

Euskirchen, 28.02.2023

Mitteilungsvorlage

Drucksachen-Nr.: 64/2023

öffentlich

Betreff:

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2022

Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Einst	Ja	Nein	Enth.	Beschluss- vorschlag	abweichender Beschluss
APeG	16.03.2023						
Rat	27.04.2023						

Mitteilung:

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird zur Kenntnis genommen

Finanzielle Auswirkungen:		
<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein	
Produkt/Konto:		
	<input type="checkbox"/> investiv	<input type="checkbox"/> konsumtiv
Kosten der Maßnahme		€
Im Haushalt veranschlagt	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	€
Im Wirtschaftsplan veranschlagt	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	€
Ggfs. Deckungsvorschlag	•	
Erträge der Maßnahme		€
Jährlicher Folgeaufwand/-ertrag		€
Weiterer Folgeaufwand/-ertrag		€

Zustimmung der Revision liegt vor <input type="checkbox"/>

Auswirkungen auf den Stellenplan:	
<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein

Gleichstellungsrelevant:	
<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Klimaschutzrelevante Auswirkungen des Beschlusses:			
Einschätzung der Klimarelevanz			
Auswirkungen auf den Klimaschutz:	klimaschützend	klimaneutral	klimagefährdend
	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fördermittel:		
Name des Förderprogramms:		
Eine Fördermöglichkeit wird noch geprüft	<input type="checkbox"/>	
Fördermittel können beantragt werden	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Fördersatz:
Für die Maßnahme sind Fördermittel beantragt	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Fördersatz:
Für die Maßnahme sind Fördermittel bewilligt	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Fördersatz:

Sachdarstellung:

Die Aktivitäten der Vorjahre wurden in 2022 zum großen Teil fortgeführt, so dass sich der diesjährige Bericht auf Aktuelles und die Weiterentwicklung bestehender Projekte beschränkt. Ergänzend aufgenommen sind Perspektiven für die Arbeit im Jahr 2023. Die Aufgaben der Gleichstellungsstelle werden mit einer Vollzeitstelle wahrgenommen. Für die interne Beteiligung nach LGG wurde zusätzlich eine Abwesenheitsvertretung eingerichtet.

Interne Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2022

Gleichstellungsplan

Wichtiger Bestandteil der verwaltungsinternen Gleichstellungsarbeit ist die aktive Beratung und Unterstützung der Dienststellenleitung und der Führungskräfte bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans. Im Jahr 2022 wurde der Gesamtbericht zur Umsetzung des bisherigen Gleichstellungsplanes erstellt und zusammen mit der Aufstellung des neuen Gleichstellungsplanes 2023 - 2027 dem APeG zur Beratung vorgelegt.

Nach einstimmiger Empfehlung des APeG wurden Bericht und Plan in der Ratssitzung am 13. Dezember 2022 ebenfalls einstimmig zur Kenntnis genommen und beschlossen.

[Gleichstellungsplan 2023 bis 2027 zur Vorlage 301/2022 \(ratsinfomanagement.net\)](https://ratsinfomanagement.net)

Interne Beteiligung nach LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt gemäß § 17 LGG NRW an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit. Aufgrund der stetig wachsenden Gesamtzahl der Bediensteten stieg auch in 2022 die Anzahl der damit verbundenen Personalmaßnahmen. Die erhöhte Fluktuationsbereitschaft und der wachsende Fachkräftemangel machen weitere Auswahlverfahren und häufigere Mehrfachausschreibungen erforderlich. Perspektivisch ist davon auszugehen, dass sich diese Tendenzen fortsetzen.

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 § 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 auszuscheiden“ wird umgesetzt. Bestehende Hinderungsgründe können zukünftig durch organisatorische Veränderungen und weitere Digitalisierung obsolet gemacht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirbt dafür, verstärkt die Möglichkeit einer (vorübergehenden) vollzeitnahen Tätigkeit ausdrücklich sichtbar in die Stellenausschreibungen aufzunehmen. Diese Teilzeitform, eventuell ergänzt durch mobiles Arbeiten oder Telearbeit, stellt für viele Bewerberinnen und Bewerber ein attraktives zukunftsfähiges Arbeitsmodell dar.

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertretung nahmen in 2022 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.

