschoben.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Gründung einer Projektgruppe, bestehend aus Vertretern des Männernetzwerkes Dresden e. V., der Landesfachstelle Männerarbeit/LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen e. V. sowie Lehmann e. V. Leipzig zur Erstellung zweier entsprechender Konzepte (Aufgaben der Projektgruppe: Sichtung vorhandener Materialien und Fachliteratur, Kontaktaufnahme zu entsprechenden Projekten/möglichen Kooperationspersonen).
Arbeitsgruppen und Vernetzungstreffen zu einschlägigen Themen	<b>BOB:</b> Regelmäßige Austausche zwischen dem Büro der <i>GLB</i> , Frauen- und Männereinrichtungen sowie entsprechenden FAGs (Bündnis gegen Häusliche Gewalt, Dresdner AK gegen Gewalt an Frauen und Mädchen, Kriminalpräventiver Rat).
	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> laufender Prozess.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Mitarbeit seitens des MEDEA im Dresdner AK gegen Gewalt an Frauen und Mädchen, im Bündnis gegen häusliche Gewalt, im Traumanetz, in der AG Kinder- und Jugendschutz; das *sowieso* arbeitet mit im Dresdner AK gegen Gewalt an Frauen und Mädchen, der LAG sexualisierte Gewalt – Prävention und Intervention, der stadtweiten AG gegen sexualisierte Gewalt an Kindern und Jgdl., dem Bündnis gegen Häusliche Gewalt, der UAG Justiz, der FAGs – Fallarbeitsgruppe Stalking. Das Männernetzwerk beteiligt sich an der Fach AG zum Thema „Erzieherischer Kinder- und Jugendschutz“.
Fortbildungen und Schulungen zu einschlägigen Themen durch entsprechendes Fachpersonal	<b>BOB:</b> Regelmäßige Teilnahme durch das Büro der <i>GLB</i> .
	<b>GB 5:</b> Gemäß <i>Amt 51</i> laufender Prozess.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> laufender Prozess; das MEDEA veranstaltet Fachtage und Weiterbildungen zu den Themen Umgang mit traumatisierten Mädchen in der pädagogischen Arbeit, Methoden der gewaltpräventiven Arbeit, Trauma, dazu Projektvorstellung „FB in Werkstätten und Wohneinheiten für Menschen mit Behinderungen“; das *sowieso* bietet Fall- und Fachberatungen für Multiplikatoren/Multiplikatorinnen, Weiterbildungen und Workshops für pädagogische und psychosoziale Einrichtungen. Im Lebendiger leben! e. V. wurden folgende Fortbildungen abgehalten: „Gewalt verhindert Inklusion“ (Fortbildung über Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderung), Fachtagung „Inklusion und Partizipation durch Frauenbeauftragte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung – wie können Einrichtungen das Konzept erfolgreich umsetzen?“ (2016). Das Männernetzwerk bietet im Bereich der Fachstelle für Jungen- und Männerarbeit sowie im Projekt MIRROR Fortbildungen zu den Themen Jugendsozialisation, praktische Jungenarbeit, Bedürfnisse von Jungen, Reflexion der eigenen Geschlechtlichkeit pädagogischer Fachkräfte an. Es organisiert und führt Fachtage in Kooperation mit anderen Trägern durch (LAG Jungen, LAG Mädchen, Gerede e. V.). Es gestaltet Thementage in pädagogischen Einrichtungen (Kitas, Horte, Jugendklubs).</p>
Unterstützung von Opferschutzgruppen	mit Stand vom 20. Juni 2016 keine Zuarbeit erfolgt
Weitere Vernetzung der Vielzahl von thematisch einschlägigen Institutionen und Anlaufstellen	<b>BOB:</b> Im Büro der <i>GLB</i> laufender Prozess.
