

DER BÜRGERMEISTER  
Gleichstellung

Vorlagen-Nr.:

**HA 061/2025**

Berichterstattung:

Bürgermeister Hövekamp

Vorlagenersteller/in:

Frau Kattenbeck

Datum:

10.03.2025

## Öffentliche Berichtsvorlage

### Beratungsfolge:

Termin	Gremium	Zuständigkeit
25.03.2025	Hauptausschuss	Anhörung

### Tagesordnungspunkt:

Gleichstellungsbericht 2024

### Protokollentwurf:

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

### Bericht:

Durch die Haushaltssituation ergeben sich neue Herausforderungen, die die Stadt als Ganzes sowie die Mitarbeitenden betreffen. Hieraus ergibt sich auch ein Beratungs- und Handlungsbedarf für die Gleichstellungsarbeit.

### Chancengleichheit in Stadtverwaltung und Kommune

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf der Grundlage des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), der Gemeindeordnung und der Hauptsatzung der Stadt Dülmen bei der Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann mit.

#### 1. Tätigkeiten innerhalb der Verwaltung

##### Mitwirkung bei personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen

**Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren: 78** (2023: 82; 2022: 84; 2021: 80; 2020: 66; 2019: 68; 2018: 78; 2017: 69 Verfahren)

**Beteiligung an weiteren personellen Maßnahmen: 325** (2023: 429; 2022: 440; 2021: 440; 2020: 340; 2019: 396; 2018: 365; 2017: 268 Maßnahmen)

Beförderungen, Höhergruppierungen, Kündigungen, Stundenreduzierungen bzw. Stundenaufsto-

ckungen, Umsetzungen, Abmahnungen etc.

### **Mitwirkung in Gremien und Arbeitsgruppen**

Sitzungen des Verwaltungsvorstandes und der Lenkungsgruppe, Sitzungen der Fachausschüsse, Dienstbesprechungen der Fachbereichsleitungen, Stellenbewertungskommission, Arbeitssicherheitsausschuss, Mitwirkung in der Projektgruppe „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.

### **Prüfung von Dienstvereinbarungen und verwaltungsinternen Schriftstücken**

unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten.

### **Frauen in Führungspositionen**

Stichtag 31.12.2024

**15 Fachbereichsleitungen: 26,7 % Frauenanteil** (seit 2021: 21,4%; 2020: 14,3%; 2019: 14,3%; 2018: 14,3%; 2017: 15,4%)

**5 Stellvertretende Fachbereichsleitungen: 40 % Frauenanteil** (2023: 25 %; 2022: 25 %; 2021: 25,0%; 2020: 75%; 2019: 100 %; 2018: 100 %; 2017: 100 %)

**29 Abteilungsleitungen: 31 % Frauenanteil** (2023: 30 %; 2022: 29 %; 2021: 25%; 2020: 25%; 2019: 25%; 2018: 25 %; 2017: 35 %)

**6 Stabsstellen: 83,3 % Frauenanteil** (2023: 83,3 %; 2022: 66,6 %; 2021: 83,3%; 2020: 66,6%; 2019: 83,3%; 2018: 83,3%; 2017: 83,3%)

Bei den Fachbereichsleitungen gab es 2024 keine Änderungen bezüglich der Geschlechterverteilung, so dass hier weiterhin der Anteil von Frauen mit 21,4 Prozent gering bleibt. Zählt man allerdings die neue Betriebsleitung des Abwasserwerks hinzu, erhöht sich der Frauenanteil auf 26,7 %. Durch die Umstrukturierung in FB 61 ist eine stellvertretende Fachbereichsleitung hinzugekommen, während zugleich eine Abteilungsleitung weggefallen ist. Dies hat den Anteil verschoben, so dass nun der Frauenanteil bei den stellvertretenden Fachbereichsleitungen bei 40 % liegt, während er bei den Abteilungsleitungen von 30 auf 31 % gestiegen ist.

Im Vergleich dazu sind bei den Stabsstellen Frauen mit 83,3 Prozent überdurchschnittlich repräsentiert. Die demografische Entwicklung innerhalb der Stadtverwaltung Dülmen ist nach wie vor als Chance und auch als Herausforderung zu begreifen, die Führungsebene mit mehr Frauen zu erweitern. Dazu macht der Gleichstellungsplan der Stadt Dülmen 2023-2028 Aussagen.

### **Mitwirkung bei Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Dülmen für die Jahre 2023-2028**

Der Gleichstellungsplan der Stadt Dülmen umfasst den Zeitraum 2023 bis 2028 und wurde Anfang 2023 in enger und konstruktiver Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung und der Gleichstellungsstelle erarbeitet. Er trat nach der Beschlussfassung der Stadtverordnetenversammlung vom 15. Juni 2023 in Kraft und enthält auch den Gleichstellungsbericht für 2018 bis 2023.

Mit dem Gleichstellungsplan als Instrument der Personalentwicklung werden Maßnahmen in drei Handlungsfeldern konkretisiert: 1. Familienfreundlichkeit / Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben; 2. Führung und 3. Vielfalt leben und gestalten. An der Umsetzung mitzuwirken ist eine Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.

### **Veranstaltungen zu den Handlungsschwerpunkten des Gleichstellungsplanes**

Ein Teil der Maßnahmen des Gleichstellungsplans wirkt nach innen in die Verwaltung, während ein anderer Teil eher auf externe Wirkung hinzielt und unter 2. Aktivitäten außerhalb der Verwaltung / Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt ist.

