Fachbereich
Gleichstellungsbeauftragte

Euskirchen, 20.12.2024

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr.: 379/2024

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2024

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Einst.	Ja	Nein	Enth.	Beschluss-vorschlag	abweichender Beschluss
APeG	28.01.2025						
Rat	18.02.2025						

Mitteilung:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen:			
☐ Ja	☒ Nein		
Produkt/Konto:			
	☐ investiv	☐ konsumtiv	
Kosten der Maßnahme			€
Im Haushalt veranschlagt	☐ Ja	☐ Nein	€
Im Wirtschaftsplan veranschlagt	☐ Ja	☐ Nein	€
Ggfs. Deckungsvorschlag	•		
Erträge der Maßnahme			€
Jährlicher Folgeaufwand/-ertrag			€
Weiterer Folgeaufwand/- ertrag			€

Zustimmung der Revision liegt vor	☐

Auswirkungen auf den Stellenplan:	
☐ Ja	☒ Nein

Gleichstellungsrelevant:	
☒ Ja	☐ Nein

Klimaschutzrelevante Auswirkungen des Beschlusses:			
	Einschätzung der Klimarelevanz		
Auswirkungen auf den Klimaschutz:	klimaschützend	klimaneutral	klimagefährdend
	☐	☒	☐

Fördermittel:			
Name des Förderprogramms:			
Eine Fördermöglichkeit wird noch geprüft	☐		
Fördermittel können beantragt werden	☐ Ja	☐ Nein	Fördersatz:
Für die Maßnahme sind Fördermittel beantragt	☐ Ja	☐ Nein	Fördersatz:
Für die Maßnahme sind Fördermittel bewilligt	☐ Ja	☐ Nein	Fördersatz:

Sachdarstellung:

Die Aktivitäten der Vorjahre wurden in 2024 zum großen Teil fortgeführt, so dass sich der diesjährige Bericht auf Aktuelles und die Weiterentwicklung bestehender Projekte beschränkt. Ergänzend aufgenommen werden Perspektiven für die Arbeit im Jahr 2025. Die Aufgaben der Gleichstellungsstelle werden mit einer Vollzeitstelle wahrgenommen.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2024

Gleichstellungsplan

Wichtiger Bestandteil der verwaltungsinternen Gleichstellungsarbeit ist die aktive Beratung und Unterstützung der Dienststellenleitung und der Führungskräfte bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans. Gleichstellungsplan 2023 bis 2027 zur Vorlage 301/2022 (ratsinfomanagement.net)

In 2024 wurde, wie in Artikel 5 Absatz 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW vorgesehen, ein Zwischenbericht zum aktuellen Gleichstellungsplan erstellt. Dieser wurde dem Ausschuss für Personal und Gleichstellung in der Sitzung am 12. November 2024, sowie dem Rat in der Sitzung am 10. Dezember 2024 zur Beratung vorgelegt. Zwischenbericht zum GLP 2023-2027 zur Vorlage 279/2024
Nach Übermittlung weiterer Daten durch FB 1 an die Gleichstellungstelle, ist für die folgende Sitzung des Ausschusses für Personal und Gleichstellung am 28. Januar 2025 die Vervollständigung des Zwischenberichtes vorgesehen.

Interne Beteiligung nach LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt gemäß Artikel 17 LGG NRW hausintern an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit. Aufgrund der weiterhin steigenden Einwohnerzahl und neuen Aufgabenbereichen, steigt auch die Gesamtzahl der Bediensteten der Stadtverwaltung und in der Folge die Anzahl der damit verbundenen Personalmaßnahmen. Allgemeine Entwicklungen, wie eine erhöhte Fluktuationsbereitschaft und der wachsende Fachkräftemangel, machen zusätzliche Auswahlverfahren und häufigere Mehrfach- und Dauerausschreibungen erforderlich.