Begrüßung der neuen Kolleginnen und Kollegen

Die neuen Kolleginnen und Kollegen werden mit einem persönlichen Anschreiben begrüßt, in dem die Aufgabengebiete 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.

Für die Bediensteten der Kitas wird perspektivisch eine passgenaue Alternative entwickelt. Geplant ist auch ein bedarfsgerechtes Besuchsangebot, vorzugsweise während der Dienstbesprechungen um Zusatztermine zu vermeiden. Hierzu erfolgt Anfang März eine Teilnahme an der monatlichen Besprechung des Fachbereiches mit den Kitaleitungen.

Begrüßungstreffen der neuen Auszubildenden

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

Persönliche Beratungen

Das Beratungsangebot der Gleichstellungsstelle wurde in 2022 mehrheitlich von weiblichen Bediensteten verschiedener Fachbereiche in Anspruch genommen. Das Themenspektrum beinhaltete die Vereinbarkeit des Berufes mit der Familie, die persönlichen beruflichen Perspektiven und schwierige Situationen am Arbeitsplatz. Neu hinzu kamen Fragen zu den Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten, den besonderen Belastungen Alleinerziehender und der Wiedereingliederung nach längeren Krankheitsphasen.

Newsletter für die Kolleginnen und Kollegen

Im Berichtszeitraum erstellte die Gleichstellungsbeauftragte einen monatlichen internen Newsletter. Themen in 2022 waren unter anderem:

- Verlängerung der pandemiebedingten Sonderregelung für das Kinderkrankengeld
- Online Workshop „Finanzielle Fitness für Frau und Mann - Aufräumen mit Irrtümern, Mythen und Klischees“
- Austausch: „Die neue Vaterrolle, oder: Sind Männer die besseren Mütter!?“
- Tarifabschluss für die Beschäftigten der kommunalen Sozial- und Erziehungsdienste
- Workshop „Positive Gesundheit“
- Online-Veranstaltung „Echte Männer reden“
- Digitale Infoveranstaltung „Elternzeit und Elterngeld“
- Sachstand Netzwerkarbeit für die Kolleginnen

Workshop „Deeskalation und Eigensicherung“

Über die Gleichstellungsstelle wurde ein präventives Coaching zu den Herausforderungen einer möglichen Belästigung oder eines körperlichen Angriffes organisiert. Hintergrund war, dass sich Mitarbeitende der kommunalen Verwaltung im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern manchmal schwierigen Situationen ausgesetzt sehen. Insbesondere bei den Mitarbeiterinnen kann zusätzlich das Gefühl einer körperlichen Unterlegenheit dazukommen.

Im Workshop wurden mögliche Belästigungen oder körperliche Angriffe anhand konkreter Fallbeispiele besprochen und darauf aufbauend die unterschiedlichen Situationen und das persönliche Kommunikations- und Stressverhalten analysiert. Durch Situations- und Impulstraining und Feedback wurden wirkungsvolle Deeskalationsmethoden erarbeitet. Um allen gerecht werden zu können, wurde der Workshop von einer weiblichen Trainerin und einem männlichen Trainer gemeinsam durchgeführt.

Teilgenommen haben Beschäftigte im Außen- und Innendienst der Sachgebiete Verkehrsangelegenheiten und Allgemeine Ordnung des Fachbereiches 4, Recht und Ordnung. Bei allen Teilnehmenden war die Resonanz sehr positiv.

Netzwerk der weiblichen Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

Die Gleichstellungsstelle bietet zwei Formate an:

- Eine Vernetzung der Kolleginnen in Führungspositionen, d.h. Leiterinnen von Fachbereichen, Abteilungen, Bereichen, Sachgebieten oder Kitas
- Eine Vernetzung der Kolleginnen mit Interesse an einer Potentialentwicklung (Nachwuchsführungskräfte)

Aus den Anregungen der Auftakttreffen wurden in 2022 drei Workshops umgesetzt. Themen waren:

- „Führung und Konflikte“ für die Führungskräfte
- „Selbstwirksamkeit, Selbstmarketing und Sichtbarkeit“ für die Nachwuchsführungskräfte
- „Zwischen Klischees und Wirklichkeit: Wie lassen sich Familie und Karriere realisieren?“ für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

Bei moderierten Austauschrunden wurde ein erstes Resümee gezogen und weitere Themen und Ziele festgelegt. Gerade den neuen Mitarbeiterinnen wurde so ermöglicht, Kolleginnen aus anderen Bereichen (besser) kennenzulernen und ihre Erfahrungen und Anregungen einzubringen. Inhalte, Ergebnisse und Planungen werden regelmäßig mit dem Bürgermeister besprochen.

