Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	2
1.	Politische Rolle	4
1.1.	Zivilgesellschaftliche Verantwortung	4
1.2.	Engagement gegen Vielfältige Diskriminierung	8
2.	Rolle als Arbeitgeberin	12
2.1.	Die LHH als Arbeitgeberin	12
3.	Rolle als Dienstleistungserbringerin	21
3.1.	Bildung und Kinderbetreuung	21
3.2.	Kultur und Freizeit	27
3.3.	Planung und wirtschaftliche Entwicklung	33
4.	Kurzübersicht der Maßnahmen	38

Vorwort

Seit mehr als 30 Jahren arbeitet die Landeshauptstadt Hannover daran, die Gleichberechtigung und die Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. So war sie 1986 die erste Kommune in Niedersachsen, die eine Frauenbeauftragte berief und ein Frauenbüro - Referat für Gleichstellungsfragen - einrichtete.

Es folgten u.a. im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen als Arbeitgeberin die Erarbeitung von Frauenförderplänen, die heute als Gleichstellungspläne regelmäßig dem Gleichstellungsausschuss und dem Rat vorgelegt werden, die Einrichtung der Frauenfördermittel in Höhe von 1,1 Millionen, die Erarbeitung der Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und ein Gender-Mainstreaming-Prozess, der 2010 abgeschlossen wurde.

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene konnte die LHH im Jahr 2011 ihr Engagement für Geschlechtergerechtigkeit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus ein weiteres Mal bekräftigen.

Über diese konkreten Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung in der LHH hinaus, finden sich ganz im Sinne des Gender Mainstreaming in vielen Programmen, Prozessen und Vorhaben sowohl nach innen als nach außen Gleichstellungsaspekte wieder. So war "Gender und Diversity" ein Querschnittthema im gesamten Stadtentwicklungsprozess "Mein Hannover 2030". Mit dem Verweis auf vielfältige Lebenskonzepte für Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männer und der Ausrichtung auf ein familienfreundliches Hannover finden sich Maßnahmen, die explizit auf Geschlechtergerechtigkeit abzielen. Auch im Verwaltungsentwicklungsprogramm 2020 wird die Bedeutung von Gleichstellung in der Stadtverwaltung selbst noch einmal betont. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist und bleibt erklärtes Ziel der LHH.

Eine zentrale Verpflichtung, die sich aus der Unterzeichnung der Europäischen Charta ergibt, ist die Erarbeitung von Gleichstellungsaktionsplänen. Sie sind laut Charta notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Ihre besondere Qualität liegt in der konkreten Benennung der zu ergreifenden Maßnahmen. Eine Überprüfung ist daher einfach zu gestalten und sich ergebende notwendige Änderungen können schnell benannt und zeitnah umgesetzt werden. Nach dem erfolgreichen Controlling des ersten Gleichstellungsaktionsplans im Jahr 2015 liegt nun der zweite mit einer Laufzeit von 2017 bis 2019 vor. Wie bereits im ersten Gleichstellungsaktionsplan bilden drei Rollen, die die LHH inne hat, den Rahmen für die erarbeiteten Maßnahmen und Handlungsfelder: die politische Rolle, die Rolle als Arbeitgeberin und die Rolle als Dienstleisterin.

Die LHH erkennt an "dass das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft darstellt und eine demokratische Gesellschaft nicht auf die Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Kreativität von Frauen verzichten kann." (Artikel 1, Absatz 1 der Charta) Die LHH sieht sich demnach in der Verantwortung, allen Menschen die Mitwirkung am politischen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen und insbesondere die Teilhabe von Frauen zu stärken und füllt so ihre politische Rolle aus.

Als Arbeitgeberin anerkennt die LHH "das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend aller Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen" (Artikel 11, Absatz 1 der Charta). Sie sieht sich demnach in der Pflicht, Geschlechtergerechtigkeit in allen Punkten zu wahren und zu fördern. Dazu gehören neben gleicher Bezahlung Maßnahmen zur Sicherstellung gerechter Aufstiegsmöglichkeiten für beide Geschlechter ebenso wie alle Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dienen.

In ihrer Rolle als Dienstleisterin für die Einwohnerinnen und Einwohner geht es insbesondere darum, die Angebote geschlechtergerecht zu gestalten und durch diese gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und insbesondere auch an der Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Dazu gehört der Bereich Freizeit und Kultur genauso wie der Bereich der Kinderbetreuung.

Aus den unterschiedlichen Rollen der LHH leitet sich die Struktur des Gleichstellungsaktionsplans ab.

Unter den drei genannten Rollen sind die sechs Handlungsfelder und 27 Maßnahmen thematisch zugeordnet. Aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre profitierend sind in diesem Gleichstellungsaktionsplan sowohl Maßnahmen und Handlungsfelder aus dem ersten Gleichstellungsaktionsplan zur Weiterentwicklung übernommen worden, als auch neu erarbeitete Maßnahmen aufgenommen worden.

Im Unterschied zum ersten verzeichnet der aktuelle Gleichstellungsplan auch Maßnahmen, die sich explizit an die Zivilgesellschaft richten und gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure zur Diskussion und zur Gestaltung einladen. Die Maßnahme "Feministische Perspektiven sichtbar machen" gibt im Rahmen eines BarCamps Raum zur Entwicklung und Diskussion feministischer und Geschlechtergerechtigkeit betreffender Themen. Die Maßnahme "Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens" ist ebenso zu benennen, da sie explizit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen zur Weiterentwicklung des Kulturlebens anspricht.

Darüber hinaus spiegelt sich an vielen Stellen des Gleichstellungsaktionsplans Diversity als Grundhaltung wider.

1. Politische Rolle

1.1. Zivilgesellschaftliche Verantwortung

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene hat sich die LHH u.a. laut Artikel 3 verpflichtet, die aktive Mitwirkung von Frauen und Männern am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben zu fördern.

Die Repräsentanz von Frauen z.B. bei öffentlichen Veranstaltungen und in Führungspositionen wie auch das Sichtbarmachen gleichstellungspolitischer Themen sind Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen.

Eine Maßnahme ist es demnach, die Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters paritätisch zu besetzen, um eine Ausgewogenheit zwischen Akteurinnen und Akteuren zu erreichen und so ein sichtbares Selbstverständnis zur Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.

Darüber hinaus findet sich erneut der Beteiligungsbericht als Maßnahme im Gleichstellungsaktionsplan. Hiermit wird weiterhin öffentliche Transparenz über den Frauenanteil unter den Beschäftigten und ihren Anteil in Führungspositionen in städtischen Beteiligungsunternehmen geschaffen. Als weiteres Ziel wurde zudem ein Bericht über die Anzahl der weiblichen und männlichen Aufsichtsratsmitglieder aufgenommen. Diese Maßnahme beruht auf dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung der LHH beteiligt sich seit vielen Jahren am internationalen Frauentag zum 8. März, dem Equal Pay Day und weiteren Aktionstagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit, die die feministischen Perspektiven sichtbar machen sollen. In diesem Jahr wird durch das Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit vielfältigen Kooperationspartnerinnen ein feministisches Barcamp konzipiert und durchgeführt. Hier wird frauen- und gleichstellungsrelevanten Themen Raum gegeben und die Möglichkeit geboten, feministische Perspektiven diskutieren und (weiter)entwickeln zu können.