Darüber hinaus entwickelt die Gleichstellungsbeauftragte auch proaktiv konkrete Vorschläge, um bestehende Strukturen weiterzuentwickeln. Im Bereich der Kindertagesstätten konnte umgesetzt werden, dass nunmehr alle Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen, die nicht von einer Förderung durch den LVR abhängig sind, unbefristet vorgenommen werden. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus den Sachgebieten IT, Schul-IT und Digitalisierung wurden Vorschläge aus einem KGST-Forum, wie zukünftig mehr Frauen für diese Bereiche und Themen angesprochen werden können, auf ihre Praxistauglichkeit und Relevanz für die Stadtverwaltung untersucht.

Stellenausschreibungen (intern und extern)

Die Verwaltung macht bei allen Stellenausschreibungen für Leitungs- und Führungsaufgaben deutlich, dass zum Anforderungsprofil eine ausreichende Genderkompetenz, also Kenntnisse und Engagement in Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern, gehört.

Die Vorgabe des Artikel 8 Absatz 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. Bestehende Hinderungsgründe sind durch organisatorische Veränderungen und Digitalisierung zunehmend obsolet.

Die Anregung der Gleichstellungsbeauftragten, bei Vollzeitstellen verstärkt die Möglichkeit einer (vorübergehenden) vollzeitnahen Tätigkeit anzubieten, wird umgesetzt. Diese Teilzeitform, eventuell ergänzt durch mobiles Arbeiten oder Telearbeit, stellt für alle Beteiligten ein attraktives und zukunftsfähiges Arbeitsmodell dar und ist leichter umzusetzen als ein Jobsharing.

Weitergabe von Stellenausschreibungen im Netzwerk der Gleichstellungsstelle

Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet. Aufgenommen werden auch alle Führungspositionen. Diese werden teilweise zusätzlich über die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW (LAG) landesweit und über die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) bundesweit kommuniziert.

Teilnahme an Vorstellungsgesprächen

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm in 2024 bei allen gleichstellungsrelevanten Auswahlverfahren teil. Bei weiteren Vorstellungsrunden erfolgte im Vorfeld eine Kontaktaufnahme mit den Fachbereichen, um etwaige Fragen zu klären. In den Gesprächen werden gezielt Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen aus den Bereichen gestellt. Angehende Führungskräfte werden nach ihrer Rolle bei der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und ihrer Genderkompetenz gefragt.

Inhouse Seminare

Im Berichtszeitraum organisierte die Gleichstellungsbeauftragte Seminare für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Personalverantwortlichen zu folgenden Themen:

- „Prävention und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“

Ziel dieses Seminars war, Teilnehmende für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, rechtliche Rahmenbedingungen zu vermitteln und praxisnahe Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um Belästigungen vorzubeugen und angemessen reagieren zu können.

- „Häusliche Gewalt – Erkennen, Verstehen und Handeln“

Ziel dieses Seminars war, auf die gesamtgesellschaftliche Relevanz des Themas und damit seinen Bezug zur Stadtverwaltung aufmerksam zu machen. Die Teilnehmenden lernten Strategien kennen, wie Anzeichen erkannt, Betroffene unterstützt und ein Arbeitsumfeld geschaffen werden kann, das ermöglicht, sich vertrauensvoll zu öffnen und die Vermittlung zu Hilfsangeboten anzunehmen.

Persönliche Beratungen

Das Beratungsangebot der Gleichstellungsstelle wurde in 2024 gut angenommen. Weiterhin wird die Möglichkeit eines vertraulichen Gespräches mehrheitlich von weiblichen Bediensteten in Anspruch genommen. Vertreten sind alle Altersgruppen und Tätigkeitsbereiche, beraten werden neue Kolleginnen und langjährig Beschäftigte. Das Themenspektrum beinhaltete wie in den Vorjahren oftmals die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verpflichtungen, schwierige Situationen am Arbeitsplatz, und die Wiedereingliederung nach längeren Krankheitsphasen. Weiterhin werden Gespräche mit Kolleginnen geführt, die sich auf interne Stellenausschreibungen, Lehrgänge oder Fortbildungsangebote bewerben möchten.