	<p><b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Maßnahmenumsetzung erfolgt im MEDEA in den einzelnen AGs sowie über Bundesverbände (Weibernetz, FGZ); das *sowieso* arbeitet mit im Traumanetz Seelische Gesundheit Sachsen, der Traumaambulanz, der Polizei – K 13, dem Psychosozialen Krisendienst, Plan b. Der Lebendiger leben! e. V. ist vernetzt im Weibernetz Bundesverband, in der Stadt AG-Lebenskünstler, im Landesfrauenrat Sachsen und weiteren AGs.</p>
Verstärktes Aufgreifen des Themenfeldes in der Öffentlichkeit, u. a. durch Aktionen, Fachveranstaltungen sowie Aktionstagen; Bereitstellung von Infomaterial etc. (z. B. Themenjahr 2014 „Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“)	<p><b>BOB:</b> Anknüpfend an das Themenjahr 2014 („Gewalt gegen Menschen kennt (k)eine Grenze?!“) mit zwölf Veranstaltungen und anschließender Dokumentation gibt es eine Fortführung der Thematik über entsprechende Fachveranstaltungen des Büros der <i>GLB</i> (z. B. Fachtag „Gewalt und Pflege“ 2015 in Kooperation mit der Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie des Städtischen Klinikums Dresden-Neustadt und der Akademie für Palliativmedizin und Hospizarbeit Dresden gGmbH);</p> <p style="text-align: right;">...</p>

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Veranstaltung „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt nach Dresden“ und Fachveranstaltung „Genitalverstümmelung – medizinische, rechtliche und soziale Aspekte“ (Arbeitstitel) 2016 in Kooperation mit der Dresdner Fach- und Koordinierungsstelle für die Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen sowie SAIDA International e. V.; Kampagne „Häusliche Gewalt ist keine Privatsache!“
	<b>GB 5:</b> Im <i>Amt 51</i> erfolgt über Netzwerkarbeit.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Seitens des MEDEA Abhaltung von Fachtagen (u. a. „Prävention“ und „Gewalt an Menschen mit Behinderung“ im Themenjahr der GLB 2014; Broschüre „Niemand darf dir wehtun“ zur Gewaltprävention in leichter Sprache für Mädchen); Fachtag des Lebendiger leben! e. V. („Gewalt an Menschen mit Behinderung – (k)ein Thema?“) ebenfalls im Rahmen des Themenjahres 2014; das FSA und das FBZ veranstalteten 2016 mit „One Billion Rising“ eine Straßenaktion zum Internationalen Frauentag u. a. in Kooperation mit dem Verbund Dresdner Frauenprojekte; das *sowieso* entwickelte den Thementag „Mobbing am Arbeitsplatz“, den Thementag „Trauma und Berufsbiografie“, den Fachtag „Trauma – Bindung – Umgang“, die Broschüre „Häusliche und sexualisierte Gewalt gegen Frauen“. Im Ausländerrat Dresden e. V. ist das Thema Gewalt Gegenstand des Frauentreffs, in der Erstberatung für Frauen und Mütter sowie im Vätertreff. Der Ausländerrat bietet in Kooperation mit MEDEA Verteidigungskurse für Frauen im Frauentreff an. Das Männernetzwerk beteiligt sich an den Themenjahren 2014 und 2016 und hält thematische Fachtage ab.