1.1.1. Paritätische Besetzung der Akteurinnen und Akteure bei Veranstaltungen des Büros des Oberbürgermeisters

Artikel der Charta	Art. 1 Demokratische Verantwortung Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung von Gleichstellung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	- Sichtbares Selbstverständnis zu Geschlechtergerechtigkeit unabhängig von Themenfeldern und bewusste paritätische Durchführung von Veranstaltungen des Büros des
	Oberbürgermeisters
Maßnahmen	 geschlechterparitätische Auswahl von potentiellen Akteurinnen und Akteuren bzw. Partnerinnen und Partnern für die Planung von Veranstaltungen
	 Aufbau einer differenzierten Statistik zur Überprüfung des Vorgehens
	- qualitatives Controlling nach Ablauf der Berichtszeit
Indikatoren	 Anzahl der geplanten und durchgeführten Veranstaltungen unter geschlechterbewusstem Fokus
	- Vorliegen der geplanten Statistik
	- Evaluation der Ergebnisse
Zuständigkeit	Büro des Oberbürgermeisters
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.1.2. Beteiligungsbericht

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§ 151 NKomVG DS 1111/2011 Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Betrieben mit städtischer Beteiligung Ratsbeschluss aus dem Antrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen 0453/2012 zur Frauenförderung in Betrieben mit städtischer Beteiligung

Ziele	 Schaffung von öffentlicher Transparenz, insbesondere bei der Gesellschafterin und bei den Aufsichtsratsmitgliedern: in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile in den städtischen Beteiligungsunternehmen insgesamt und auf unterschiedlichen Führungsebenen, 	
	 zu den getroffenen Maßnahmen in den Unternehmen bezüglich der Komplexe Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung, 	
	 in Bezug auf Frauen-/ Männeranteile bei den Aufsichtsratsmitgliedern in den städtischen Beteiligungsunternehmen. 	
Maßnahmen	 Datenerhebung mittels jährlicher Umfrage und Stammdatenauswertung Berichterstattung im Rahmen des Beteiligungsberichtes nach §151 NKomVGs 	
Indikatoren	Vorliegen eines jährlichen Beteiligungsberichtes mit entsprechender Berichterstattung	
Zuständigkeit	Fachbereich Finanzen	
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung	

1.1.3. Feministischen Perspektiven Raum geben

Artikel der Charta	Art. 3 Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 6 Kampf gegen Stereotype
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	- Vernetzung und Austausch von Feministinnen in und um
	Hannover
	 Entwicklung von Zukunftsvisionen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft
	 Sichtbarmachen von aktuellen feministischen Perspektiven im gesellschaftlichen Diskurs
Maßnahmen	 Konzeption einer Veranstaltung unter Beteiligung vielfältiger zivilgesellschaftlicher Kooperationspartnerinnen- und partner und Unterstützerinnen und Unterstützer Durchführung der Veranstaltung
	 Nachbereitung der Veranstaltung und ggfs. Entwicklung nachfolgender Maßnahmen
Indikatoren	 Mitwirkung von vielfältigen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren
	- Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
	- Berichterstattung in lokalen Medien
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2. Engagement gegen Vielfältige Diskriminierung

Diskriminierung ist vielfältig und hat mehrere Dimensionen. Neben dem Geschlecht gilt es nach dem AGG die Dimensionen ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität als Merkmale zu beachten. Sind die Auswirkungen bekannt, kann den daraus resultierenden Benachteiligungen entgegengewirkt werden und Vielfalt als Stärke genutzt werden. Die LHH unterzeichnete bereits im Jahr 2008 die Charta der Vielfalt und ist die Verpflichtung eingegangen, Vielfalt zum festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu machen. Im Jahr 2014 hat zudem die Vernetzungsgruppe Diversity ihre Arbeit aufgenommen. Dabei engagiert sich die LHH als Arbeitgeberin nach innen und als Dienstleisterin nach außen. Kundinnen und Kunden sollen von einer vielfältigen Belegschaft der LHH profitieren. Ein diskriminierungsfreier Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht die Identifikation mit der Arbeitgeberin LHH.

Das Engagement der LHH gegen vielfältige Diskriminierung wird sowohl als positive Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity im Gleichstellungsaktionsplan aufgegriffen als auch zielgruppenspezifisch umgesetzt.

Das Hannoversche Diversity-Netzwerk bietet Entscheidungs- und Personalverantwortlichen aus Wirtschaft, Verwaltung, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden eine Plattform für Dialog rund um das Thema Diversity Management.

Altersarmut ist auch in Hannover überwiegend weiblich. Ein bedeutender Anteil der Wohngeldbeantragenden sind Frauen. Um den Frauen die Möglichkeit zu geben alle Unterstützungsmaßnahmen, die es in der Stadt gibt, nutzen zu können, gilt es geeignete Informationsmaterialien und Zugänge zu entwickeln, die sprachliche und technische Barrieren reduzieren. Hilfreich hierfür sind z.B. Kooperationen mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen wie sie in der Maßnahme "Kampagne gegen die Altersarmut" vorgesehen sind. Ziel ist es die Sicherung von Grundbedürfnissen, der von Armut bedrohten älteren Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten zu gewährleisten.

Auch die Maßnahme "Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation" setzt auf Kooperation mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen. Sport ist oft ein elementarer Bestandteil für gelungene Integration. Die meisten Sportangebote zielen auf Jugendliche ab und in der Regel auf junge Männer. Um Vereinssportangebote mehr Mädchen aus Einwandererfamilien zugänglich zu machen, ist es hilfreich mehr Übungsleiterinnen mit Migrationshintergrund im Sport zu etablieren.

1.2.1. Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-Netzwerk

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern Art. 10 vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen
Berichte, Grundlagen,	Drucksache 0760/2015 Gemeinsam interkulturelle Stärken leben – Bilanz und
gesetzl. Beschlüsse	Perspektiven von 10 Jahren Netzwerk ALBuM

Ziele	Sensibilisierung der Netzwerkmitwirkenden für die Dimension Gender in den Diversity-Management-Prozessen der jeweiligen Unternehmen
Maßnahmen	 Kontinuierliche Beachtung von Genderaspekten bei den Veranstaltungen des Hannoverschen Diversity-Netzwerks (HaDi) durch gendergerechte Werbung, Ansprache und geschlechterparitätische Mitwirkung an den HaDi-Treffen
Indikatoren	 durchgeführte Veranstaltungen in den Jahren 2017 bis 2019 thematische Schwerpunktsetzungen im Berichtszeitraum Anzahl der Mitwirkenden an den HaDi-Treffen (Männer und Frauen)
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur in Kooperation mit dem Fachbereich Ada-und- Theodor-Lessing-Volkshochschule
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.2. Kampagne gegen die Altersarmut

