

Euskirchen, 10.03.2022

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr.: 85/2022

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2021

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Einst	Ja	Nein	Enth.	Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss
APeG	04.04.2022						
Rat	19.05.2022						

Kosten der Maßnahme:

€

Erträge der Maßnahme:

€

im Haushaltsplan veranschlagt:

Ja

Nein

im Wirtschaftsplan veranschlagt:

Ja

Nein

Mittel stehen zur Verfügung:

Ja

Nein

ggf. Deckungsvorschlag:

jährlicher Folgeaufwand/-ertrag:

€

weiterer Folgeaufwand/-ertrag:

Zustimmung der Revision liegt vor.

Mitteilung:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen.

Sachdarstellung:

Die in den Tätigkeitsberichten der Vorjahre aufgeführten Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten wurden in 2021 teilweise fortgeführt, so dass sich der diesjährige Bericht erneut auf neue Projekte und die Darstellung von Änderungen beschränken kann. Ergänzend aufgenommen wurden Perspektiven für die Arbeit im Jahr 2022. Für alle Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsstelle gilt, dass bis zum 1. Juni 2021 ein Stellenanteil von 0,4 einer Vollzeitstelle und keine Vertretung zur Verfügung stand. Seither greift die in der ersten Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 14. Dezember 2020 beschlossene Stellenerweiterung auf eine Vollzeitstelle und die Einrichtung einer Abwesenheitsvertretung.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2021

Wichtiger Bestandteil der internen Gleichstellungsarbeit war die aktive Beratung und Unterstützung der Dienststelle bei der Umsetzung der Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungsplans 2018–2022. Im Jahr 2022 wird der Ausschuss für Personal und Gleichstellung über die Aufstellung des neuen Gleichstellungsplanes 2023–2027 beraten, damit dieser rechtzeitig dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 17 LGG NRW (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen / Landesgleichstellungsgesetz) hausintern an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und bei Vorstellungsgesprächen. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als Mitglied der Verwaltung erfolgt grundsätzlich vor der Beteiligung des Personalrates. Um die zeitlichen Abläufe zu beschleunigen, wurde innerhalb der Dienststelle ein digitales Verfahren eingeführt, das auch sicherstellt, dass die Stellvertretung im Falle einer Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich tätig werden kann.

Aufgrund der wachsenden Gesamtzahl der Bediensteten (01.01.2022: **812**, im Vergleich 01.01.2020: **750** und 01.01.2018: **716**) stieg auch im Berichtszeitraum die Anzahl der Personalmaßnahmen weiter an. Perspektivisch ist davon auszugehen, dass sich diese Tendenz fortsetzen wird. In der Regel sind die Personalangelegenheiten vorab gut abgestimmt, so dass aus Gleichstellungssicht nur selten Nachfragen erfolgen oder Bedenken geltend gemacht werden müssen.

In 2021 wurde die Gleichstellungsbeauftragte in **32** Fällen aus der Belegschaft um ein persönliches Beratungsgespräch gebeten. Der dokumentierte Zeitaufwand betrug ca. **42** Stunden. (Zum Vergleich in 2020: **8** Gespräche mit einem Zeitaufwand von ca. **10** Stunden). Hierbei handelte es sich um 29 weibliche und 4 männliche Bedienstete verschiedener Fachbereiche. Das Themenspektrum beinhaltete die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie, die persönlichen beruflichen Perspektiven und die Auseinandersetzung mit belastenden Situationen am Arbeitsplatz. Hinzu kam die Verbindung von Führungspositionen und Teilzeit, eine Veränderung des Stellenvolumens und der Eintritt in den Ruhestand. Präventiv wurden Beschäftigte im Außendienst zu Fragen einer möglichen sexuellen Belästigung oder Diskriminierung beraten. Nicht berücksichtigt wurden zahlreiche kurze telefonische oder persönliche Auskünfte.

Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten wird es bei manchen Fragestellungen als hilfreich empfunden, zunächst vertraulich und unverbindlich Lösungsmöglichkeiten besprechen zu können, bevor bei Bedarf das konkrete Gespräch innerhalb des Fachbereiches gesucht wird. Die deutliche Zunahme der Beratungen wird auf den verbesserten Bekanntheitsgrad der Gleichstellungsstelle durch die Vollzeittätigkeit und einen Abbau bisheriger Hemmschwellen zurückgeführt. Dies zeigt auch die Tatsache, dass gerade männliche Kollegen zunehmend den Rat

der Gleichstellungsstelle in Bezug auf die von ihnen angestrebte verbesserte Verbindung von Familie und Beruf suchen. Positiv wird weiterhin die Tatsache bewertet, dass sich auch Bedienstete in Elternzeit mit der Gleichstellungsbeauftragten in Verbindung gesetzt haben.

