



29. Bundeskonferenz „Feministischer Kompass: Kurs halten in antifeministischen Gewässern“

Europäische Gleichstellungscharta: Game-Changer für nachhaltige Gleichstellungspolitik

19.05.2026 | Hansestadt Lübeck | Forum 15

ICH STELLE MICH KURZ VOR

Als Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung in Wuppertal verantworte ich ein Team mit 12 Personen
I **Ein Teil:** landesgefördertes Projekt Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck I Zielgruppe: klein- und mittelständische Unternehmen I **Ein Teil:** Mitarbeiter*innen des Teams Gleichstellung und Antidiskriminierung zu allen Themen, die wir uns intern und extern als Gleichstellungsbeauftragte vorstellen können.

Unsere Stadt hat seit letztem Jahr eine SPD-Oberbürgermeisterin, eine der jüngsten in NRW und einen quotierten Verwaltungsvorstand.

Ich arbeite mein ganzes Berufsleben in der Gleichstellungsstelle, war einige Jahre Bundessprecherin und biete für die BAG Veranstaltungen zur Europäischen Gleichstellungscharta an.

Ich bin neugierig und optimistisch. Meine Passion ist es, Strukturen zu erkennen, Hindernisse auszumachen und Lösungen zu finden.

Ich bin Team-Playerin, glaube an die Notwendigkeit verschiedener Perspektiven und freue mich, wenn ich etwas lernen kann.



Europäische Gleichstellungscharta: Game-Changer für nachhaltige Gleichstellungspolitik

ICH BIN HEUTE HIER, UM DAFÜR ZU WERBEN, DASS IHR DIE EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCHARTA ALS STRATEGISCHES INSTRUMENT NUTZT, UM EUCH NACHHALTIGER UND KRISENFESTER AUFZUSTELLEN.

Wir haben uns als Team in Wuppertal vor ca. 3 Jahren entschieden: Wir machen nichts mehr alleine! Wir suchen uns für unsere Vorhaben immer Verbündete/Kooperationspartner*innen und wir sind – wo immer es uns möglich ist – Verbündete/Kooperationspartner*innen.

Wir versuchen vor Ort Strategien zu finden, die uns helfen, unsere Arbeit für die Menschen bestmöglich einzusetzen.

Dabei sind wir immer auf die Unterstützung anderer Personen - sei es aus der Verwaltung oder der Zivilgesellschaft - angewiesen. Diese Kooperationsbeziehungen zu stärken ist Teil unserer Arbeit, Teil unseres Erfolgs und Teil unseres Schutzes.

Wir bringen mit der Charta Menschen und Themen zusammen, machen sichtbar, wer und was in unserer Kommune umgesetzt wird.

WAS UNS UMTREIBT



STADT WUPPERTAL / STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

WIR VERSUCHEN ALS FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE STRATEGIEN ZU FINDEN, UM UNSERE ARBEIT FÜR DIE MENSCHEN IN UNSERER KOMMUNE BESTMÖGLICH EINZUSETZEN.

Wir wollen Veränderungen herbeiführen, um strukturelle Diskriminierung und Benachteiligung abzubauen.

Dazu erstellen wir Konzepte, entwickeln Veranstaltungsformate, nehmen an Besprechungen teil und sind Teil von Netzwerken.

Wir sind angewiesen auf die Unterstützung anderer Personen - sei es aus der Verwaltung oder der Zivilgesellschaft.

Andere sind auf uns angewiesen: als Expert*innen, als Unterstützungspersonen oder als Netzwerker*innen.

Kooperationsbeziehungen zu stärken ist Teil unserer Arbeit, Teil unseres Erfolgs und Teil unseres Schutzes. Wir bringen mit der Charta Menschen und Themen zusammen, machen sichtbar, wer und was in unserer Kommune umgesetzt wird.

WAS UNS UMTREIBT & DER BEZUG ZUR CHARTA



DIE EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCHARTA IST EINE MÖGLICHKEIT

- Kooperationsbeziehungen zu stärken,
- Themen und Menschen zusammenzubringen,
- persönliche Verbindungen zu schaffen
- und sichtbar zu machen, wer in unserer Kommune – über uns persönlich hinaus – Teil der Gleichstellungsarbeit ist.

Das ist unser Backoffice und kann Teil unseres Schutzes in antifeministischen Zeiten sein.