Neu hinzugekommen sind problematische Situationen im häuslichen Umfeld beispielsweise durch Gewalterfahrungen. Weitere Beratungsgespräche ergeben sich durch Nachfragen der Gleichstellungsbeauftragten zu Personalvorlagen. Ein Gesprächsangebot erhalten auch Bedienstete, die ihr Arbeitsverhältnis mit der Stadtverwaltung beenden.

Begrüßung der neuen Kolleginnen und Kollegen

Neue Kolleginnen und Kollegen werden mit einem persönlichen Anschreiben begrüßt, in dem die Aufgabengebiete und Angebote der Gleichstellungsstelle vorgestellt werden. Die positiven Reaktionen zeigen, dass diese Kontaktaufnahme ein sinnvolles Instrument darstellt, um das „Ankommen“ bei der Stadtverwaltung mit einer weiteren freundlichen Geste zu begleiten.

Begrüßungstreffen der neuen Auszubildenden

Bei den Begrüßungstreffen für die neuen Auszubildenden der Verwaltung und die angehenden Fachkräfte im Kitabereich werden ausgewählte Schwerpunkte der Arbeit im Dialog angesprochen. Die meist jüngeren Auszubildenden werden so für die Themen der beruflichen Gleichstellung sensibilisiert und können selbst wichtige Anregungen für die Gleichstellungsarbeit geben.

Interner Newsletter für die Kolleginnen und Kollegen

Im Berichtszeitraum erstellte die Gleichstellungsbeauftragte einen internen Newsletter. Themen in 2024 waren:

- Kampagnen gegen sexuelle Belästigung an Karneval
- Änderungen familienpolitischer Leistungen in 2024
- Kinoveranstaltung zum Internationalen Frauentag 2024
- Familienzeit NRW
- Aktuelle Studien zum Aktionstag „Equal-Care-Day“
- Brückenteilzeit
- Girls und Boys Day 2024
- Materialien des Hilfetelefons „Gewalt gegen Frauen“
- Inhouse-Seminare: „Prävention und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Häusliche Gewalt – Erkennen, Verstehen und Handeln“
- Aktionen der Stadt zum „Orange Day“

Netzwerk der weiblichen Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

Nach Evaluation der bisherigen Workshops und unter Berücksichtigung weiterer Anregungen der Kolleginnen, entwickelte die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Volkshochschule die bedarfsorientierte Seminarreihe weiter. Die Resonanz ist weiterhin sehr positiv. Stattgefunden haben in 2024 folgende Workshops, einige davon an mehreren Terminen:

- Rhetorik - Treffend und präzise formulieren
- Rhetorik - Souverän Auftreten durch Körpersprache
- Rhetorik - Überzeugendes Argumentieren
- Rhetorik - Gespräche professionell führen
- Rhetorik - Gespräche mit schwierigen Personen
- Zeitmanagement
- Effektiv und gelassen bei Stress und Mehrfachbelastungen

Aus den Rückmeldungen wird deutlich, dass neben dem praxisrelevanten fachlichen Input und den praktischen Übungen auch der Austausch mit den Kolleginnen als sehr wichtig erachtet wird. Positiv ist, dass sich der Teilnehmerinnenkreis ständig erweitert und alle Fachbereiche, Ebenen und Altersgruppen vertreten sind. Es nehmen langjährige Kolleginnen ebenso wie Neueinsteigerinnen teil. Diese Ausgewogenheit trägt ganz maßgeblich zum Erfolg und der Akzeptanz der Angebote bei.

Die Reihe wird daher in 2025 fortgesetzt und weiterentwickelt. Inhalte, Ergebnisse und Planungen werden regelmäßig mit dem Bürgermeister besprochen. Im Februar 2025 finden erneut moderierte Austauschrunden mit den Kolleginnen statt, um ein möglichst breites Feed-back zu erhalten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung

Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitszeit- und Organisationsmodelle eine weitreichende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In den Dienstvereinbarungen Telearbeit / Mobiles Arbeiten ist die Gleichwertigkeit der Arbeit unabhängig vom Arbeitsort sichergestellt und es werden keine „besonders relevanten“ Arbeiten, Führung generell oder der Wechsel in eine neue Position davon ausgeschlossen. Festzustellen ist, dass nun auch männliche Bedienstete die Möglichkeit des zeitweiligen Arbeitens an einem anderen Ort zahlreich in Anspruch nehmen. Eine genaue Auswertung der Zahlen (Stand 01.01.2024) erfolgte mit dem Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan. Hierbei wurde deutlich, dass der immense Gesamtaufwand, den die Verwaltung und hier insbesondere die Führungskräfte und der IT- und Orgabereich diesbezüglich leisten, zu einer erfolgreichen Einführung und einer allgemeinen Akzeptanz der neuen Arbeitsformen geführt hat.