Begrüßung der neuen Kolleginnen und Kollegen

Seit November 2021 werden alle neuen Kolleginnen und Kollegen mit einem persönlichen Anschreiben begrüßt, in dem die Aufgabengebiete der Gleichstellungsstelle vorgestellt werden. Für die Bediensteten der Kitas, der Feuerwehr und des Technischen Dienstes ohne eigene E-Mail Adresse sollen hier perspektivisch im Gespräch mit den Fachbereichen Alternativen entwickelt werden. Die bisherigen positiven Reaktionen zeigen, dass die Kontaktaufnahme ein sinnvolles Instrument darstellt, um das „Ankommen“ bei der Stadtverwaltung mit einer weiteren freundlichen Geste zu begleiten.

Begrüßungstreffen der neuen Auszubildenden

Bereits seit vielen Jahren stellt die Gleichstellungsbeauftragte die Schwerpunkte ihrer Arbeit den neuen Auszubildenden der Verwaltung vor. Auf Initiative des Personalrates fand im Berichtszeitraum zum ersten Mal zusätzlich eine Begrüßung der angehenden Fachkräfte im Kitabereich statt. Beide Treffen stellen eine gute Gelegenheit dar, im Rahmen eines Austausches die meist jüngeren Auszubildenden für die Themen der beruflichen Gleichstellung zu sensibilisieren und wichtige Anregungen für die Gleichstellungsarbeit zu erhalten.

Newsletter für die Kolleginnen und Kollegen

Seit Juni 2021 erstellt die Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen internen Newsletter für alle Bediensteten. Neben aktuellen Themen, die für die Kolleginnen und Kollegen relevant sind, wird auf den externen Newsletter der Gleichstellungsstelle verlinkt.

Themen waren bisher:

- Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ der Inspektoren Anwärtinnen und Anwärtler
- Die Handreichung des BMFSFJ „Gemeinsam gegen Sexismus“
- Verbesserungen im Elterngeld ab 01.09.2021
- Die Corona-Auszeit für Familien des BMFSFJ
- Das Netzwerk der weiblichen Führungs- und Nachwuchsführungskräfte
- Der Flyer „Geschlechtergerechte Sprache im Kreis Euskirchen“
- Väterreport. Update 2021
- Die Verlängerung der pandemiebedingten Sonderregelung für das Kinderkrankengeld
- Eine Infoveranstaltung zum Thema „Finanzielle Fitness für Frau und Mann“

Handreichung gegen Sexismus – AnKE Coaching

Im Nachgang der Informationen zur Handreichung des BMFSFJ „Gemeinsam gegen Sexismus“ meldete sich die Leitung des Projektes AnKE (Anlaufstelle Konfliktmanagement Euskirchen). [AnKE - Anlaufstelle Konfliktmanagement: Kreisstadt Euskirchen](#)

Das Team, das neben der Leitung aus zwei männlichen und zwei weiblichen Kräften besteht, sieht sich im öffentlichen Raum teilweise Situationen ausgesetzt, die sexistische und rassistische Züge

tragen. Auch fühlen sich die weiblichen Kolleginnen von manchen Gruppen im öffentlichen Raum anders behandelt als ihre männlichen Kollegen. Über die Gleichstellungsstelle wurde nach einer Teilnahme an der Teambesprechung in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich ein berufliches Coaching mit einer externen Referentin organisiert, bei dem das Team konkrete Situationen besprechen konnte. Bei allen Teilnehmenden war die Resonanz sehr positiv.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten zu internen und externen Stellenausschreibungen wurden auch in 2021 umgesetzt. Dies beinhaltet die gezielte Ansprache von Männern bei externen Ausschreibungen für die Kitas, den Hinweis auf das intensive betriebliche Gesundheitsmanagement und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei externen Ausschreibungen. Bei Stellenausschreibungen für alle Leitungs- und Führungsaufgaben wird folgender Text in die Ausschreibungen aufgenommen: „Von der/dem Stelleninhaber/in wird erwartet, dass sie/er sich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans einsetzt.“ Dies verdeutlicht die Überzeugung der Dienststelle, dass zum Anforderungsprofil dieser Stellen unbedingt eine ausreichende Genderkompetenz, also Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, gehört.