ZUKUNFTSVISION MIT SYSTEM: VON DER VISION ZUR AKTION



STADT WUPPERTAL / STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

ICH MÖCHTE EUCH HEUTE MIT AUF DIE REISE NEHMEN. DABEI WERDEN UNS DIE STICHWORTE AUS DEM TITEL DES FORUMS ALS Roter Faden DIENEN:

- Die Europäische Gleichstellungscharta
- Die Charta als Game Changer
- Was zeichnet nachhaltige Gleichstellungsarbeit aus?
- Was sind Strategien im Kontext antifeministischer Erfahrungen?
- Wie hängen die Europäische Gleichstellungscharta und diese Strategien zusammen?

1. DIE EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCHARTA

1. Mitteilung an den Rat der Gemeinden und Regionen Europas
2. Aufstellung eines Aktionsplanes im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens
3. Verabschiedung in den politischen Gremien & Öffentliche Berichterstattung
4. Controlling/Monitoring incl. Berichterstattung in den politischen Gremien



VERPFLICHTUNGEN IM RAHMEN DES CHARTA- BEITRITTS

- Mitteilung an den RGRE (Rat der Gemeinden und Regionen Europas) nach Unterzeichnung.
- Beteiligungsorientierte Aufstellung des Aktionsplanes innerhalb eines Zeitraumes von 2 Jahren nach Unterzeichnung.
- Festlegung von Zielen und Prioritäten, von Ressourcen und Zeiträumen für die Umsetzung im Aktionsplan.
- Verabschiedung in den politischen Gremien und öffentliche Präsentation des Aktionsplanes.
- Öffentliche Berichterstattung über und Evaluation der Fortschritte mit entsprechender Berichterstattung in den politischen Gremien
- Veröffentlichung des Aktionsplanes und aller Ergebnisse auf europäischer Ebene.

Ziel: voneinander lernen!

AUS DEM TEXT DER GLEICHSTELLUNGSCHARTA

„Die Unterzeichnerin/der Unterzeichner verpflichtet sich, die nachfolgend beschriebenen Schritte zur Umsetzung der Bestimmungen der vorliegenden Charta durchzuführen:

(1) Innerhalb eines zumutbaren Zeitraums (nicht mehr als zwei Jahre) ab Unterzeichnungsdatum entwickelt jeder Unterzeichner dieser Charta einen eigenen Gleichstellungs-Aktionsplan, nimmt diesen an und setzt ihn um.

(2) Der Gleichstellungs-Aktionsplan legt die Ziele und Prioritäten der Unterzeichnerin/des Unterzeichners, die geplanten Maßnahmen und bereitzustellenden Ressourcen fest, um die Charta und die darin enthaltenen Verpflichtungen in Kraft zu setzen. Der Plan muss auch den geplanten Zeitrahmen für seine Umsetzung darlegen. Falls ein Unterzeichner bereits über einen Gleichstellungs- Aktionsplan verfügt, muss er diesen überprüfen, um sicherzustellen, dass alle gemäß dieser Charta relevanten Themen darin aufgegriffen werden.

(3) Jede/r Unterzeichner/in holt eine Vielzahl von Meinungen ein, bevor der Gleichstellungs-Aktionsplan angenommen wird, und sorgt für die weite Verbreitung des Plans nach Annahme. Außerdem berichtet jede/r Unterzeichner/in regelmäßig und öffentlich über die bei der Umsetzung des Plans gemachten Fortschritte.

(4) Jede/r Unterzeichner/in revidiert den Gleichstellungs-Aktionsplan je nach Erfordernis und entwickelt jeweils neue Pläne für nachfolgende Perioden.

(5) Jede/r Unterzeichner/in erklärt sich grundsätzlich bereit, mit einem geeigneten, noch zu schaffenden Bewertungssystem zu kooperieren, um die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Charta beurteilen zu können und es Lokal- und Regionalregierungen in ganz Europa zu ermöglichen, voneinander zu lernen, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern besser erreicht werden kann. Zu diesem Zweck stellt jede/r Unterzeichner/in den Gleichstellungs-Aktionsplan sowie andere relevante, öffentlich zugängliche Materialien zur Verfügung.