Etablierung einer Betreuungsmöglichkeit für übergriffige Jungen und männliche Heranwachsende, die durch den Kinder- und Jugendnotdienst nicht langfristig betreubar sind bzw. die in andere Wohnformen der Jugendhilfe nicht aufgenommen werden können.	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> Konzipierung und Verhandlung eines Angebotes für diese Zielgruppe im Rahmen HzE, § 34 i. V. m. § 35 a SGB VIII angeschoben als Interessenbekundungsverfahren. Im Ergebnis dessen konnte kein potentieller Träger für den Aufbau des Angebotes gefunden werden. Die Ausschreibungsunterlagen für dieses und ein weiteres Angebot an der Schnittstelle Jugendhilfe-Psychiatrie wurden in der AG „Hilfen zur Erziehung“ am 30. Mai 2016 erneut thematisiert.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

### Artikel 26 – Mobilität und Verkehr

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Systematische Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Interessen/Gender Mainstreaming bei der Erstellung von Plänen (VEP), Konzepten (IN-SEK) und Berichten (z. B. Abschlussbericht „Dresdner Debatte“)	<b>GB 6:</b> Wie geplant, erfolgt eine solche systematische Berücksichtigung seitens des <i>Amtes 61</i> bzw. ist sie erfolgt; diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> <i>Amt 86</i> merkt an, dass das Umweltamt selber mit Ausnahme der Wander- und Reitwege keine eigene Planung von Verkehrswegen vornimmt. Sowohl bei der Planung von Wander- und Reitwegen als auch bei der Mitwirkung an Planungen von Verkehrsbauvorhaben durch die Ämter 61 und 66 berücksichtigt das Umweltamt die Interessen von allen Verkehrsteilnehmenden, sowohl was die Verkehrsmittelwahl, die Kombination von Verkehrsmitteln, die Erreichbarkeit von Zielen als auch das subjektive Sicherheitsempfinden unterschiedlicher Mobilitätsgruppen betrifft. Hinsichtlich der Erstellung von Konzepten, Plänen etc. wird die Maßnahme im <i>Amt 86</i> jedoch fortlaufend umgesetzt.
Erhalt und Intensivierung der Einbindung des Genderthemas in den Aufgabenbereich des verwaltungsinternen Mobilitätsteams	<b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
Erhalt von bestehenden bzw. Durchführung weiterer Pilotprojekte(-n) zum Thema Sozialraumanalyse (auch) unter geschlechterdifferenzierten und spezifischen Aspekten (z. B. Handlungskonzept Soziale Stadt Prohlis/Am Koitschgraben)	<b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> Seitens des <i>Amtes 67</i> erfolgt eine Mitwirkung an diesen Analysen.
Beachtung bei der Fortschreibung des Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK	<b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Standardmäßige Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Belange hinsichtlich Sicherheit, Einsehbarkeit, Orientierung und Beleuchtung zur Vermeidung u. a. von Angsträumen in sämtlichen Plänen für den öffentlichen Raum	<b>GB 6:</b> Die Verankerung von Gender Mainstreaming in der Bauleitplanung und das Ermöglichen einer geschlechtergerechten Zugänglichkeit und Nutzung öffentlicher Räume (Straßen, Plätze, Parks etc.) und Bauten, ist in der täglichen Arbeit des <i>Amtes 61</i> grundsätzlich immer ein Thema der Prüfungen. So erfolgt standardmäßig eine Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Belange wie in der Maßnahme gefordert. Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> hingegen keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> Laut <i>Amt 67</i> ist dies derzeit im Hinblick auf Beleuchtung nicht gesichert, diese erfolgt ausschließlich auf gewidmeten Verkehrsflächen, daher ist eine zusätzliche Beleuchtung derzeit nicht herstellbar – auch wenn die dringende Erfordernis besteht. Dieses Problem ist durch die Fachämter nicht lösbar.
Standardmäßige Berücksichtigung der Ergebnisse der geschlechterdifferenzierten Auswertung des DVB-Kundenbarometers hinsichtlich der Gestaltung der lokalen Umwelt (z. B. des Umfelds von Wartehäuschen, der Sicherheit im Öffentlichen Personennahverkehr – ÖPNV)	<b>GB 6:</b> Diese Maßnahme hat für das <i>Amt 63</i> keine Relevanz.