Im Sinne der Chancengleichheit ist weiterhin wichtig, dass mit der Reduzierung einer Vollzeittätigkeit in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung keine Karrierenachteile verbunden sind. Weiterhin kommt hier insbesondere den Führungskräften eine Vorbildfunktion zu. Das Inhouseseminar „Führen auf Distanz“ und ein Austausch zum Thema „Führen in Teilzeit“ sorgten für fachliche Unterstützung.

Elternzeit bei Müttern und Vätern

Eine berufliche Gleichstellung in Bezug auf Elternzeit ist auch in der Stadtverwaltung noch nicht gegeben. Die Elternzeit der Väter bleibt bei den sehr wenigen Mitarbeitern, die diese in Anspruch nehmen, auf die zwei „Vätermonate“ beschränkt. Daher geht die Gefahr eines möglichen Karriereknicks weiterhin einseitig zu Lasten der Mütter und muss im Blick behalten werden, um eine echte Chancengleichheit zu gewährleisten. Alternative Arbeits(zeit)modelle, die eine gute Vereinbarkeit von familiären Verantwortlichkeiten und Beruf ermöglichen, gewinnen auch deshalb an Bedeutung, da mittlerweile eine insgesamt jüngere und deutlich weiblichere Führungsriege in der Stadtverwaltung an verantwortlichen Positionen tätig ist oder eine solche anstrebt.

Eine genaue Darstellung der vorliegenden Berichtsräume der Jahre 2022 und 2023 erfolgt mit dem Nachtrag zum Zwischenbericht des Gleichstellungsplans.

Um (zukünftige) Eltern konstant über rechtliche, finanzielle und partnerschaftliche Aspekte zu informieren, bietet die Gleichstellungsstelle ein umfangreiches Angebot an Broschüren, Flyern, Checklisten und Infos zu Kontaktstellen für individuelle Beratungen sowohl vor Ort als auch digital an. Mit dem internen Newsletter informierte die Gleichstellungsbeauftrage zu aktuellen Änderungen familienpolitischer Leistungen in 2024.

Im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist für 2025 geplant, ein Gesamtkonzept Elternzeit in Zusammenarbeit mit der Personalstelle und dem Personalrat zu erarbeiten. Auch aufgrund des Fachkräftemangels muss vermieden werden, dass durch Elternzeiten Fachwissen verloren geht und Bedienstete die Anbindung an die Stadtverwaltung verlieren. Daher sollen diese verstärkt vor, während und nach der Elternzeit proaktiv und wertschätzend begleitet werden, um im konstruktiven Dialog die bestmögliche individuelle Lösung für alle Beteiligten umzusetzen.

Klischeefreie Berufswahl – Initiative Klischeefrei

Die Stadt Euskirchen ist seit 2023 offizielle Partnerorganisation der bundesweiten Initiative Klischeefrei. Zielsetzung der Initiative ist, in allen Altersgruppen gängige Geschlechterstereotype und Rollenklischees, die einer klischeefreien Berufswahl entgegenstehen, kritisch zu hinterfragen. Vorlage 303/2022 (ratsinfomanagement.net)

In 2024 wurden Seminarangebote und Informationsmaterialien der Initiative Klischeefrei selbst genutzt und zielgerichtet an die Fachbereiche weitergegeben.