Seit Februar 2017 wird folgender Zusatz in die externen Stellenausschreibungen aufgenommen: "Spezifische soziale Kompetenzen und Qualifikationen, die durch generationenübergreifende Familien- und Pflegearbeit, sowie im Rahmen freiwilligen sozialen Engagements erworben werden, sind ausdrücklich willkommen". Die Vorgabe des § 8 (6) LGG NRW „Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben“ wird umgesetzt.

Weitergabe von Stellenausschreibungen im Netzwerk der Gleichstellungsstelle

Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden weiterhin auch gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet, um die Anzahl qualifizierter Bewerbungen zu erhöhen. Im Berichtszeitraum erreichten so durch elf Mitteilungen der Gleichstellungsstelle alle relevanten Stellenausschreibungen ca. 200 Adressatinnen und Adressaten, die in ihrer Multiplikatoren Funktion die Ausschreibungen auch in ihren Bereichen weiterleiten. Aufgenommen werden grundsätzlich alle Führungspositionen. Diese werden zusätzlich über die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen landesweit und in manchen Fällen über die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen bundesweit kommuniziert.

Teilnahme an Vorstellungsgesprächen

Aufgrund des hohen Zeitaufwands von Vorstellungsgesprächen beschränkten sich die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung auch in 2021 auf die Teilnahme an Auswahlverfahren, bei denen eine Beteiligung sinnvoll erschien. Bei den anderen Vorstellungsrunden erfolgte im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit den Fachbereichs- oder Abteilungsleitungen, um etwaige Fragen zu klären.

Im Jahr 2021 wurde bei **34** (2020: **elf**) Auswahlverfahren mit Vorstellungsrunden persönlich teilgenommen; mit Vor- und Nachbereitung war hier ein Zeitaufwand von ca. **126** (in 2020: **65**)

Stunden erforderlich. Durch die Fachbereiche oder die Gleichstellungsbeauftragte werden in den Gesprächen jeweils relevante Genderfragen gestellt. So wird beispielsweise im Planungsbereich das Thema „Gendergerechte Stadtplanung“, im Tiefbau das Thema „Gendergerechte Mobilitätsplanung“ und im Kitabereich nach „Genderpädagogik“ gefragt. Angehende Führungskräfte werden auf ihre konkrete Rolle bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und ihre Genderkompetenz angesprochen.

Teilzeitausbildung für Eltern ohne (abgeschlossene) Berufsausbildung

Es haben bereits mehrere Teilzeitausbildungen bei der Stadt Euskirchen stattgefunden, die jeweils mit einer bestandenen Abschlussprüfung endeten. Weiterhin wird in jeder Ausschreibung von Ausbildungsstellen ausdrücklich auf diese Möglichkeit hingewiesen. Um Doppelungen zu vermeiden, werden die konkreten Übersichten in Zukunft in den Bericht zum Gleichstellungsplan aufgenommen

Kreisweite Projektarbeit der Inspektorenanwärterinnen und Inspektorenanwärter „Frauen in Führungspositionen“

Die Gleichstellungsbeauftragte fungierte als Ansprechperson für die Stadtverwaltung Euskirchen und initiierte eine Präsentation der Beteiligten der Stadtverwaltung in der Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 06. September 2021. Hierzu wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte eine Vorlage erstellt, die über den gesamten Verlauf der Projektarbeit informiert. Die Erkenntnisse der Projektarbeit werden für die Gleichstellungsarbeit vor Ort genutzt und der Austausch anlassbezogen fortgesetzt. [Vorlage 257/2021 \(ratsinfomanagement.net\)](https://ratsinfomanagement.net)

Netzwerk der weiblichen Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

Eine Zielvorgabe des Gleichstellungsplanes der Dienststelle ist die Erhöhung des Frauenanteiles in Führungspositionen. Dies wird im Rahmen der internen Personalentwicklung unterstützt, indem sowohl die derzeitigen weiblichen Führungskräfte als auch die Mitarbeiterinnen mit Interesse an einer Potentialentwicklung (Nachwuchsführungskräfte) an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin gebunden und aktiv dabei unterstützt werden, den angestrebten weiteren beruflichen Aufstieg hier zu verwirklichen.