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Wohngeldgesetz 2016

Ziele	Sicherung von Grundbedürfnissen der von Armut bedrohten älteren
	Menschen und deren Zugang zu Teilhabeangeboten
l	
Maßnahmen	- zielgruppennahe Information zu möglichen Ansprüchen auf
	Wohngeld über die Strukturen der stadtbezirklichen Netzwerkarbeit des Fachbereichs Senioren
	 Information über muttersprachliche und zielgruppenspezifische Medien zum Thema
	 Information unter Einbindung der Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
	 Informationsangebote in den Seniorenwohnanlagen im Stadtgebiet
	 Anpassung auf www.hannover.de beim Thema Wohngeld speziell für ältere Menschen
	 Erstellung eines Flyers in verschiedenen Sprachen für ältere Menschen zur Thematik
	 Aufbau einer Vernetzung mit dem Jobcenter und der Deutschen Rentenversicherung hinsichtlich eines Übergabemanagements
Indikatoren	 Anzahl der Wohngeldbezieherinnen- und bezieher nach Alterskohorten und Geschlecht
	- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen in den Stadtbezirken,
	Wohnanlagen und mit den Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
Zuständigkeit	Fachbereich Soziales in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Senioren
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

1.2.3. Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund am Sport über Qualifikation (Übungsleiterin)

Artikel der Charta	Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 10 Vielfältige Diskriminierungen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Lokaler Integrationsplan Leitlinien der Sportentwicklungsplanung

Ziele	 Kompetenzförderung und persönliche Weiterentwicklung bei der Zielgruppe Förderung integrativer Prozesse in den Sportvereinen Schaffung von zielgruppenspezifischen Sportangeboten im und außerhalb des organisierten Sports Schaffung von Netzwerken zwischen Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, sozialen Einrichtungen und dem organisierten Sport
Maßnahmen	 Qualifikation von Frauen mit Migrationshintergrund zur Übungsleiterin C im Breitensport perspektivische Weiterförderung zur Übungsleiterin B im Breitensport Vernetzung/ weiterführender Austausch
Indikatoren	 Anzahl der durchgeführten Qualifikationen im Berichtszeitraum Anzahl der erfolgreichen Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund Anzahl der Mitgliedschaft der Teilnehmerinnen im Sportverein vor und nach der Qualifikation Anzahl der angebotenen Sportkurse in den Sportvereinen/ Kulturvereinen, geleitet von Absolventinnen der Qualifikation
Zuständigkeit	Fachbereich Sport und Bäder in Zusammenarbeit mit der Sportregion Hannover
Ressourcen	Fördermittel LandesSportBund Nds. e.V. und im Rahmen der Haushaltsplanung

2. Rolle als Arbeitgeberin

2.1. Die LHH als Arbeitgeberin

In der Stadtverwaltung Hannover sind die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fest im Leitbild und in der Verwaltungsentwicklung verankert.

Neben dem Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz, welcher aktuell für die Jahre 2016-2018 vorliegt, wurden von der Stadtverwaltung seit vielen Jahren vielfältige Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. So liegen die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern und die strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik vor. Jährlich werden für Maßnahmen Frauenfördermittel in Höhe von 1,1 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Damit leistet die Stadtverwaltung Hannover gute Arbeit zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich nicht zuletzt in dem vergleichsweise hohen Anteil von Frauen in Führungspositionen widerspiegelt. Um sowohl diesen hohen Standard zu halten als auch im Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Arbeitgeberin weiterhin attraktiv zu sein, werden unterschiedliche Maßnahmen kontinuierlich weiter bearbeitet.

Weibliche Führungskräfte sind bei der LHH bereits gut vertreten, so lag der Anteil zum Stichtag 31.12.2015 bei 42,6%. In der ersten Führungsebene der Fachbereichsleitungen lag der Frauenanteil sogar bei 48%. Nach wie vor sind Frauen aber in einigen höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen unterrepräsentiert. Im aktuellen Gleichstellungsplan 2016-2018 wurden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz festgelegt, so wie es in der Maßnahme "Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit" beschrieben ist.

Bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gilt es, nicht nur den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte voranzutreiben, sondern auch hinsichtlich des demographischen Wandels, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen zu unterstützen.

Dazu gehören die Entwicklung und Umsetzung von Angeboten zum mobilen Arbeiten sowie möglichst vereinbarkeitsbewusste Dienst- und Schichtplanung. Sehr wichtig ist auch die Förderung einer familienbewussten Führungs- und Unternehmenskultur, die Frauen und Männern hilft, gleichberechtigt Privatleben und Erwerbsarbeit vereinbaren zu können.

Die "Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen" ist mit Blick auf den bestehenden Fachkräftemangel und die häufig geringen Bewerbungszahlen für die betroffenen Fachbereiche eine zentrale Maßnahme. Sie soll auch dazu genutzt werden, um insbesondere Frauen für eine Tätigkeit im technischen Bereich zu gewinnen. So wie Frauen in den technischen Berufsfeldern in der Regel unterrepräsentiert sind, sind es die Männer in den sozialen und pädagogischen Berufsfeldern. Die langjährige Maßnahme "Männer in städtischen Kindertagesstätten" widmet sich weiterhin der Gewinnung von Jungen und Männern für den Erzieherberuf. Ziel beider Maßnahmen ist es, das Spektrum möglicher Berufe sowohl für Mädchen und Frauen als auch für Jungen und Männer zu erweitern.

Um zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen, hält die LHH ein umfassendes Betriebssportprogramm vor. An diesem nehmen weniger Männer als Frauen teil. Diesem Umstand will die LHH mit einem erweiterten Angebot begegnen, das die unterschiedlichen Bedürfnisse und Einstellungen von Frauen und Männern nach Artikel 14 - Gesundheit berücksichtigt.

Die LHH wird auch weiterhin Ansprechpersonen zum Thema häusliche Gewalt schulen und fortbilden. Dies gilt ebenso für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei einer Vollversammlung aller weiblichen Beschäftigten wurde dies als zentrales Thema benannt.