Girls'Day und Boys'Day 2024

Am Girls'Day lernen Mädchen Berufe oder Studienfächer kennen, in denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt, z. B. in den Bereichen IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik.
2024 gab es bundesweit 15.000 Girls'Day-Angebote mit 135.000 Plätzen für Schülerinnen. Im Kreis Euskirchen waren es 23 Angebote mit 183 Plätzen, davon 29 Einsatzstellen bei der Stadtverwaltung:

- 4 bei der IT / Digitalisierung
- 4 beim Zentralen Immobilienmanagement
- 15 bei der Feuerwehr Euskirchen
- 6 beim Stadtbetrieb Technische Dienste als Spielplatzkontrolleurin, Straßenwärterin oder Baumpflegerin

Am Boys'Day lernen Jungen Berufe aus den Bereichen Gesundheit, Pflege, Soziales, Erziehung, Bildung und Dienstleistung kennen. Oder sie nehmen an einem Workshop zu den Themen Lebensplanung und/oder Rollenbilder teil.
2024 gab es bundesweit 8.500 Boys'Day-Angebote mit 44.000 Plätzen für Schüler. Im Kreis Euskirchen waren es 19 Angebote mit 48 Plätzen, davon 12 Einsatzstellen bei der Stadtverwaltung:

- 11 in den städtischen Kindertagesstätten
- 1 in der unteren Denkmalbehörde

Für den diesjährigen Girls' und Boys' Day am 03. April 2025 wird erneut um weitere Einsatzmöglichkeiten geworben, um das Spektrum auszuweiten. Perspektivisch soll der einzelne Tag genutzt werden, um interessierte Jungen und Mädchen für längere Praktika oder Schnuppereinsätze zu werben und damit Nachhaltigkeit herzustellen. Girls'Day und Boys'Day - Kreisstadt Euskirchen.

Bundesfreiwilligendienst (BFD) / Bedienstete in „noch untypischen" Berufen

Intensivere Erfahrungen in noch „untypischen" Berufen können weiterhin im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes gemacht werden. Die Begleitung erfolgt durch den Fachbereich Soziales, Schulen und Generationen. BFD - Kreisstadt Euskirchen

Ausschuss für Personal und Gleichstellung (APeG)

Im Berichtszeitraum haben zwei Sitzungen des Ausschusses für Personal und Gleichstellung stattgefunden. Durch die Gleichstellungsbeauftragte wurden vier Vorlagen und mehrere Mitteilungen beigetragen.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2024

Gremienarbeit im Kreis Euskirchen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in folgenden Gremien:

- Regionale Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Wirtschaftsregion Aachen (RAG)
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt im Kreis Euskirchen
- Beirat der SVE
- Orgateam der kreisweiten FRAUEN-STÄRKEN-Wochen

Überregionale Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der:

- LAG (Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW)

- BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen)
- stellvertretendes Mitglied des Gleichstellungsausschusses des StGB NRW

Die Arbeit der Gremien findet im ständigen Austausch mit den zuständigen Ministerien statt, deren Bedienstete themenbezogen an den Sitzungen in beratender Funktion teilnehmen. Zu einzelnen Themen sind landes- oder bundeweite Arbeitsgruppen eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitete in der landesweiten AG „Förderung der politischen Partizipation von Frauen in den Kommunen“ mit.

Schwerpunktthemen in den landes- und bundesweiten Gremien waren in 2024:

- Geschlechterspezifische Medizin – Stand der Forschung und Ausbildung
- Krankenhausplanung und die Auswirkungen auf die Versorgungsstruktur in der Geburtshilfe
- Versorgungssituation bei Schwangerschaftsabbrüchen
- Umsetzung der Istanbul-Konvention
- Armut bei Frauen
- Versorgungssituation im Kitabereich
- Projekt „Frauen machen Feuerwehr“
- Frauen- und Mädchenhass im Netz

Internationaler Frauentag 2024

Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragte veröffentlichten erneut eine gemeinsame Pressemitteilung zum Internationalen Frauentag am 8. März und warben in diesem Zusammenhang für den Besuch des Filmes „She Said“ im Galleria Arthouse Kino Euskirchen. Die Veranstaltung wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises organisiert und war sehr gut besucht.