	<b>GB 7:</b> Dem <i>Amt 86</i> ist nicht bekannt, ob bisher eine geschlechterdifferenzierte Auswertung des DVB-Kundenbarometers stattfindet. Das DVB-Kundenbarometer ist eine Umfrage, welche nicht von der DVB selber, sondern von TNS Infratest in Verkehrsverbänden und -unternehmen in ganz Deutschland durchgeführt wird. Das <i>Amt 86</i> hat das SG 61.62 als für den ÖPNV fachlich zuständige Stelle in der Stadtverwaltung der LHD gebeten, diese beiden Punkte entsprechend dem Aktionsplan gegenüber der DVB AG anzusprechen. Da das <i>Amt 86</i> für das Kundenbarometer nicht unmittelbarer Ansprechpartner der DVB AG ist, regt es an, <i>Amt 86</i> künftig bei diesem Punkt aus dem Monitoring herauszunehmen. Grundsätzlich berücksichtigt das <i>Amt 86</i> jedoch die Ergebnisse des DVB-Kundenbarometers laufend.

### Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern durch Abstimmung hinsichtlich (flexibler) Öffnungszeiten durch bedarfsgerechte und flexible Bereitstellung von Kindertagesbetreuungsplätzen mit bedarfsgerechten Öffnungszeiten	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> sind die Öffnungszeiten des Kinderhauses bedarfsgerecht.



## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Erhalt der Angebote hinsichtlich sozialer Infrastruktur für Kinder und Jugendliche	<b>GB 5:</b> Im Rahmen der Förderung der freien JH wird laut <i>Amt 51</i> der Erhalt der Angebote in der offenen Kinder-, Jugend- und Familienarbeit angestrebt.
Unterstützung des Alleinerziehenden Netzwerks Dresden	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> ist Gründungsmitglied des AND, regelmäßige Netzwerkarbeit, (Mit-)Entwicklung von Unternehmenstagen, Messen. <b>GB 5:</b> Die Verwaltung des <i>Amtes 51</i> ist Mitglied im AND.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Im *sowieso* wurde eine Angebotsbroschüre aktualisiert; für 2016 ist eine Messe für Alleinerziehende geplant, an der der Frauenförderwerk Dresden e. V. an der Vorbereitung über eine Koordinierungsstelle ( <i>GLB</i> -finanziert) mitwirkt.
Verankerung von Gender Mainstreaming in sämtlichen einschlägigen Programmen und Richtlinien	<b>BOB:</b> Im Büro der <i>GLB</i> selbstverständlich; im <i>Amt 14</i> wird dies gewährleistet; laut <i>Amt 15</i> berücksichtigt dies die Fachförderrichtlinie Toleranz in Ziff. 2 Abs. 6.
	<b>GB 1:</b> Gender Mainstreaming findet regelmäßig Eingang in Programmen und RL im <i>Amt 10</i> – beispielsweise PEK, FFP. Ebenso gab das <i>Amt 40</i> an, die Priorität dieser Maßnahme als sehr hoch zu erachten, es sieht seinen Umsetzungsstand dieser Maßnahme als sehr hoch an.
	<b>GB 2:</b> Gemäß <i>Amt 20</i> sind RL und Programme in Verantwortung der Stadtkämmerei nicht einschlägig; die Maßnahme wird im <i>Amt 27</i> jährlich erfüllt.
	<b>GB 3:</b> Lt. <i>Ämtern 56 und 57</i> wird dies umfassend beachtet; im <i>OA Cotta/Plauen</i> insbesondere in Zuarbeiten und Ausarbeitungen berücksichtigt; im <i>OA Altstadt/Neustadt</i> ebenfalls umgesetzt und gleicher Zugang für Frauen und Männer gewährleistet; im <i>OA Klotzsche/Pieschen</i> wird diese Maßnahme, sofern es aufgabenspezifisch möglich ist, umgesetzt und berücksichtigt; im <i>OA Leuben/Prohlis</i> erfolgt die Umsetzung der Maßnahme nach Bedarf; im <i>OA Loschwitz/Blasewitz</i> wird die Maßnahme nicht umgesetzt. Im <i>Amt 32</i> wird dies nach Bedarf praktiziert; <i>Amt 33</i> erfolgt die Umsetzung differenziert nach den Fachbereichen.