2.1.1. Förderung der Gleichstellung in der Personalarbeit

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Hannover, NKomVG, NGG

Ziele	 Erhöhung des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab Einstiegsamt A13/ E13 Erhöhung bzw. Halten des Frauenanteils in der Laufbahngruppe 2 ab A12/ E11
Maßnahmen	 paritätische Teilnahme an der Qualifizierung zur Wahrnehmung von Führungs- und Schlüsselfunktionen bei der LHH ab A14/ E13 Gewinnung geeigneter Frauen über Einstiegsamt A 13 um potentielle Bewerberinnen für höherwertige Aufgaben zu generieren gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen paritätische Teilnahme von Frauen am Förderkreis verstärkte Nutzung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche zur Ermittlung von Entwicklungspotenzial und von Fördermaßnahmen bei geeigneten Frauen Ermöglichen der Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Privatleben
Indikatoren	- Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E15Ü/ A16 - Frauenanteile in den Entgelt-/ Besoldungsgruppen E12/ A13; E11/ A12
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation Referat für Frauen und Gleichstellung
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.1.2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienmitglieder
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Gleichstellungsplan der LHH, NKomVG, NGG Verwaltungsentwicklungsprogramm, E-Government-Strategien der Landes- hauptstadt Hannover

Ziele	 Personalbindung und Personalgewinnung Förderung einer wertschätzenden und familienbewussten Verwaltungs- und Unternehmenskultur und Stärkung der Führungskräfte Gute Rahmenbedingungen für flexibles und mobiles Arbeiten Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte weiter verbessern Lebensphasenorientierte Personalentwicklung i.S. von "Work-Life-Learn-Planning": Chancengleichheit und Teilhabe an Arbeitszusammenhängen in allen beruflichen Lebensphasen Mehr Service für Familien mit dem Schwerpunkt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Maßnahmen	 Weitere Konkretisierung und Veröffentlichung der Strategischen Leitlinien familienbewusster Personalpolitik Überarbeitung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit und Kommunikation in Dialogveranstaltungen Einrichtung der Clearingstelle "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben"
	 Fortführung des begonnenen Dialogprozesses zu Teilzeit (z.B. im Dienst- und Schichtbetrieb) Konzeption "Mobiles Arbeiten" bis Ende 2016 2017 Beginn der Umsetzung Unterstützung mit entsprechender Hardware zur Entlastung und Flexibilisierung der Arbeit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben Schaffung weiterer Betreuungsplätze in einer Betriebskinder-
	 krippe für 1-3 jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung (Fertigstellung Anfang 2019) Ferienbetreuungsmaßnahme in den Sommerferien für 6-12jährige Kinder der Beschäftigten der Stadtverwaltung Ermittlung und Vorhaltung entlastender Angebote für Beschäftige der Stadtverwaltung mit Pflegeverantwortung Fortsetzung des Themennachmittages Pflege Erfahrungsaustausch und Vernetzung Pflegender ermöglichen Fluxx Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf

Indikatoren	 Überarbeitete Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit Durchgeführte Beratungen der Clearingstelle "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben" Analyse von Dienst- und Schichtsystemen auf Teilzeiteignung Vorliegen des Konzepts zum Mobilen Arbeiten
	 Nutzung der neuen Angebote von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften Evaluation der Projekte
	 Anzahl der geschaffenen Krippenplätze in der Betriebskinderkrippe
	- Anzahl der angebotenen Ferienbetreuungsplätze pro Jahr
	 Anzahl der Themennachmittage Pflege und Anzahl Teilnehmenden
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.1.3. Personalgewinnung und Personalbindung in technischen Berufen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) Gleichstellungsrichtlinien der LHH Gleichstellungspläne gemäß NGG Investitionsmemorandum DS 1085/2016, veröffentlicht Mai/2015 500 plus-Konzept zur Umsetzung des Investitionsmemorandums, veröffentlicht Mai 2016

Ziele	Aufgabenwahrnehmung in ausgewählten vorwiegend technisch orientierten Bereichen unter gezielter Anwerbung von Frauen
Maßnahmen	 Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen z.B. Masterstudiengänge und Aufbau von technischen Förderkreisen Ausbau von Möglichkeiten für Fachkarrieren Gewinnung von Frauen als Zielgruppe für die technischen Berufe in der Verwaltung z.B. flexible Arbeits(zeit)modelle, verschiedene Kinderbetreuungsmodelle, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
Indikatoren	 Fluktuationsrate und Anzahl der besetzten Stellen in den technischen Bereichen Frauen- und Männeranteil in den jeweiligen Bereichen Anzahl und Frauenanteil der Auszubildenden in technischen Berufen
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.1.4. Männer in die städtischen Kindertagesstätten

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Niedersächsischer Orientierungsplan Kindertagesstätten § 9 und 3 SGB VIII "Wegweiser für Kindertagesstätten" in der LHH Ergebnisse des LHH-Projektes der Kinderladen-Initiative Hannover e.V. und mannigfaltig e.V. "Mehr Männer in Kitas"

Ziele	- Erhöhen des Anteils von Männern in den Kitas
	 Erhöhung der Attraktivität des Berufsfeldes für Männer
	 Sensibilisierung des Fachpersonals für Genderthemen und Rollenverhalten
	 Repräsentation der Lebenswelt der Kinder, Abbildung von Vielfalt, Diversität/Heterogenität
	 Partnerschaftlichen Umgang zwischen M\u00e4nnern und Frauen erleben und erlernen k\u00f6nnen
Maßnahmen	- gezielte Werbung in Fachschulen
	- Information im Jugendhilfeausschuss 2017
	- Kooperation/Berufsfindungsveranstaltungen mit dem Jobcenter
	- aktive Beteiligung bei der "Langen Nacht der Berufe"
	 Angebot von Arbeitsplätzen für eine berufsbegleitende Ausbildung
	- Männer-Arbeitskreis für Mitarbeiter in Kitas
	- Geschlechtersensible Reflexion des pädagogischen Alltags
	- School Bus für Kampagne "Mehr Männer in Kitas"
Indikatoren	- Männeranteil in den Kitas
	- Anzahl der Arbeitsplätze für berufsbegleitende Ausbildung
	- evtl. Projekte mit thematischem Zusammenhang
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.1.5. Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Artikel der Charta	Art. 11 Rolle als Arbeitgeberin Art. 14 Gesundheit Art. 13 Lebenslanges Lernen Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen,	"Konzept Unternehmenssport" vom 06.08.2007
gesetzl. Beschlüsse	Gesundheitsbericht 2016 (DS 1066/2016)

Ziele	Erhöhung des Männeranteils bei der Inanspruchnahme des Betriebssportangebotes durch die Beschäftigten der LHH
Maßnahmen	 Aufbau einer aussagekräftigen Statistik und Ergebnisanalyse Entwicklung entsprechender Maßnahmen zur Erhöhung des Männeranteils und Implementierung in das nachfolgende Betriebssportangebot
Indikatoren	 Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Betriebssport (Männer/Frauen) Vorliegen einer Sachstandsanalyse Qualitative Auswertung der neuen Angebote
Zuständigkeit	Fachbereich Personal und Organisation
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.1.6. Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 11 Kommune als Arbeitgeberin Art. 10 Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligung Art. 22 Geschlechtsspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jährlicher HAIP-Bericht DV 11/320 Häusliche Gewalt u. ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt aus 2014

Ziele	 Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover kennen die Hilfestrukturen der Arbeitgeberin zum Thema häusliche Gewalt.
Maßnahmen	 Schulung weiterer Ansprechpersonen allgemeine Informationsveranstaltungen
	Vertiefungsschulungen Durch führung geinem Information alle man anna.
	- Durchführung einer Informationskampagne
Indikatoren	Anzahl der durchgeführten SchulungenAnzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
	- durchgeführte Kampagne
Zuständigkeit	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