Weitere Planungen:

- Workshop für alle Führungskräfte zum Thema „Rollenbilder und Klischees“
- Workshop „Bedarfsgerechte Weiterentwicklung der hausinternen Angebote zur Verbindung von Familie und Beruf“
- Workshop „Rhetorik und Schlagfertigkeit“ für die Kolleginnen
- Workshop „Karriereplanung und Potentialentwicklung“ für die Kolleginnen
- Talkrunden „Kolleginnen stellen ihre Bereiche vor“
- Workshop „Dreifachbelastung – Problem und/oder Kompetenz?“
- Weitere Netzwerktreffen für die Kolleginnen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben

Die Stadtverwaltung ermöglicht durch verschiedene Arbeitszeit- und Organisationsmodelle eine weitreichende Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Die Gleichstellungsbeauftragte war bei der Erarbeitung der neuen Dienstvereinbarungen Telearbeit / mobiles Arbeiten mit eingebunden. Hierin ist die Gleichwertigkeit der Arbeit unabhängig vom Arbeitsort sichergestellt und es werden keine „wichtigen“ Arbeiten, Führung generell oder der Wechsel in eine neue Position davon ausgeschlossen. Festzustellen ist, dass auch männliche Bedienstete die Möglichkeiten öfter nutzen.

Im Sinne der Chancengleichheit ist 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. Die bereits erfolgten oder anstehenden Seminare „Führen auf Distanz“ und „Führen in Teilzeit“ stellen für alle Beteiligten wichtige Unterstützungen dar.

Väter im Beruf / Väternetzwerk

In der Stadtverwaltung ist die „Väterzeit“ zu einem akzeptierten und selbstverständlichen Verhaltensmuster geworden. Weiterhin stagniert der Anteil der Väter, die mehr als zwei Elternzeitmonate in Anspruch nehmen. Dies verhindert eine nachhaltigere partnerschaftliche Aufgabenteilung und die Mütter tragen weiterhin die Hauptlast der Familienarbeit – mit negativen Folgen für ihre eigenen Karrierechancen und ihre ökonomische Unabhängigkeit.

Im Juni waren alle Kollegen zu einem Austausch mit einem externen Referenten zum Thema „Die neue Vaterrolle“ eingeladen. Teilgenommen haben drei Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen, darunter eine Führungskraft. Weitere drei Kollegen hatten ihr grundsätzliches Interesse geäußert. Aus den Rückmeldungen wurde erkennbar, dass ein solcher Austausch grundsätzlich positiv gesehen wird. Als konkrete Themen wurden genannt:

- Elternzeit
- (vorrübergehende) Arbeitszeitreduzierung
- Unterstützung für Väter, die sich aktiv um die Familie kümmern möchten
- Höhere Akzeptanz für Familienpflichten auch bei Vätern

Nach Rücksprache mit dem Bürgermeister wurde den Kollegen angeboten, eigenständig weitere Treffen zu organisieren. Räumlichkeiten der Stadtverwaltung sowie Mittel und Vernetzung der Gleichstellungsstelle werden zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Eigeninitiative der Kollegen bei Bedarf, organisiert Infoveranstaltungen für Eltern und weist auf externe Angebote hin. Eine intensivere personelle Begleitung kann mit den derzeitigen Ressourcen nicht erfolgen. Bisher sind keine weiteren Treffen erfolgt.

Digitale Infoveranstaltung „Elternzeit und Elterngeld“

Die Veranstaltung wurde online ab 18:00 Uhr angeboten, damit Partner und Partnerinnen oder andere Angehörige mit dabei sein konnten. Die Referentinnen informierten über rechtliche, finanzielle und partnerschaftliche Aspekte, beantworteten Fragen und zeigten regionale Kontaktstellen für individuelle Beratungen auf. Aufgrund der positiven Rückmeldungen zum Angebot und Format sollen weitere Veranstaltungen zu Familienthemen folgen. Dies dient auch einer positiven Wahrnehmung der Dienststelle als familienfreundliche Arbeitgeberin.