(6) Jede/r Unterzeichner/in informiert den Rat der Gemeinden und Regionen Europas schriftlich davon, dass und an welchem Tag die Charta unterzeichnet wurde, und gibt gleichzeitig Kontaktdaten für weitere Zusammenarbeit im Hinblick auf die Charta an.“

2. DIE CHARTA ALS GAME CHANGER



WEG VON DEN RECHENSCHAFTSBERICHTEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT, HIN ZU MEHR TRANSPARENZ UND BEDEUTUNG „ANDERER“ FÜR DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

1. Darauf kann der Aktionsplan / kann die Charta aufbauen

- Tradition einer jahrzehntelangen institutionellen Gleichstellungsarbeit – Expertise, strategisches Wissen, Kontakte, gesetzliche Grundlagen
- Konzepte zur Umsetzung von Geschlechtergleichstellung innerhalb und außerhalb der Verwaltung
- Konzepte zur Inklusion, Integration, für queere Menschen, für Alleinerziehende, gegen Gewalt an Frauen und marginalisierte Gruppen
- gleichstellungspolitische Gremien (Ausschüsse, Beiräte, Treffen mit gleichstellungspolitischen Sprecher*innen)
- guter Kontakt zur Zivilgesellschaft (Aktionen, weltweite Aktionstage, Anfragen, Netzwerke, Runde Tische)

WEG VON DEN RECHENSCHAFTSBERICHTEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT, HIN ZU MEHR TRANSPARENZ UND BEDEUTUNG „ANDERER“ FÜR DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

2. Beteiligung von Verwaltung und Zivilgesellschaft

- Ziel: Verständigung mit Verwaltung, Zivilgesellschaft und Politik auf die Scherpunkte der Gleichstellungspolitik für einen bestimmten Zeitraum
- Wichtig: auf eure Kommune zugeschnittenes Beteiligungskonzept I digital I in Form von Workshops I Interviews
- Zielgruppe: Personen in der Verwaltung I Vertreter*innen der Zivilgesellschaft I Einwohner*innen I Netzwerke
- Mögliche Vorarbeit: Definition des Handlungsfeldes I Recherche des Ist-Standes, um die Lücken zu identifizieren
- Wichtig: Maßnahmeplan muss von den politischen Gremien verabschiedet werden I nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt Maßnahmen I alle übernehmen Verantwortung



Entwickle eine Vision für deine Arbeit in einem Jahr

1. Setze einen thematischen Scherpunkt
2. Formuliere Ziele: was willst du für das Thema erreichen?
3. Kläre deine Maßnahmen (z.B. Veranstaltungsformate/Konzepte/Meetings/Studien)
4. Definiere Kooperationspartner*innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung
5. Überlege dir Risiken und Chancen bei der Umsetzung
6. Überlege dir, welcher Aspekt am spannendsten für dich persönlich sein wird
7. Stelle dir Menschen an deiner Seite vor: wer soll das sein?

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros &



3. NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSARBEIT DURCH DIE CHARTA

NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSARBEIT ZEICHNET SICH DURCH FOLGENDES AUS

- Strukturelle Veränderungen statt Einzelmaßnahmen: Gesetze | Institutionelle Verankerung durch Beauftragte | Kulturwandel (Paritätsgesetze – dauerhafte Frauenquote in Parlamenten)
- Intersektionalität / Mehrdimensionale Perspektiven & Bewusstseinsbildung: Berücksichtigung von Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsformen | Schulungen / Weiterbildungen | Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen
- Partizipation und Eigenverantwortung: Betroffene zu Beteiligten machen (Beteiligung) | Empowerment (Befähigung, Rechte einzufordern) / (Gendergerechte Verkehrsplanung mit Beteiligungsverfahren – Sicherheit von Frauen und marginalisierte Gruppen)
- Ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit verbinden: Querschnittsthema im Rahmen von Klimagerechtigkeit, Care Arbeit, wirtschaftlicher Teilhabe (Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie oder audit beruf&vielfalt – langfristige faktenbasierte Vereinbarungen)
- Langfristige Finanzierung und Evaluation: Dauerhafte Budgets | Monitoring | Dynamik und Anpassung des Programms
- Internationale Zusammenarbeit: Globale Partnerschaften durch Austausch und voneinander lernen (Austausch mit Partnerkommunen – neue Lösungen finden, flexibel bleiben)