2.1.7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Artikel der Charta	Art. 8 – Allgemeine Verpflichtungen Art. 11 – Rolle als Arbeitgeberin Art. 21 – Sicherheit Art. 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DV 18/200 Schutz vor Diskriminierungen Schutz der Beschäftigten der LHH vor Diskriminierungen i.S. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes; DV vom 20.12.07

Ziele	 In der LHH wird ein Klima gefördert, in welchem die Grenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten als selbstverständlich akzeptiert werden Beschäftigte der LHH erkennen sexuelle Belästigung und setzen sich dagegen ein Beschäftigte der LHH kennen die vorhandenen Unterstützungsstrukturen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten
Maßnahmen	 Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema und zur Bekanntmachung der vorhandenen Stellen, die in Fällen sexueller Belästigung beraten (Gleichstellungsbeauftragte und Örtlichen Frauenbeauftragten, Gesamtpersonalrat und Örtliche Personalräte, Mitglieder der AGG-Beschwerdekommission) Durchführung von Schulungsangeboten zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte, die Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Entwicklung und Durchführung von Angeboten zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten und zur Wahrnehmung von Grenzen Information der Auszubildenden über den Umgang mit sexueller
Indikatoren	 Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote Durchführung der Kampagne zur Sensibilisierung Anzahl der teilnehmenden Führungskräfte, Örtlichen Personalräte und Frauenbeauftragten sowie interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schulungsangeboten Anzahl der Auszubildenden, die über den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie über Unterstützungsangebote informiert worden sind
Zuständigkeit	Referat für Frauen und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Personal und Organisation und mit dem Gesamtpersonalrat
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3. Rolle als Dienstleistungserbringerin

3.1. Bildung und Kinderbetreuung

Kinderbetreuung und Berufstätigkeit stellen noch oft ein organisatorisches Problem dar. Es ist unerlässlich, alleinerziehenden Frauen den Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Um beiden Problemlagen begegnen zu können ist es wichtig, Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, die neben sinnvollen zeitlichen Rahmenbedingungen auch eine qualitativ hochwertige Betreuung und Begleitung der Kinder gewährleisten. Neben einem guten Personalschlüssel und einer vernünftigen Ausstattung müssen pädagogische Einrichtungen ihre Konzepte gendersensibel gestalten. Nur so lässt sich Partnerschaftlichkeit und Emanzipation auch für kommende Generationen verwirklichen.

Trotz des großen Ausbaus von Kinderbetreuungsplätzen in Hannover stehen nach wie vor nicht ausreichend Möglichkeiten zur Verfügung. Hinsichtlich des aktuellen Geburtenanstiegs in Hannover muss dieses Problem weiter bearbeitet werden. Das Vorhaben zur bedarfsgerechten Schaffung von Kindertagesstättenplätzen widmet sich dem quantitativen Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen. Mehr Betreuungsplätze helfen die in Artikel 16 der Europäischen Charta zur Kinderbetreuung geforderte Möglichkeit umzusetzen, Arbeit, gesellschaftliches Leben und Privatsphäre zu vereinen.

In Anlehnung an Artikel 17, der die Betreuung anderer Familienangehöriger in den Blick nimmt, soll insbesondere die Fluxx- Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf zukünftig weiter ausgebaut und bekannter gemacht werden.

Mit der "Qualitätsoffensive Grundschulkinderbetreuung" ist nicht nur ein Beitrag im Rahmen des Haushaltskonsolidierungskonzepts IX + verbunden, sondern insbesondere eine Qualitätsentwicklung der ganztägigen Betreuung von Grundschulkindern. Mit den Trägern der Ganztagsbetreuung wird ein passgenaues Bildungsangebot für Jungen und Mädchen entwickelt. Dabei wird die Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick genommen und die Anzahl geschlechterspezifischer Angebote überprüft. So folgen die Vorhaben dem Artikel 13 zum Bildungswesen und lebenslangem Lernen der Europäischen Charta, der darauf hinweist, dass die Organisation von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen ein wichtiges Modell für Kinder und Jugendliche darstellt.

Mädchen und Jungen die Möglichkeit zu geben ihre Aufenthaltsorte aktiv zu mitgestalten ist ein bewährtes pädagogisches Mittel um die Identifikation zu steigern und somit Vandalismus zu reduzieren. Gleichzeitig werden Schulen so zu einem Lernort, in dem demokratische Teilhabe gelebt und umgesetzt wird. Die Maßnahme "Verschönerung an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC- Anlagen" bietet Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit sich einzubringen und auch über Geschlechterbilder ins Gespräch zu kommen.

3.1.1. Bedarfsgerechte Schaffung von Kindertagesstättenplätzen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring; § 24 SGB VIII

li-	
Ziele	 Bereithalten eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes für die Kinder im Stadtgebiet der Anteil der betreuten Kinder mit Migrationshintergrund soll dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung der Stadt Hannover entsprechen Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am
	gesellschaftlichen Leben
	geselischartlichen Leben
Maßnahmen	 Erhöhung der Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 0-6
	 Anpassung der notwendiger Öffnungszeiten / Betreuungszeiten für Kinder im Alter von 0-6
	- Umwandlung von Kitas in Familienzentren
Indikatoren	- Anzahl der geschaffenen Einrichtungen/ Plätze nach Altersstruktur
	- Öffnungszeiten/ Betreuungszeiten nach Betreuungsform
	- Anzahl der geschaffenen Familienzentren
	7 th Earl Got good nation of the armitotic of the control of the c
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung Fördermittel von Bund und Land

3.1.2. Fluxx – Notfallbetreuung für Angehörige mit Unterstützungsbedarf

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 17 Betreuung anderer Familienangehöriger
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Jahresbilanzen und Berichterstattung im Jugendhilfeausschuss

Ziele	 Minimierung von Zeitnot in den Familien Etablierung von Fluxx für Angehörige mit Unterstützungsbedarf in Verbindung mit stärkerer öffentlicher Präsenz Ausbau des ehrenamtlichen Beratenden- sowie Betreuendenpools
Maßnahmen	 Präsenz bei Wirtschaftsempfängen, Zusammenarbeit mit hannoverimpuls, Wirtschaftsjunioren, Jobcenter und Arbeitsagentur aktive Mitarbeit in folgenden Gremien: Arbeitskreis "Audit Familie und Beruf in der Region" "Fachkräfteallianz in der Region Hannover zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf" AG Hochschulen Arbeitskreis Chancengleichheit Studentenwerk Hannover AGJÄ Großstadtnetzwerk "Großstadtbündnis" Präsenz bei Veranstaltungen der Kammern (IHK, HWK, Ärztekammer, Steuerberaterkammer, DGB) Veröffentlichung und Verbreitung der Informationsbroschüre sowie Werbekampagne in öffentlichen Verkehrsmitteln Überarbeitung des Intranetauftritts www.fluxx-hannover.de Einführung von Software zur optimierten Kommunikation zwischen Ehrenamtlichen und Profession zielgruppenspezifische Qualifizierung und Coaching von Ehrenamtlichen
Indikatoren	 Anzahl der mitwirkenden Betriebe und Unternehmen Anzahl der durchgeführten Beratungen (Männer/ Frauen) Anzahl der Qualifizierungen mit Anzahl der Teilnehmenden Anzahl der Veranstaltungen mit Präsenz Anzahl der durchgeführten Werbekampagnen
Zuständigkeit	Fachbereich Jugend und Familie in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung der Region Hannover und der Kooperationsstelle Frau und Beruf
Ressourcen	Im Haushaltsplan sowie jährliche Förderung mit 20.000-€ durch die Region Hannover