Im nach wahren Begebenheiten erzählten US-Drama „She Said“ von Maria Schrader veröffentlichen zwei Journalistinnen der New York Times die Enthüllungsstory über sexuelle Übergriffe in Hollywood. Dies stellte den Beginn der „MeToo-Bewegung“ dar.
Filmvorführung zum Internationalen Frauentag

FRAUEN-STÄRKEN-Wochen im Kreis Euskirchen

Aus organisatorischen Gründen fanden im Jahr 2024 keine FRAUEN-STÄRKEN-Wochen im Kreis Euskirchen statt. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet aktiv in einem Team von Vertretungen verschiedener Institutionen dabei mit, die nächste Veranstaltungsreihe vom 07. bis 23. März 2025 vorzubereiten.

In den FRAUEN-STÄRKEN-Wochen sind Frauen, Mädchen und Interessierte zu Aktionen rund um die Themen Arbeitswelt, Ehrenamt, Persönlichkeitsentwicklung, Entspannung, Gesundheit, Kultur und Kreativität eingeladen. Im Mittelpunkt der Veranstaltungen stehen die Stärken und Ressourcen von Frauen und Mädchen sowie Angebote, die sie unterstützen. Es werden Räume für Entspannung, Entfaltung, Orientierung und Austausch geschaffen. Alle Interessierten haben die Möglichkeit, Workshops, Vorträge, Lesungen, Sportangebote und vieles mehr für Frauen, Mädchen und Interessierte anzubieten.

Beginnen werden die FRAUEN-STÄRKEN-Wochen mit einer Auftaktveranstaltung am 08. März 2025 (Weltfrauentag) um 19:00 Uhr im Gemeindesaal der evangelischen Kirchengemeinde Euskirchen mit dem Schauspiel: Rosa geht weg! Mit Simone Silberzahn und Lena Jedig am Piano.

Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen

Rund um den Orange Day am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, fanden in Nordrhein-Westfalen bereits zum vierten Mal eine landesweite Aktionswochen gegen Gewalt an Frauen statt.

- **Gewalt kommt bei uns nicht in die Tüte“**

Bürgermeister und die städtische Gleichstellungsbeauftragte verteilten erneut gemeinsam mit der Frauenberatungsstelle im Rathaus Brötchentüten mit der Aufschrift „Gewalt kommt bei uns nicht in die Tüte“. Auf den Tüten sind die Telefonnummern wichtiger Beratungsstellen aufgedruckt und ermöglichen Betroffenen so einen niedrigschwelligen Zugang zu Hilfsangeboten.

- **„Cybermobbing und Hass im Netz gegen Frauen“**

Die Veranstaltung fand in Kooperation mit der Stadtbibliothek als Programmpunkt der Reihe „Digitaler Donnerstag“ statt. Um möglichst viele Teilnehmende zu erreichen, wurde die Veranstaltung hybrid gestaltet, also vor Ort und im Netz gleichzeitig. Referentin war Melanie Houf von der Kreispolizei Euskirchen.

- **Orange Day (25. November 2024)**

Die Stadt Euskirchen setzte erneut ein weithin sichtbares Zeichen und strahlte das Alte Rathaus mit orange-rotem Licht an. Der 25. November ist seit 1990 von den Vereinten Nationen als offizieller internationaler Gedenktag anerkannt. Die Farbe „Orange“ symbolisiert dabei eine Zukunft ohne Gewalt gegen Frauen.

- **Aufstellung einer „Roten Bank“ am Amtsgericht in Euskirchen**

Im Rahmen einer kreisweite Öffentlichkeitsaktion des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt wurde eine sogenannte „Rote Bank“ vor dem Amtsgericht Euskirchen aufgestellt. Die Aktion folgt der italienischen Initiative der „Panchina rossa“, die 2016 in der italienischen Stadt Perugia zu diesem Zweck ins Leben gerufen wurde. Die Bank erhält einen Schriftzug „NEIN zu Gewalt gegen Frauen“ sowie einen QR-Code. Bei einem Pressetermin wurde zum Thema „Die Besonderheiten häuslicher Gewalt in familienrechtlichen Verfahren“ informiert.