AG Personalentwicklung

Im LGG NRW wird der Gleichstellungsplan als Teil eines Personalentwicklungskonzeptes festgeschrieben. Eine innovative und zukunftsweise Personalentwicklung bindet den Bereich der Gleichstellung bei Regelungen und Konzepten von Beginn an mit ein. In der Stadtverwaltung wird dieser Anspruch durch die aktive Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der AG Personalentwicklung umgesetzt.

Leitfaden gendersensible Sprache

Im Auftrag des Bürgermeisters erstellte die Gleichstellungsbeauftragte einen Leitfaden mit zahlreichen praxisbezogenen und verwaltungstauglichen Beispielen. Nachdem die gleichberechtigte sprachliche Repräsentation von Frauen bereits verbindlich in § 4 LGG geregelt ist, wurde hiermit eine Berücksichtigung des dritten Geschlechtes vorgenommen. Ziel war, eine Einheitlichkeit des Verwaltungshandelns zu ermöglichen und den Mitarbeitenden Sicherheit zu geben.

Für die Stadtverwaltung ist es wichtig, die interne und externe Kommunikation so zu gestalten, dass sich alle Menschen gleichwertig angesprochen und wertgeschätzt fühlen. Der Leitfaden stellt sicher, dass Texte weiterhin sachlich korrekt, eindeutig, rechtssicher, verständlich und lesbar sind.

Klischeefreie Berufswahl

Auf gemeinsame Anregung der Stabsstellen Gleichstellung und Sozialplanung im FB 6 ist die Stadt Partnerorganisation der Initiative Klischeefrei geworden. Die Beteiligung ermöglicht eine verstärkte Ansprache des jeweils noch unterrepräsentierten Geschlechtes, um mehr Bewerbungen für einzelne Bereiche zu bekommen. Bereits bestehende Projekte wie Girls` und Boys` Day oder Bundesfreiwilligendienst können ausgebaut und weitere angeregt werden. Die Mitgliedschaft erleichtert, fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben und aktuelle Daten und Studienergebnisse als Arbeitsgrundlage zur Verfügung zu haben.

In der Umsetzung befindet sich derzeit die Vorbereitungen des Girls` und Boys`Day am 27. April 2023 sowie der Einsatz von altersgerechten Materialien für Kitas, Grundschulen und weiterführende Schulen. Eine Pressemitteilung und eine Vorlage für den APeG informierten zu den Hintergründen, Inhalten und Projektmöglichkeiten. [Vorlage 303/2022 \(ratsinfomanagement.net\)](https://www.ratsinfomanagement.net)

Girls' Day und Boys' Day 2022

Für den Aktionstag 2022 war wie im Vorjahr aufgrund der Corona-Pandemie sowohl ein digitales als auch ein an die Abstandsregelungen angepasstes Programm möglich. Die Einsatzstellen der Stadt wurden darüber informiert und Unterstützungsangebote und Materialien weitergeleitet. Eine Teilnahme erfolgte vor den Hintergrund der andauernden Pandemie und der bestehenden Flutschäden nicht.

Für den aktuellen Girls' und Boys' Day wird verstärkt um weitere Einsatzmöglichkeiten geworben, um das Spektrum auf den IT Bereich, den Ingenieursbereich oder die Denkmalpflege 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)

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 vier Sitzungen des APeG stattgefunden. Durch die Gleichstellungsstelle wurden sechs Vorlagen und mehrere Mitteilungen erstellt.

Externe Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten in 2022

Gremienarbeit im Kreis Euskirchen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in folgenden Gremien:

- Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Euskirchen
- Netzwerk ABC (Ausbildung-Beruf-Chancengleichheit) im Kreis Euskirchen
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Beirat der SVE
- AG Frauen im Netzwerk Vielfalt des Kreises Euskirchen

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

Schwerpunkthemen in den landes- und bundesweiten Gremien waren in 2022:

- Kampagne Equal Pay Day / Lohngerechtigkeit
- Empowerment für die Gleichstellung
- Geschlechtliche Selbstbestimmung und die Zukunft der Gleichstellungsarbeit
- Umsetzung der Istanbul-Konvention
- Gleichstellungsarbeit in ländlichen Regionen

Internationaler Frauentag 2022

Ein gemeinsamer Beitrag des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten wurde über den Internetauftritt und den Facebook Account der Stadt veröffentlicht.