3.1.3. Ausbau der Ganztagsschulen

Artikel der Charta	Art. 6 Kinderbetreuung Art. 13 Bildung Art. 18 Soziale Kohäsion
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Armutsbericht, Bildungsmonitoring, verwaltungsinterne Drucksachen, Investitionsmemorandum

Ziele	 Ermöglichen von Berufstätigkeit für Eltern durch bedarfsgerechte Betreuungszeiten Bildungsangebote für alle Kinder mit dem Ziel der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben Schaffung weiterer Ganztagsangebote für Schülerinnen und Schüler im Grundschulbereich und weiterführenden Schulen
	Schaler im Grandschalbereich und Weiterfühlenden Schalen
Maßnahmen	- Schaffung neuer Ganztagsschulen
	 Bedarfsgerechte Anpassung der Betreuungsquote bei Kindern im Grundschulalter inklusive Ferienbetreuung
	 weitere Identifizierung von Grundschulen, die nachfolgend zu Ganztagsschulen umzubauen sind
Indikatoren	- Anzahl der ausgebauten Schulen
	- Betreuungszeiten
	- Benennung der Schulen, die zum weiteren Ausbau vorgesehen sind
Zuständigkeit	Fachbereich Schule und Fachbereich Gebäudemanagement
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.1.4. Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in Ganztagsgrundschulen

Artikel der Charta	Art. 16 Kinderbetreuung Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 13 Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Bedarfsermittlung

Ziele	Schaffung von gendergerechten Bildungsangeboten im Rahmen der Qualitätsoffensive in den Ganztagsgrundschulen im Stadtgebiet und Beförderung positiver Geschlechterbilder bei den Kindern
Maßnahmen	 Abfrage der Wünsche und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen für ihre Betreuung in den Ganztagsgrundschulen passgenaue Bildungskonzeptionen für die jeweilige Schule mit speziellen Angeboten für Jungen und Mädchen, entwickelt mit den Kooperationspartnerinnen
Indikatoren	 Anzahl der teilnehmenden Kinder Anzahl weiblicher und männlicher Betreuungskräfte im Ganztag Anzahl der getrennt geschlechtlichen Angebote
Zuständigkeit	Fachbereich Schule in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen- und partnern
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.1.5. Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen

Artikel der Charta	Art. 6 Kampf gegen Stereotype Art. 14 Gesundheit Art. 16 Kinderbetreuung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	DS 1718/2015 Haushaltssatzung 2016 und Änderungsantrag vom 17.11.2015

Ziele	 Stärkung des Verantwortungsbewusstseins für Geschaffenes bei den Schülerinnen und Schülern sowie Reduzierung von Vandalismus
	 Verbesserung der Hygiene in den WC-Anlagen und positive Auswirkungen auf das Gesundheitsverhalten der Kinder
Maßnahmen	 gemeinsamer Planungsprozess mit den M\u00e4dchen und Jungen zur Neugestaltung der WC-Anlagen in ihrer Schule
	 Aufzeigen von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten und Sensibilisierung für das jeweils andere Geschlecht
	 aktive Gestaltung der WC-Räumlichkeiten durch Schülerinnen und Schüler der jeweiligen Schule
Indikatoren	 Anzahl der teilnehmenden Schulen Anzahl der teilnehmenden Mädchen und Jungen
	Anzahl der Schadensmeldungen in den jeweiligen Schulen nach der Neugestaltung
	- Art der Berichterstattung in den Medien
Zuständigkeit	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement
Ressourcen	Jährlich 45.000 €

3.2. Kultur und Freizeit

Das Freizeitverhalten von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern unterscheidet sich signifikant. Jungen und Männer sind häufig in (Sport)vereinen aktiv, dafür aber in öffentlichen Bibliotheken unterrepräsentiert. Frauen und Mädchen verbringen ihre Freizeit weniger öffentlich. Die vermeintlichen Vorlieben der Geschlechter für bestimmte Aktivitäten sind in der Regel Resultat der gesellschaftlichen Vorurteile und Erwartungen an das jeweilige Geschlecht. Freizeit- und Kulturaktivitäten sollen laut Artikel 20 der europäischen Charta aber für alle Menschen gleichermaßen zugänglich gemacht werden und dabei, wenn möglich, Stereotypen entgegenwirken. Ein weiterer Aspekt in diesem Handlungsfeld bezieht sich darauf, dass Frauen in Kultur und Medien schlechter bezahlt werden und weniger präsent sind als ihre Kollegen. Honorare für Kulturschaffende liegen heute noch häufig unter der gesetzlichen Mindestlohngrenze.

Entsprechend gilt es Geschlechterbilder zu erweitern und Frauen und Mädchen im kulturellen Leben sichtbarer zu machen. Zudem sollen Kulturschaffende ein existenzsicherndes Einkommen haben. Die Sicherstellung der Teilhabe aller Menschen am kulturellen Leben bedeutet auch neue Beteiligungsformen zu entwickeln um z.B. Menschen mit Migrationshintergrund das kulturelle Leben der LHH mitgestalten zu lassen.

Häufig ist Menschen aus Einwandererfamilien der Zugang zu Teilhabe und Gestaltung erschwert. Um diesem Umstand zu begegnen und die Diversität Hannovers auch hier sichtbar zu machen, wird im Rahmen der Maßnahme "Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens" eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Kultureinrichtungen mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen angestrebt.

Unter dem Titel "Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek" wird die Stadtbibliothek eine Veranstaltungsreihe konzipieren, die sich gezielt an Jungen und Männer richtet, um die Zielgruppe besser ansprechen zu können und ein erweitertes Nutzungsverhalten zu erreichen.

Zudem wird sich der finanziellen Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern gewidmet, mit dem Ziel, eine Gleichstellung mit den Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen sicher zu stellen. Analog zur Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen aus Hannover zielt auch die Maßnahme zum Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen auf eine bessere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die LHH ab. Hierfür werden die Prüfkriterien um "besondere Verdienste" überarbeitet und eine fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten vorgenommen.