Die Gleichstellungsstelle bietet neben den Programmen der allgemeinen Personalentwicklung zwei ergänzende Formate an:

- Eine Vernetzung der Mitarbeiterinnen, die bereits in Führungspositionen sind. Dies richtet sich an alle Kolleginnen, die einen Fachbereich, eine Abteilung, einen Bereich, ein Sachgebiet oder eine Kita leiten.
- Eine Vernetzung der Kolleginnen mit Interesse an einer Potentialentwicklung (Nachwuchsführungskräfte)

Die Gesamtergebnisse der vier gut besuchten Auftakttreffen wurden im Verwaltungsvorstand beraten. Danach wurden sie allen Kolleginnen zur Verfügung gestellt, damit auch diejenigen, die bei den ersten Treffen nicht mit dabei sein konnten, die Möglichkeit hatten, Fragen oder Anregungen beizutragen. Eine anfängliche Skepsis mancher Teilnehmerinnen über die Sinnhaftigkeit einer reinen „Frauenveranstaltung“ wandelte sich zugunsten der Wertschätzung dieses ergänzenden Austauschforums.

Gemeinsam mit einer externen Referentin sind für das laufenden Jahr bereits konkret geplant:

- Für die Führungskräfte: Konflikte im Bereich Führung
- Für die Nachwuchsführungskräfte: Sichtbarkeit, sichereres Auftreten, Selbstmarketing und Selbstwirksamkeit
- Für beide Gruppen: Bewusste und unbewusste Rollenklischees

Um Doppelungen zu vermeiden, werden die konkreten Übersichten der Verteilung der Führungspositionen und der Aufstiege und Höhergruppierungen in Zukunft in den Bericht zum Gleichstellungsplan aufgenommen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung

Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitszeit- und Organisationsmodelle (z.B. Sabbatjahr, Teilzeit oder Telearbeit) eine Verbindung von Familie / Privatleben und Beruf. Zudem wurde in der Corona-Krise durch auftretende Betreuungsproblematiken und angeordnete Kontaktbeschränkungen in allen Bereichen zusätzliches Home-Office eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Erarbeitung einer neuen DV Telearbeit und DV mobiles Arbeiten der Dienststelle mit.

Von den Teilzeitbeschäftigten bei der Kreisstadt Euskirchen arbeitet niemand ungewollt in Teilzeit. Bislang wurde noch kein Teilzeitantrag abgelehnt und es werden die verschiedensten, auf die persönliche Situation der Beschäftigten ausgerichteten Teilzeitmodelle möglich gemacht. Festzuhalten bleibt, dass die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung weiterhin nur wenig von Männern genutzt werden.

Größere Erfolge im Sinne der Chancengleichheit können nur dann erreicht werden, wenn mit einer Reduzierung einer Vollzeittätigkeit in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung nicht zwangsläufig Karrierenachteile verbunden sind. Denn eine gelebte Vereinbarkeit ist schon lange kein „nice to have“ mehr, sondern ein wichtiges Mittel, um Fachkräfte gezielt anzusprechen und langfristig an die Verwaltung zu binden. Viele Untersuchungen zeigen, dass „Familienfreundlichkeit“ bei Bewerbungen auch ohne eigene Betroffenheit als immer wichtiger eingeschätzt wird. Dies bestätigen auch die konkreten Nachfragen zu den vorhandenen Maßnahmen bei der Stadt Euskirchen in den Vorstellungsgesprächen.

„Väter im Beruf“

Die Gleichstellungsbeauftragte hält den Themenkomplex, wie Familienarbeit besser partnerschaftlich aufgeteilt werden kann für eine wichtige Zukunftsfrage. Auch in der Stadtverwaltung wünschen sich viele Väter mehr Partnerschaftlichkeit in der Familie und setzen diesen Wunsch auch zumindest zeitweise um: Ein stetig größer werdender Anteil nutzt in den ersten Lebensjahren des Kindes Elternzeit und bezieht dabei Elterngeld. Die „Väterzeit“ ist damit von einer Ausnahme, die sie bei Einführung noch war, zu einem akzeptierten und selbstverständlichen Verhaltensmuster geworden.

Allerdings stagniert auch bei der Stadtverwaltung Euskirchen der Anteil der Väter, die mehr als zwei Elternzeitmonate in Anspruch nehmen. Dies verhindert eine nachhaltigere partnerschaftliche Aufgabenteilung und fördert bei den Vätern ein traditionelles Erwerbsverhalten. In der Konsequenz bleiben die Väter hinter ihren eigenen Ansprüchen an eine familienaktive Rolle zurück und tragen

die Mütter weiterhin die Hauptlast der Familienarbeit – mit negativen Folgen für ihre eigenen Karrierechancen und ihre ökonomische Unabhängigkeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird weiter daran mitwirken, dass mehr Kollegen als Väter nicht nur zeitweise „unterstützen“ und „helfen“, sondern ganz selbstverständlich einen wirklich gleichberechtigten Part der elterlichen Sorge und Verantwortung übernehmen können. Konkret ist in 2022 geplant mit einem männlichen Referenten ein „Vätternetzwerk“ aufzubauen, das sich an den Bedürfnissen der Kollegen orientiert. Die Kontaktaufnahme zu einem geeigneten Dozenten, der wissenschaftliche, praktische und persönliche Erfahrung verbindet, ist bereits erfolgt und ein erstes Treffen terminiert.