	<b>GB 4:</b> Wird im <i>Amt 47</i> durchgeführt.
	<b>GB 5:</b> Laut <i>Amt 51</i> ist der Verweis auf die Beachtung von Gender Mainstreaming im Förderbescheid an die Träger der freien JH enthalten.
	<b>GB 6:</b> <i>Amt 63</i> setzt dies soweit möglich um, allerdings gibt es dort kaum geschlechterdifferenzierte Facharbeit.
	<b>GB 7:</b> Im <i>Amt 86</i> wird jährlich eine Frauenförderstatistik erstellt; die Maßnahme wird laut <i>Amt 67</i> erfüllt.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
Weiterführung von Infoveranstaltungen und Angeboten der Jobcenter-Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) (z. B. für Alleinerziehende)	<b>GB 5:</b> Laut <i>JC</i> bietet die BCA einmal monatlich Informationsveranstaltungen für Mütter und Väter zum beruflichen (Wieder-)Einstieg nach Beendigung der Erziehungszeit an. Ein Thema ist die Möglichkeit der Teilzeitausbildung, es werden zudem Informationsmaterialien zur Teilzeitausbildung ausgelegt. Alle Integrationsfachkräfte beraten zum Thema Teilzeitausbildung.
Beibehaltung von Beratungen in der Arbeitsvermittlung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	<b>GB 5:</b> Es finden gemäß <i>JC</i> regelmäßige Austausche der BCA, der Integrationsfachkräfte sowie des Arbeitgeberservices zum Thema Teilzeitausbildung statt. Alle Integrationsfachkräfte beraten zum Thema Teilzeitausbildung. Die BCA berät Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Thema Teilzeitausbildung.
Neuaufgabe der Broschüre „Beratungsangebote für Männer und Frauen“	<b>BOB:</b> <i>GLB</i> in planender Absprache mit der BCA des <i>JC</i> Dresden.
Periodische öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zum „Equal Pay Day“ (EPD)	<b>BOB:</b> Die <i>GLB</i> führt seit Jahren regelmäßig mit diversen Kooperationspartnerinnen und -partnern, jeweils zum thematischen Schwerpunkt des Bundes EPD, Fachveranstaltungen durch (2016 zum Thema „Lohnlücke in Kunst, Kultur und Kreativwirtschaft“ gemeinsam mit der Dresdner Sezession 89 e. V., der Kreativen Wirtschaft Dresden e. V. und dem *sowieso*).
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Mit dem Artikel 27 bekennt sich die LHD zu dem Ziel, die eigenständige Existenzsicherung von Frauen zu fördern und Anstrengungen zur Schließung der Lohnlücke zu unternehmen. Deshalb veranstaltet die <i>GLB</i> seit 2012 in enger Kooperation mit dem *sowieso* und weiteren gleichstellungspolitisch aktiv Agierenden seit 2012 jährlich den EPD. Die Veranstaltungsformate reichten von Vorträgen und Podiumsdiskussionen bis hin zu Straßenaktionen. 2015 fand im *sowieso* (in Kooperation mit dem Landesfrauenrat Sachsen e. V.) ein Vortragsabend unter dem Titel „Drei Asse im Ärmel – Bewerbungsgespräch, Arbeitsvertragsrecht und Gehaltsverhandlungen sicher meistern“ statt. Ziel war es, einzelne Frauen und ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. 2016 rückte der Dresdner EPD die Situation von Frauen in Kunst, Kultur und Kreativwirtschaft in den Mittelpunkt.