3.2.1. Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens

Artikel der Charta	Art. 5 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung Art. 18 Soziale Kohäsion Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattung im Kulturausschuss

Ziele	Stärkere Nutzung der städtischen Kultureinrichtungen- und angebote durch Menschen mit Migrationshintergrund und stärkere Einbindung von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
Maßnahmen	- Planung und Organisation von Beteiligungsprozessen in ausgewählten Stadtbezirken
	- Durchführung eines gendergerechten Beteiligungsprozesses
	 gemeinsame Projekte von Museen, Migranteninnen- und Migrantenselbstorganisationen und Stadtteileinrichtungen
Indikatoren	 Anzahl der Stadtbezirke, in denen der Beteiligungsprozess durchgeführt bzw. begonnen wurde Anzahl der durchgeführten gemeinsamen Projekte
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur in Zusammenarbeit mit Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.2.2. "Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek"

Artikel der Charta	Art. 20 – Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	 Begeisterung von mehr Jungen und Männern für die Angebote der Stadtbibliothek Entwicklung einer Veranstaltungsreihe im Frühjahr und Herbst 2017 speziell für Jungen und Männer, um gezielt diese beiden Gruppen zu bewerben
Maßnahmen	
	 Lesung für Erwachsene: Andreas Kraß – "Ein Herz und eine Seele. Geschichte der Männerfreundschaft"
	 Lesung für Erwachsene: Hanjo Kesting – "Oskar Wilde" in der Reihe 'Große Romane der Weltliteratur'
	- Zukunftstag in der Stadtbibliothek (nur für Jungen)
	 Bilderbuchkino mit einem männlichen Helden (eventuell auch in mehreren Stadtteilbibliotheken)
	 Programm für Jungen, konzipiert vom Sachgebiet Kinder- Schulbibliotheksarbeit (z.B. TOMMI, Kindersoftwarepreis)
	- Männerthema in der Reihe "Musik im Wort"
Indikatoren	 Anzahl der Teilnehmenden an den Veranstaltungen (männlich/ weiblich)
	- Anzahl der Bibliotheksnutzer (Basis Nutzungszahlen 2017-2019)
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.2.3. Künstlerinnen in und aus Hannover

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	Verstärkter Blick auf Künstlerinnen in und aus Hannover: Verbesserung der Wahrnehmung von Künstlerinnen
Maßnahmen	 Gezielte künstlerische Aktivitäten Ideenentwicklung für die Schaffung eines weiteren frauenORTes in Hannover im Rahmen des Projekts "frauenORTE Niedersachsen" des Landesfrauenrats Niedersachsen e.V.
Indikatoren	 Anzahl der künstlerischen Aktivitäten Berichterstattung in lokalen Medien ggf. Einrichtung eines zweiten frauenOrtes
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur in Kooperation mit der Gemeinschaft der Künstlerinnen und Kunstförderer NiedersachsenHannover
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.2.4. Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern

Artikel der Charta	Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit Art. 4 Öffentliches Engagement Art. 10 Vielfältige Diskriminierung und Benachteiligung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	 Einführung einer Honoraruntergrenze für Freie Künstlerinnen und Künstler mit dem Ziel, dass die freiberuflichen, künstlerischen Honorare den gesetzlichen Mindestlohn nicht länger unterschreiten Gleichstellung mit Honoraren anderer freiberuflicher Berufsgruppen
Maßnahmen	Öffentlicher Diskurs über das ThemaAnpassung der Zuwendungsberechnungen
Indikatoren	Öffentliche WahrnehmungHöhe der Honorare
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur
Ressourcen	ist im Rahmen der Haushaltsplanung ggfs. zu berücksichtigen

3.2.5. Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen

Artikel der Charta	Art. 4 Öffentliches Engagement für Gleichstellung Art. 20 Kultur, Sport und Freizeit
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	Quartalsberichterstattungen im Kulturausschuss

Ziele	Stärkere Sichtbarmachung von Frauen mit Verdiensten für die Stadt Hannover
Maßnahmen	 Nutzung der neuen Ehrengräbersatzung für das formulierte Ziel Überarbeitung der Prüfkriterien für "besondere Verdienste" für die Stadt Hannover
	- fachliche Begutachtung von geeigneten Persönlichkeiten
Indikatoren	 prozentualer Frauenanteil bei den Ehrengräbern auf städtischen Friedhöfen
	 Vorliegen aktualisierter Prüfkriterien für die besonderen Verdienste
Zuständigkeit	Fachbereich Kultur
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung

3.3. Planung und wirtschaftliche Entwicklung

Eine durchdachte wirtschaftliche Förderung in Kommunen birgt große Potentiale, die Lebenssituationen von Frauen nachhaltig zu verbessern. Die Erschließung neuer kreativer Ideen in Unternehmen und damit verbundene ökonomische Gewinne durch Unternehmensförderung bereichern das Leben in der LHH. Gleichzeitig trägt eine an Gleichstellung orientierte Wirtschaftsförderung zur Senkung von Arbeitslosigkeit, insbesondere von Frauen bei und fördert damit eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Dazu gehören wie in Artikel 27 der Charta beschrieben Angebote für Frauen, die selbstständig werden wollen oder bereits Unternehmerinnen sind. Der Weg in die Selbstständigkeit wird auch heute noch in der Regel seltener von Frauen als von Männern beschritten. Seit langem arbeiten die LHH, hannoverimpuls und Gründerinnenconsult zusammen, um Frauen zu ermutigen, diesen Schritt zu gehen. Dabei sind sowohl Beratungen, Netzwerkarbeit als auch Fachveranstaltungen von besonderer Bedeutung. Demnach sind der jährlich in Hannover stattfindende niedersachsenweite Unternehmerinnen- und Gründerinnenkongress als auch die Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen im zweiten Gleichstellungsaktionsplan erneut aufgeführt.

Darüber hinaus gilt es die Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Nahversorgung zu berücksichtigen und für die Sicherung der guten Qualität dieser in der LHH Sorge zu tragen. öffentliche Verkehrsmittel Anbindung an sowie die flächendeckend Versorgungslage in sämtlichen Quartieren mit ihren kurzen Wegen und der guten Erreichbarkeit, sind Merkmale einer familienfreundlichen und inklusiven Stadt. Die Neuausrichtung Einzelhandelsund Zentrenkonzepts als städtebauliches des Entwicklungskonzept im Sinne des §1 Abs. 6 Nr. 11 des Baugesetzbuches wird deswegen als Maßnahme in den zweiten Gleichstellungsaktionsplan sowohl bezüglich der Konzepterarbeitung als auch der Qualitätssicherung aufgenommen.