AG Personalentwicklung

Weiterhin gilt, dass moderne und innovative Personalentwicklung ohne den Bereich der Gleichstellung nicht mehr vorstellbar ist. Die gezielte Förderung weiblicher Bewerberinnen und Bediensteten stellt angesichts des demographischen Wandels ein wesentliches Instrument guter Personalpolitik dar. Vor diesem Hintergrund war es nur konsequent, im LGG NRW den Gleichstellungsplan ausdrücklich als Teil eines Personalentwicklungskonzeptes festzuschreiben. Im Berichtszeitraum wurde die Arbeit der AG nach längerer Pause im November wieder aufgenommen und wird seither regelmäßig fortgesetzt.

Klischeefreie Berufswahl

Boys' Day und Girls' Day 2021

Bereits seit vielen Jahren werden in Einrichtungen der Kreisstadt Euskirchen ca. 70 Schnupper-Plätze in derzeit noch für Frauen bzw. Männer „untypischen Berufen“ zur Verfügung gestellt [Girls' Day und Boys' Day - Kreisstadt Euskirchen](#)

Für den Boys' Day und Girls' Day 2021 war aufgrund der Corona-Pandemie bundesweit sowohl ein digitales als auch ein an die Abstandsregelungen angepasstes Programm möglich. Eine Teilnahme erfolgte vor diesem Hintergrund nicht.

Der Boys' Day und Girls' Day 2022 wurde den bisherigen Einsatzstellen unter den gleichen Bedingungen angekündigt. Um Mädchen vermehrt für Ausbildungen im für die Digitalisierung so wichtigen IT-Bereich zu interessieren, wurden mit dem IT und Schul-IT Bereich der Verwaltung neue Einsatzstellen angesprochen. Ob eine Beteiligung in diesem Jahr erfolgen kann ist derzeit noch nicht klar abzusehen, da viele Einsatzstellen auch durch die Flut geschädigt wurden und daher wenig Möglichkeiten für zusätzliche Projekte haben.

Bundesfreiwilligendienst (BFD)

Intensivere Erfahrungen in noch „untypischen“ Berufen können im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes gemacht werden. Hier wurden im ersten Halbjahr 2021 drei junge Männer in den städtischen Kitas und jeweils ein Teilnehmer im Museum und in der Stadtbibliothek. Eingesetzt werden. Im zweiten Halbjahr 2021 waren jeweils drei junge Männer in den Kitas und einer im Museum.

Im Bereich der eher frauenuntypischen Berufe wurde die Einsatzstelle in der Erftaue im ersten und im zweiten Halbjahr 2021 mit einer Frau besetzt. Seit dem zweiten Halbjahr 2021 ist erneut eine junge Frau als Bundesfreiwillige bei der Feuerwehr Euskirchen tätig. Die bewusste Etablierung des Bundesfreiwilligendienstes bei der Feuerwehr mit mittlerweile zwei Plätzen kann gerade für junge Frauen eine sehr gute Möglichkeit bieten, das Berufsfeld kennenzulernen und sich zukünftig vermehrt auf Ausbildungsplätze zu bewerben. Die gemeinsamen Anstrengungen und hier besonders der engagierte Einsatz der Beteiligten bei der Feuerwehr sind darauf hin ausgerichtet, weitere junge Frauen mit diesem Angebot anzusprechen

Bedienstete in „noch untypischen“ Berufen

Schwerpunkt der Bemühungen sind in Bezug auf zukünftige weibliche Bedienstete die Feuerwehr, die technischen Dienste und der IT-Bereich und in Bezug auf männliche Bedienstete die Kitas und der Kulturbereich. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass ein langfristig angelegter Prozess hier sinnvoll und notwendig ist, um mögliche Berührungspunkte auf beiden Seiten abzubauen. Alle erfolgten Einstellungen können als Leuchtturmprojekte mithelfen, weitere Frauen bzw. Männer noch gezielter anzusprechen, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben.