„Frauen in die (Kommunal)- Politik"

In einer repräsentativen Demokratie sollten Frauen angemessen in den Parlamenten auf allen Ebenen vertreten sein. Bereits seit vielen Jahren organisiert die städtische Gleichstellungsstelle daher Veranstaltungen unterschiedlicher Formate, um mehr Frauen für Aufgaben und Ämter in der (Kommunal)-Politik zu gewinnen.

Im Berichtszeitraum wurde das parteiübergreifende stadtweite Format der kommunalpolitisch aktiven Frauen weitergeführt. Durch den parteiübergreifenden Austausch zu Sachthemen mit dem

Fokus auf deren Bedeutung und Auswirkungen für Frauen und Mädchen, können Anregungen in die Fraktionen oder in die Verwaltung getragen sowie weitere Frauen für Aufgaben und Ämter in der (Kommunal)-Politik gewonnen werden. Als weiteres Projekt wurde ein Podcast mit der Vorstellung Euskirchener Frauen in wichtigen politischen Funktionen erstellt.

Aktuelle detaillierte Informationen können der Vorlage „Frauen in die (Kommunal)-Politik“ entnommen werden, die im Ausschuss für Personal und Gleichstellung am 12. November 2024 beraten wurde: Vorlage 281/2024

Seminare / Fortbildung

Um in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt erforderliche Veränderungen aktiv mitgestalten zu können, wurde auch in 2024 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 in 2024 waren:

- Webinare Behördenspiegel:
  - Befristungsrecht im Öffentlichen Dienst
  - Rechtssicheres Recruiting im Öffentlichen Dienst
  - Stellenplanung und -bewirtschaftung in Kommunen
- Webinare Initiative Klischeefrei:
  - Klischees, Berufe und Kulturen – was wir voneinander lernen können
  - In Zukunft Klischeefrei
  - Planung und Durchführung von Angeboten zum Girls’ und Boys’ Day
- Digitale Crashkurse Friedrich-Naumann-Stiftung:
  - Eigen- und Fremdwahrnehmung
  - Ideenklau, Kompetenzgerangel und Co
  - Konstruktives Feedback geben und annehmen
  - Schlagfertigkeit - Strategische Vorbereitung und Gesprächsführung
  - Mit Widerständen umgehen
- Webinare Bündnis Erfolgsfaktor Familie:
  - Vereinbarkeit Pflege und Beruf
  - Wie tickt die Generation Z? Und was hat das mit Vereinbarkeit zu tun?
  - Wie zahlt eine gute Vereinbarkeit auf die Arbeitgeberattraktivität ein?
  - Kinderbetreuung – eine Aufgabe für Unternehmen?
  - Familienfreundliche Arbeitgeber: Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und Unternehmen tun können
  - Neues Führungskräfte -Reservoire: Führung in Teilzeit?
  - Was macht eine pflegesensible Unternehmenskultur aus?
- Webinare BAG:
  - Die digitalen Angebote des Hilfetelefons Schwangere in Not
  - Die digitale Beratungsangebote zu Hass im Netz von Hate Aid
  - Frauen und Altersvorsorge
  - Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten
  - Antifeminismus – ein Phänomen mit vielen Gesichtern
  - Neue Impulse für die Gleichstellungsarbeit
- BAG: Foren und Diskussionsrunden der Bundeskonferenz zum Thema „Armut bei Frauen“
- KGST – Wissen kompakt: FemPowerment: Erfolgreiche Digitalisierung braucht starke Frauen!
- Fachforum des bundesweiten Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus am Arbeitsplatz“
- Kolleginnenseminar „Zeitmanagement“
- RAG: "Ausbildung in Teilzeit - keine halbe Sache!"

Informationsweitergabe und Anfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert auf ihrer Homepage über Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellung - Kreisstadt Euskirchen

Für das stetig anwachsende Netzwerk der Gleichstellungsstelle wird ein Newsletter erstellt: Archiv "Aktuelle Themen" - Kreisstadt Euskirchen

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

Im Auftrag

Brieden