3.3.1. Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	

Ziele	 Vereinfachung der Rahmenbedingungen für Frauen in der Existenzgründung erfolgsorientierte, geschlechterspezifisch bedarfsgerechte Beratungsangebote 	
Maßnahmen	 Fachberatungen regelmäßige Öffnungszeiten für individuelle Beratung fachspezifische Informationsveranstaltungen und Netzwerkarbeit 	
Indikatoren	Anzahl der BeratungsgesprächeAnzahl der Infoveranstaltungen	
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft	
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank)	

3.3.2. Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen

Artikel der Charta	Art. 27 Wirtschaftliche Entwicklung Art. 24 Nachhaltige Entwicklung
Berichte, Grundlagen,	Kongressberichte
gesetzl. Beschlüsse	Nachweise für die N-Bank

Ziele	 Weiterbildung von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen Netzwerkbildung und fachliche Informationen 	
Maßnahmen	Planung und Durchführung eines jährlichen Kongresses	
Indikatoren	Anzahl der Teilnehmerinnen bei den Kongressen	
Zuständigkeit	Fachbereich Wirtschaft	
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung Eigenmittel hannoverimpuls/ Gründerinnen-Consult Fördermittel EU (N-Bank) Zuschüsse der Ministerien	

3.3.3. Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung Art. 12 Beschaffungs- und Vertragswesen
Berichte, Grundlagen, gesetzl. Beschlüsse	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

Ziele	Ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern im Verfahren der Neuaufstellung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes der Landeshauptstadt Hannover	
Maßnahmen	 Berücksichtigung von Genderaspekten im Aufstellungsverfahren und bei der Formulierung von Zielen und Grundsätzen Beteiligung der (Fach-)Öffentlichkeit im Aufstellungsprozess unter stärkerer Berücksichtigung von Genderaspekten 	
Indikatoren	Beachtung von geschlechterrelevanten Aspekten in der fachlichen Diskussion	
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung	
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung	

3.3.4. Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung

Artikel der Charta	Art. 25 Stadt- und Lokalplanung
Berichte, Grundlagen,	§1 Abs. 6 Baugesetzbuch
gesetzl. Beschlüsse	DS 0212/2011 (Schriftenreihe zum Flächennutzungsplan Heft 22)

Ziele	 Halten des hohen Standards der Nahversorgungsqualität im Stadtgebiet Erhalt und Ausbau kurzer Wege Erhalt und Stärkung einer flächendeckenden und wohnortnahen Nahversorgungsstruktur im Bereich Nahrungs- und Genussmittel Erhalt und Stärkung der polyzentralen Nahversorgungsstruktur durch die Zentren Anbindung der Standorte und Zentren an den ÖPNV 	
Maßnahmen	 Evaluation und Weiterentwicklung der Qualitätsziele aus dem Einzelhandels- und Zentrenkonzept von 2011: Laufende Aktualisierung der Standorte der Lebensmittelversorgerinnen und Lebensmittelversorger Überprüfung von Bauleitplänen auf möglicherweise den Zielen des Konzeptes entgegenstehende Festsetzungen "Konstruktiver Dialog" mit den Betreiberinnen und Betreibern Aktualisierung des Einzelhandels- und Zentrenkonzeptes in regelmäßigen Zeitabständen 	
Indikatoren	 Verkaufsflächenausstattung pro Einwohnerin bzw. Einwohner Anzahl der Einwohnerinnen und Einwohner im 500m-Radius um den jeweiligen Lebensmittelanbieter Reduzierung von Leerständen Verbesserung des Verkaufsflächenangebotes im Wohnumfeld (z.B. Erhöhung der Sortimentstiefe und- breite, erhöhtes Konkurrenzangebot, Ausfüllen von Netzlücken) 	
Zuständigkeit	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung	
Ressourcen	im Rahmen der Haushaltsplanung	

4. Kurzübersicht der Maßnahmen

Ifd Nummer	Bezeichnung	Ansprechpartnerinnen und
iiu ivuiiiiilei	Description	Ansprechpartner in der
		Stadtverwaltung Hannover
1.1.1	Paritätische Besetzung der Akteurinnen und	Büro des
1.1.1	1	Oberbürgermeisters
	Akteure bei Veranstaltungen des Büro des Oberbürgermeisters	Oberburgermeisters
1.1.2	•	Fachbereich Finanzen
1.1.2	Beteiligungsbericht	
1.1.3	Feministischen Perspektiven Raum geben	Gleichstellungsbeauftragte
		der Landeshauptstadt
1.0.1		Hannover
1.2.1	Genderfokus beim Hannoverschen Diversity-	Fachbereich Kultur in
	Netzwerk	Kooperation mit dem
		Fachbereich Ada-und-
		Theodor-Lessing-
		Volkshochschule
1.2.2	Kampagne gegen die Altersarmut	Fachbereich Soziales in
		Zusammenarbeit mit dem
		Fachbereich Senioren
1.2.3	Partizipation von Frauen mit	Fachbereich Sport und
	Migrationshintergrund am Sport über	Bäder
	Qualifikation (Übungsleiterin)	
2.1.1	Förderung der Gleichstellung in der	Fachbereich Personal und
	Personalarbeit	Organisation
		Referat für Frauen und
		Gleichstellung
2.1.2	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Fachbereich Personal und
		Organisation
2.1.3	Personalgewinnung und Personalbindung in	Fachbereich Personal und
	technischen Berufen	Organisation
2.1.4	Männer in die städtischen Kindertagesstätten	Fachbereich Jugend und
		Familie
2.1.5	Gesundheitsförderung für Mitarbeiterinnen und	Fachbereich Personal und
	Mitarbeiter	Organisation
2.1.6	Häusliche Gewalt und die Auswirkungen am	Referat für Frauen und
	Arbeitsplatz	Gleichstellung in
	'	Zusammenarbeit mit dem
		Fachbereich Personal und
		Organisation und dem
		Gesamtpersonalrat
2.1.7	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Referat für Frauen und
		Gleichstellung in
		Zusammenarbeit mit dem
		Fachbereich Personal und
		Organisation und mit dem
		Gesamtpersonalrat
3.1.1	Bedarfsgerechte Schaffung von	Fachbereich Jugend und
	Kindertagesstättenplätzen	Familie
3.1.2	Fluxx – Notfallbetreuung für Angehörige mit	Fachbereich Jugend und
0.1.2	Unterstützungsbedarf	Familie
3.1.3	Ausbau der Ganztagsschulen	Fachbereich Schule und
0.1.0	/ Adobad doi Odiiztagosorialori	Fachbereich
		Gebäudemanagement
3.1.4	Qualitäteentwicklung von Bildungsangeheten in	Fachbereich Schule
3.1.4	Qualitätsentwicklung von Bildungsangeboten in	ractibereich Schule
	Ganztagsgrundschulen	

3.1.5	Verschönerungen an Schulanlagen am Beispiel der Gestaltung von WC-Anlagen	Fachbereich Schule/ Bereich Schulmanagement in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Gebäudemanagement und der Gebäudereinigung
3.2.1	Aktivierung der Mitgestaltung städtischen Kulturlebens	Fachbereich Kultur
3.2.2	"Jungen und Männer erobern die Stadtbibliothek"	Fachbereich Kultur/ Stadtbibliothek Hannover
3.2.3	Künstlerinnen in und aus Hannover	Fachbereich Kultur
3.2.4	Finanzielle Gleichstellung von Künstlerinnen und Künstlern	Fachbereich Kultur
3.2.5	Frauenanteil in öffentlichen Ehrungen	Fachbereich Kultur
3.3.1	Förderung selbständiger Frauen und Existenzgründerinnen	Fachbereich Wirtschaft
3.3.2	Kongress Unternehmerinnen und Gründerinnen	Fachbereich Wirtschaft
3.3.3	Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Konzepterarbeitung	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung
3.3.4	Einzelhandels- und Zentrenkonzept: Qualitätssicherung	Fachbereich Planen und Stadtentwicklung; in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Wirtschaftsförderung