Um Doppelungen zu vermeiden, werden die konkreten Übersichten in Zukunft in den Bericht zum Gleichstellungsplan aufgenommen.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2021

Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist sowohl im Kreis als auch überregional Mitglied in den gleichstellungsrelevanten Gremien und nimmt an den Sitzungen teil. Sie ist weiterhin stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW.

Schwerpunktt Themen in den landes- und bundesweiten Gremien waren in 2021:

- Der selbstbestimmte Umgang mit Sexualität und Familienplanung und die damit verbundenen gesetzlichen Regelungen des Schwangerschaftsabbruches in § 218 und § 219 StGB
- Die Prävention, Verhütung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und damit verbunden die Umsetzung der Istanbul Konvention auf kommunaler Ebene.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt und deren Bedeutung für berufstätige Frauen und die kommunale Gleichstellungsarbeit

Internationaler Frauentag 2021

Der Bürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte erstellten gemeinsam eine Videobotschaft, die sowohl auf der Homepage der Stadt als auch über Facebook verbreitet wurde.

[Internationaler Frauentag - Kreisstadt Euskirchen](#)

„Frauen in die (Kommunal)- Politik“

Das Anliegen, mehr Frauen für Aufgaben und Ämter in der Politik zu gewinnen, ist weiterhin Thema der Gleichstellungsarbeit der Kreisstadt Euskirchen. Auch von Seiten der Politik wird seit längerem parteiübergreifend bestätigt, dass hier Handlungsbedarf besteht. Die Zusammensetzung des neuen Rates und die Bestellung von Vertretungen der Kreisstadt Euskirchen für verschiedene Gremien gemäß § 113 Abs. 2 und 4 GO NRW sowie § 12 LGG NRW nach der Kommunalwahl 2020 zeigt, dass diese Einschätzung weiterhin richtig ist.

Veranstaltungen hierzu konnten in 2021 auch aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Die Bewerbung des Kreises im bundesweiten Aktionsprogramm „Kommune - Frauen in die Politik“ wurde aktiv unterstützt. Leider konnte keine Aufnahme in der ersten Runde des Programms erreicht werden. [Aktionsprogramm Kommune - Frauen in die Politik! \(frauen-in-die-politik.com\)](https://frauen-in-die-politik.com)

Zu den Veranstaltungen in 2022 wird eine separate Vorlage für die Beratungen im Ausschuss für Personal und Gleichstellung erstellt.

Seminare / Fortbildung

Um in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt erforderliche Veränderungen aktiv mitgestalten zu können, hat die Gleichstellungsbeauftragte auch in 2021 an zahlreichen Fortbildungen und Seminaren teilgenommen. Gerade digitale Formate bieten hier die Möglichkeit, sich durch kurze intensive Einheiten fortzubilden und den wichtigen Austausch mit anderen Fachstellen zu pflegen.

Themen waren:

- Moderationstechniken in der Netzwerkarbeit
- Strategische Vernetzung - Gleichstellung als Regionalentwicklung
- Beteiligung und Mitwirkung der GLB nach LGG
- Thementag: Mutterschutz
- Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung? Der Dritte Gleichstellungsbericht“
- Symposium zur kommunalen Umsetzung der Istanbul-Konvention – Bekämpfung von häuslicher Gewalt
- Mobiles Arbeiten und rechtliche Fragen
- Selbstmanagement im Homeoffice
- Familienfreundliche Führungsmodelle
- Vereinbarkeit die passt! Mit einer Beschäftigtenbefragung wissen, was gebraucht wird
- Gendersensible Sprache in der kommunalen Praxis
- Reden mit der Politik: Hilfestellungen für den Umgang mit kommunalpolitischen Gremien
- Nutzung der Sozialen Medien
- Professionelle Wirkung in Online-Konferenzen

Informationsweitergabe und Anfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte informierte auch in 2021 auf ihrer überarbeiteten und aktualisierten Homepage über die Schwerpunkte ihrer Arbeit. [Gleichstellung - Kreisstadt Euskirchen](#)

Seit Juni 2021 informiert die Gleichstellungsbeauftragte das stetig anwachsende Netzwerk der Gleichstellungsstelle in einem monatlichen Newsletter über aktuelle Themen und Veranstaltungen.

Im Berichtszeitraum sind im geringen Umfang externe Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern zu den oben aufgeführten Themen erfolgt. Diese konnten jeweils entweder selbst beantwortet oder an die zuständigen Stellen verwiesen werden.

Im Auftrag

Brieden