[Internationaler Frauen Tag am 08.03.2022 - Kreisstadt Euskirchen](#)

„Frauen in die (Kommunal)- Politik“

Digitaler Austausch: „Politisch engagierte Frauen im Kreis Euskirchen“

In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises und der Leiterin der VHS wurden alle weiblichen Mandatsträgerinnen und sachkundige Bürgerinnen als Expertinnen in eigener Sache zu einem digitalen Austausch eingeladen. Die Gesamtmoderation erfolgte durch die Gleichstellungsbeauftragte.

Ziel des Abends war, mit den Teilnehmerinnen über die Rahmenbedingungen von politisch engagierten Frauen ins Gespräch zu kommen und eine parteiübergreifende Vernetzung anzuregen. Am Abend selbst nahmen ca. 25 Frauen aus verschiedenen Räten der Kommunen und Gemeinden sowie dem Kreistag selbst teil. Vertreten waren sowohl Mandatsträgerinnen als auch sachkundige Bürgerinnen unterschiedlicher Parteien. [Vorlage 86/2022 \(ratsinfomanagement.net\)](#)

Workshop „Meine Stärken und Ressourcen“

Um die Anregungen und den Wunsch nach mehr Vernetzung aufzugreifen, wurde ein spezielles Seminar-Angebot organisiert. Die Veranstaltung „Meine Stärken und Ressourcen“ fand an einem Samstag als Präsenzveranstaltung statt. Die eher geringe Teilnehmerinnenzahl und weitere Rückmeldungen bestätigen die Annahme, dass die Zielgruppe durch digitale Formate besser angesprochen wird.

Ausstellung „was ich anhatte...“

In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises wurde die Wanderausstellung „was ich anhatte... Schuld ist nicht das Opfer“ im Foyer des Kreishauses gezeigt. Die Ausstellung macht die Erfahrungen von Frauen mit sexualisierter Gewalt anonym öffentlich und sensibilisiert dafür, den Opfern nicht nachträglich indirekt eine Mitschuld zu geben. Die Exponate verdeutlichten, dass jede Frau an jedem Ort Opfer werden kann, unabhängig vom eigenen Verhalten oder eben auch der Kleidung.

An der Vernissage mit Initiatorin Beatrix Wilmes nahmen neben dem Bürgermeister zahlreiche Gäste aus Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit teil. [Kölner Stadt-Anzeiger e-paper Ausstellungseröffnung was ich anhatte 22 05 11.pdf \(euskirchen.de\)](#)

„Finanzielle Fitness für Frau und Mann – Aufräumen mit Irrtümern, Mythen und Klischees“

In einer abendlichen digitalen Infoveranstaltung informierten zwei Expertinnen darüber, wie bei der Regelung finanzieller Angelegenheiten partnerschaftliche Aspekte besser beachtet werden können. Viele Studien zeigen, dass sich gerade Frauen immer noch zu wenig mit ihrer eigenen finanziellen Absicherung beschäftigen und viele Paare nicht ausreichend darüber kommunizieren.

Die Möglichkeit, sich mit Partner, Partnerin oder Kindern bequem von Zuhause aus zuzuschalten wurde sehr begrüßt.

Seminare / Fortbildung

Um in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt erforderliche Veränderungen aktiv mitgestalten zu können, wurde auch in 2022 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 unter anderem:

- Der zielführende Umgang mit Instrumenten zur Ermittlung von Vereinbarkeitsbedarfen
- Mit hybridem Arbeiten Vereinbarkeit stärken und als Arbeitgeber punkten
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Thema machen und als Betrieb profitieren

- Thementag: Elternzeit und Elterngeld
- Wie erkenne ich einen familienfreundlichen Arbeitgeber?
- Gleichstellung im ländlichen Raum: Vorstellung von Handlungsempfehlungen
- Starke Frauennetzwerke im ländlichen Raum

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](#)

Externe Stellenausschreibungen für Sachgebiete, in denen prozentual gesehen zu wenige Frauen tätig sind, werden weiterhin auch gezielt über die Vernetzung der Gleichstellungsstelle verbreitet. Aufgenommen werden grundsätzlich auch alle Führungspositionen. Diese werden zusätzlich über die LAG landesweit und teilweise über die BAG bundesweit kommuniziert.

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

Gesehen

Brieden

BM Sacha Reichelt