4. DIE CHARTA & ANTIFEMINISTISCHE ERFAHRUNGEN

Was hast du erlebt? Teile eine Erfahrung aus deinem beruflichen Alltag mit den anderen, wenn möglich in einem Satz

ANTIFEMINISTISCHE ERFAHRUNGEN: STRATEGIEN UND GEGENWEHR

1. Austausch und Vernetzung
2. Professionell kommunizieren und Grenzen setzen
3. Kommunikation und Moderation in digitalen Räumen
4. Formalisierte Maßnahmen und rechtliche Schritte
5. Selbstfürsorge und Grenzen wahren
6. Rechtliche und politische Rückendeckung
7. Institutionell handlungsfähig werden: Leitlinien, Satzungen und klare Rollen



WIDERSTÄNDE UND HERAUSFORDERUNGEN I ANTIFEMINISMUS BEGEGNEN

- Traditionelle Rollenbilder oder wirtschaftliche Interessen
- Messbarkeit von bestimmten Effekten, wie z.B. Kulturwandel
- Globalisierung durch Rückschritte in anderen Ländern, mit denen wir in globalen Bündnissen zusammenarbeiten

Die Broschüre „Gegenwind oder doch schon ein Sturm? Antifeminismus in der Gleichstellungsarbeit“, die von der BAG herumgegeben wurde, zeigt wichtige Punkte auf, die ich kurz benennen möchte:

In Kapitel 3, Strategien und Gegenwehr geht es um

- Austausch und Vernetzung: Der Austausch mit vertrauten Personen hilft, Angriffe einzuordnen und gibt Rückhalt I der Wissens- und Praxistransfer ist wichtig, um auf neue Ideen zu kommen (Perspektivenvielfalt)
- Professionell kommunizieren und Grenzen setzen: Angriffe müssen fachlich eingeordnet werden, deshalb sind Faktenorientierung und eine klare Sprache hilfreich, um den Auftrag, den Kontext und den Bezug deutlich zu machen

WIDERSTÄNDE UND HERAUSFORDERUNGEN I ANTIFEMINISMUS BEGEGNEN

- Kommunikation und Moderation in digitalen Räumen: klare Kommunikation eigener Kanäle, eigene Themen setzen, Textbausteine für Antworten zusammentragen
- Formalisierte Maßnahmen und rechtliche Schritte: fachliche und rechtliche Einordnung als Grundlage für weitere Konzepte und strategische Ausrichtung
- Selbstfürsorge und Grenzen wahren: nicht auf jede Provokation reagieren, Pausen und freie Räume einplanen, Hilfe und Unterstützung organisieren
- Rechtliche und politische Rückendeckung: Klare Haltung in Verwaltung und Politik
- Institutionell handlungsfähig werden / Leitlinien, Satzungen und klare Rollen: Leitbild der Verwaltung, Änderung kommunaler Satzungen durch Redezeitbegrenzung, klare Positionierung der Verwaltungsspitze

EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCHARTA, NACHHALTIGKEIT & ANTIFEMINISTISCHE ERFAHRUNGEN

STRUKTURELLE VERÄNDERUNGEN

MEHRDIMENSIONALE PERSPEKTIVE

PARTIZIPATION & EIGENVERANTWORTUNG

ÖKOLOGISCHE & ÖKONOMISCHE FAKTOREN

LANGFRISTIGE FINANZIERUNG

BEWUSSTSEINSBILDUNG / ÖFFENTLICHKEIT

INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT

AUSTAUSCH & VERNETZUNG

KOMMUNIKATION & GRENZEN SETZEN

FORMALISIERTE MAßNAHMEN

SELBSTFÜRSORGE & GRENZEN WAHREN

RECHTLICHE/POLITISCHE RÜCKENDECKUNG
WERDEN

HANDLUNGSFÄHIG WERDEN

NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSARBEIT & STRATEGIEN DURCH DIE EUROPÄISCHE GLEICHSTELLUNGSCARTA

Nachhaltige Gleichstellungsarbeit

Strukturelle Veränderungen statt Einzelmaßnahmen:

Der Aktionsplan setzt die Einzelmaßnahmen in einen Kontext von Handlungsschwerpunkten und Themen

Intersektionalität / Mehrdimensionale Perspektiven:

Der Aktionsplan kann Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen aber auch für benachteiligte/marginalisierte Gruppen enthalten, er kann den Fokus auf Vereinbarkeit und queere Personen, auch Arbeitsmarktpolitik für Frauen mit internationalen Familiengeschichten legen

Partizipation und Eigenverantwortung:

Der Aktionsplan wird im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens erstellt und kann gleichzeitig Empowerment-Maßnahmen beinhalten

Ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit verbinden:

Die neuen Handlungsfelder der Charta greifen ökologische Themen auf, die Schwerpunktsetzung durch Handlungsfelder ermöglicht es, sich auf bestimmte Themen zu konzentrieren

Langfristige Finanzierung und Evaluation:

Maßnahmen im Aktionsplan können bestehende Budgets bestärken oder neue Budgetmöglichkeiten eröffnen I das Monitoring macht deutlich, welche Maßnahmen aufgrund fehlender Ressourcen nicht umgesetzt werden können

Bildung und Bewusstseinsbildung:

Der Aktionsplan ist öffentlich, zeigt den gleichstellungspolitischen Fahrplan auf, macht auf das Thema aufmerksam, kann in Reden oder bei Kampagnen als Grundlage dienen / Schulungen können explizit als Maßnahmen aufgenommen werden

Internationale Zusammenarbeit:

Es handelt sich um ein Projekt der kommunalen Zusammenschlüsse in Europa, es besteht die Möglichkeit, sich mit den Partnerstädten auf vielfältigen Wegen auszutauschen, die europäische Ebene eröffnet neue Ideen für eigenes Handeln und einen Abgleich eigener Wirkungsmacht

Strategien und Gegenwehr gegen Antifeministische Angriffe

Austausch und Vernetzung:

In Beteiligungsverfahren werden neue Kontakte geknüpft, durch die Zusammenarbeit an Themen werden diese gefestigt

Professionell kommunizieren und Grenzen setzen & Formalisierte Maßnahmen sowie rechtliche Schritte:

Im Beteiligungsverfahren können hierzu gemeinsame Maßnahmen entwickelt werden

Selbstfürsorge und Grenzen wahren:

Ein Aktionsplan ist ein Gemeinschaftswerk von Vereinen, Verbänden, Verwaltung, Institutionen

Rechtliche und politische Rückendeckung & Institutionell handlungsfähig werden:

Die Verabschiedung des Aktionsplanes in den politischen Gremien ist ein Zeichen für die politische Rückendeckung

WIR machen nichts mehr alleine!

Durch die Europäische Gleichstellungscharta kann ein WIR entstehen, das unsere Arbeit so dringend benötigt.

Gerade in den Beteiligungsverfahren und in der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Aktionsplan wird deutlich, dass antifeministische Erfahrungen vielfältig sind und nicht nur Gleichstellungsbeauftragte treffen. Sie treffen alle Bereiche der Verwaltung, die sich mit Inklusion, Integration, Vielfalt, Beteiligung beschäftigen. Sie betreffen Communitys, Fraueninfrastruktur, Einrichtungen für queere Personen und Menschen mit Migrationsgeschichte.



WIR GESTALTEN DIE VERWALTUNG DER ZUKUNFT!



Roswitha Bocklage | Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung Wuppertal | 0202 563 53 70 |

roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de | www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle

Instagram: https://www.instagram.com/fuer_vielfalt_wuppertal/

Instagram: https://www.instagram.com/bergisch_competentia/

STADT WUPPERTAL / STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

VIELEN DANK!

Wir haben erlebt, wie gut es tut, viele zu sein. Sucht euch „viele“ in eurer Kommune. Und wenn ihr Fragen habt: Die BAG hat Unterstützungsangebote, wenn ihr der Charta beitreten möchtet:

- Sprechstunden zur Charta &
- Nationale Konferenz im November in Wuppertal
- Gruppenberatung zur Europäischen Gleichstellungscharta
- Material auf der Website

Website der BAG zum Thema Europäische Gleichstellungscharta:

<https://www.gleichberechtigt.org/themen/europ%C3%A4ische-charta-f%C3%BCr-die-gleichstellung>

Fotos: Teamfoto: Stefanie vom Stein, Kommunikation und Marketing der Stadt Wuppertal

Alle anderen Fotos: Susanne Hübner, Bundeskonferenz 15. – 17.09.2024 in Würzburg