Verstärkte und systematische Unterstützung von Unternehmerinnen (Gründung und Nachfolge) durch das Amt für Wirtschaftsförderung sowie weiterer Institutionen	<b>BOB:</b> Unternehmerinnen, die eine/einen Unternehmensnachfolger/-in suchen, werden vom <i>Amt 80</i> regelmäßig unterstützt. Ihnen stehen Netzwerke und Partner zum Thema Unternehmensnachfolge zur Verfügung. Existenzgründerinnen werden persönlich beraten, auf ggf. vorhandene besondere persönliche Bedingungen (Kinderbetreuung, Pflege, ggf. andere Herangehensweise an das Selbstständigmachen als bei männlichen Gründern u. a.) wird dabei eingegangen.

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

Maßnahmen	Fachämter/Institutionen
	Das Amt nominiert regelmäßig erfolgreiche Jungunternehmerinnen für die Auszeichnung des SMS mit dem sächsischen Gründerinnenpreis. Für beide Themen gilt: Bei entsprechendem, nachweislichem Bedarf sind im Rahmen des Beratungsnetzwerks des Amtes auch gesonderte Informationsveranstaltungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen denkbar.
	<b>Frauen- und Männereinrichtungen:</b> Das FBZ bietet fortlaufend Seminare zur Existenzgründung von Frauen sowie Fortbildungen zu Frauen in Führungspositionen und einen Kunsthandwerkerinnenmarkt zur Unterstützung selbstständiger Frauen an.
Verstärkter kommunaler Einsatz (Sensibilisierungsmaßnahmen) für die weitere Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wirtschaft	<b>BOB:</b> In Einzelgesprächen und auf Veranstaltungen mit Unternehmen bemühen sich die Mitarbeiter/-innen des <i>Amtes 80</i> um Sensibilisierung zu diesem Thema. Insbesondere die persönliche Firmenkundenbetreuung, aber auch Gespräche auf dem viermal jährlich stattfindenden Wirtschaftsstammtisch werden dazu genutzt. Die bis 2014 jährlich stattgefundenen Unternehmerinnentreffen hatten sich u. a. zum Ziel gesetzt, Unternehmerinnen und weibliche Führungskräfte zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren und zu stärken. Eine eventuelle Fortsetzung dieser Unternehmerinnentreffen wird dieses Ziel weiter im Programm haben.
Fortführung des Unternehmerinnenstammtisches	<b>BOB:</b> Das Dresdner Unternehmerinnentreffen fand bis 2014 regelmäßig unter Leitung und durch die Organisation des <i>Amtes 80</i> statt. Eine solche Großveranstaltung ist jedoch nach entsprechenden Erfahrungen nicht allein durch die Verwaltung finanzierbar und organisierbar. Daher wurden Partner im privatwirtschaftlichen Bereich als Veranstalter gewonnen. Ein Veranstaltungskonzept wurde von diesem Veranstalter für 2016 erwartet und liegt mittlerweile vor. Hier könnte das Amt eine Unterstützung in Richtung privater Veranstalter leisten. Mittlerweile besteht eine Zusammenarbeit mit der <i>GLB</i> , Dresdner Unternehmen, Institutionen und Vereinen zur Fortsetzung des Dresdner Unternehmerinnentreffens 2016 im Rahmen der (Netzwerk-)Messe „Weitsicht“.

# Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

## Abkürzungsverzeichnis:

A-2-Lehrgang	Angestellten-2-Lehrgang
Abtlg. 15.2	Abteilung Europäische und Internationale Angelegenheiten
AG	Arbeitsgemeinschaft
AK	Arbeitskreis
ALG	Arbeitslosengeld
Amt 10	Haupt- und Personalamt
Amt 13	Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Amt 14	Rechnungsprüfungsamt
Amt 15	Bürgermeisteramt
Amt 17	Eigenbetrieb IT-Dienstleistungen
Amt 20	Stadtkämmerei
Amt 23	Liegenschaftsamt
Amt 27	Regiebetrieb Zentrale Technische Dienstleistungen
Amt 32	Ordnungsamt
Amt 33	Bürgeramt
Amt 33.13	Bürgeramt, SG Kommunale Statistikstelle
Amt 36	Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt
Amt 37	Brand- und Katastrophenschutzamt
Amt 40	Schulverwaltungsamt
Amt 41	Amt für Kultur und Denkmalschutz
Amt 42	Städtische Bibliotheken
Amt 47	Stadtarchiv
Amt 50	Sozialamt
Amt 51	Jugendamt
Amt 52	Eigenbetrieb Sportstätten Dresden
Amt 53	Gesundheitsamt
Amt 55	Eigenbetrieb Kindertageseinrichtungen
Amt 56	Eigenbetrieb Krankenhaus Friedrichstadt
Amt 57	Eigenbetrieb Krankenhaus Neustadt
Amt 61	Stadtplanungsamt
Amt 61.62	Stadtplanungsamt, SG ÖPNV
Amt 63	Bauaufsichtsamt
Amt 65	Amt für Hochbau und Immobilienverwaltung
Amt 66	Straßen- und Tiefbauamt
Amt 67	Amt für Stadtgrün und Abfallwirtschaft
Amt 71	Eigenbetrieb Friedhofs- und Bestattungswesen
Amt 80	Amt für Wirtschaftsförderung
Amt 86	Umweltamt
AND	Alleinerziehenden Netzwerk Dresden
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BMB	Beauftragte für Menschen mit Behinderungen
BO	Berufsorientierung
BOB	Bereich des Oberbürgermeisters
CSD	Christopher-Street-Day
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DRK	Deutsches Rotes Kreuz
EB	Eigenbetrieb
FachAG	Facharbeitsgemeinschaft
FAG	Facharbeitsgruppe

## Tabellarische Aufstellung zum Zwischenbericht Umsetzungsstand „1. Dresdner Gleichstellungs-Aktionsplan“

FB	Frauenbeauftragte
FFP	Frauenförderplan
FGZ	Frauengesundheitszentren
GB	Geschäftsbereich
GDBD	Girls´ Day/Boys´ Day
GDD	Gemeindedolmetscherdienst
GLB	Gleichstellungsbeauftragte
HxE	Hilfe(n) zur Erziehung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Interkulturelle Tage
INAUSLB	Integrations- und Ausländerbeauftragte
INSEK	Integriertes Stadtentwicklungskonzept
JA	Jugendamt
JC	Jobcenter
Jgdl.	Jugendliche
JH	Jugendhilfe
JHP	Jugendhilfeplanung
KHDF	Krankenhaus Dresden-Friedrichstadt
KHDN	Krankenhaus Dresden-Neustadt
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz
KMU	kleine und mittelständische Unternehmen
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft
LHD	Landeshauptstadt Dresden
LHP	Lokales Handlungsprogramm
LSBTIQ*	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle, Queer und sonstige
MIS	Mitarbeiterinformationssystem
NRW	Nordrhein-Westfalen
OA	Ortsamt
OÄ	Ortsämter
OKJFA	offene Kinder-, Jugend- und Familienarbeit
ÖPNV	Öffentlicher Personen-/Nahverkehr
PEK	Personalentwicklungskonzept
RB	Regiebetrieb
RL	Richtlinie
RPA	Rechnungsprüfungsamt
SAB	Sächsische Aufbaubank
SFBD	Städtisches Friedhofs- und Bestattungswesen Dresden
SG	Sachgebiet
SGB	Sozialgesetzbuch
SMS	Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
SSG	Sächsischer Städte- und Gemeindetag
tjg	Theater Junge Generation
TU	Technische Universität
UAG	Unterarbeitsgruppe
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
VA	Veranstaltung
VEP	Verkehrsentwicklungsplan
VSP	Verbund Sozialpädagogischer Projekte
WG	Wohngemeinschaft
ZTD	Zentrale Technische Dienstleistungen