#### Elternzeit-Frühstück

Im November 2023 wurden erstmals Mitarbeitende im Beschäftigungsverbot, in Mutterschutz sowie Elternzeit zum Informations-Frühstück eingeladen. Die Maßnahme soll dazu beitragen, dass während der Familienphase der Kontakt zwischen den Mitarbeitenden und der Verwaltung gehalten werden kann. Die verstärkte Einbindung während der familienbedingten Auszeit soll es erleichtern, gemeinsame Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und über relevante Themen und Entwicklungen während der familienbedingten Auszeit zu informieren. Das Informations-Frühstück fand 2024 im April und im November statt. Es nahmen insgesamt 39 Personen inklusive des Bürgermeisters teil.

#### Arbeitsgruppe Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz

Die Arbeitsgruppe zum Thema Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz kam 2024 nach einer Pause wiederzusammen, um aktuelle Bedarfe zu analysieren, sich fachlich auszutauschen und Maßnahmen zum Thema anzustoßen. Neben der Überarbeitung von Informationen im Intranet und der Sensibilisierung für das Thema auf der Personalversammlung im November wurden im September zwei Führungskräftebildungen angeboten, an der insgesamt 29 Personen teilnahmen.

#### Führungskräftenachwuchsprogramm

Im Rahmen des städtischen Führungskräftenachwuchsprogramms wurden gezielt auch Frauen angesprochen und ausgewählt, die für mögliche künftige Führungsaufgaben motiviert, gefördert und qualifiziert werden sollen. Die Teilnehmenden wurden im Sommer 2024 ausgewählt und werden durch das Institut Dr. Müller in Köln über einen Zeitraum von ca. 2 Jahren intensiv begleitet.

#### Pflegende Angehörige – Akrobaten zwischen Beruf, Familie und Selbstfürsorge

Im Oktober wurden Mitarbeitende, die ihre Angehörigen pflegen, zum Austausch eingeladen. Die Leiterin der Ehe-, Familien und Lebensberatung moderierte die Veranstaltung und gab verschiedene Impulse zum Thema. Durch die Veranstaltung konnten Anlaufstellen bekannt gemacht, vor allem aber der Austausch und das Verständnis untereinander gefördert werden. Es nahmen 8 Mitarbeitende teil.

#### „Vorsorge treffen“

Im November wurde gemeinsam mit der Betreuungsbehörde des Kreises Coesfeld eine Veranstaltung zum Thema "Vorsorge treffen" angeboten: Der Vortrag gab einen allgemeinen Überblick über das Betreuungsrecht sowie die privatrechtlichen Möglichkeiten. Inhaltlich wurden Informationen über Vorsorgevollmachten, Betreuungsverfügungen und Patientenverfügungen vermittelt und die 10 Teilnehmenden erhielten wichtige Informationen, um eigenständig oder unter Mithilfe persönliche Vollmachten etc. erstellen zu können.

#### Vielfalt leben und gestalten

Um das Diversity Management bei der Stadt Dülmen voranzubringen und einen internen Austausch zu fördern, wurden zahlreiche Gespräche auf verschiedenen Ebenen geführt – zunächst v.a. um Bedarflagen zu erkennen. Diversität konnte in verschiedenen Prozessen Berücksichtigung finden. So wurden z.B. Stellenausschreibungen und der Fragenkatalog für Vorstellungsgespräche angepasst.

## Workshop Vielfalt

Im Februar fand der Sensibilisierungs-Workshop „Diversity – Vielfalt als Chance“ statt. Es nahmen 11 Mitarbeitende teil.

## **Beratung der Beschäftigten**

### **Informationsvermittlung und persönlicher Gesprächsbedarf zu den Themen:**

- Gestaltung von Elternzeit und Teilzeit; Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Berufliche Weiterentwicklung (in Teilzeit), Übernahme von Führungsaufgaben
- Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte; Grenzüberschreitendes Verhalten am Arbeitsplatz
- Altersteilzeit, Eingruppierungsverfahren, Stellenbesetzungsverfahren
- Weitervermittlung an Fachdienste: Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Schwangerschaftsberatung, Elterngeldstelle des Kreises Coesfeld, Pflege- und Wohnberatungsstelle des Kreises, psychosoziale Beratungsstellen
- Arbeitsüberlastungen durch Arbeitsdichte, Überlastung durch eine kritische familiäre Situation

**Kontaktaufnahme:** persönlich, telefonisch, per Mail

2024 zeigte sich, dass neben den Aufgaben und Beratungsmöglichkeiten auch die 2023 gestartete Gleichstellungsbeauftragte im Hause unter den Kolleginnen und Kollegen weitestgehend bekannt ist. Um persönliche und niedrigschwellige Kontakte mit den Mitarbeitenden auf- und auszubauen und eine Vertrauensbasis zu schaffen, arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte gelegentlich an verschiedenen Standorten.

## **2. Tätigkeiten außerhalb der Verwaltung/Öffentlichkeitsarbeit**

### **Netzwerkarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte pflegt den Kontakt zu örtlichen Institutionen, Vereinen und Verbänden und arbeitet in gleichstellungsrelevanten Gremien auf Kreisebene mit. Hauptaufgabe ist es, Impulse für den fachlichen Austausch zu setzen, die Vernetzungsstrukturen zu pflegen und gemeinsame Angebote zu implementieren.

Seit 2023 beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte wieder am „Runden Tisch gegen Gewalt“. Zudem brachte sie sich ins „Netzwerk Awareness in Münster und Münsterland“ ein, um sich an einem Erfahrungsaustausch zum Thema „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz“ zu beteiligen.

### **Öffentlichkeitsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert die Öffentlichkeit über gleichstellungsrelevante Themen und übernimmt eine Lotsinnenfunktion. Über die städtische Homepage sowie Social Media und Presse informiert sie regelmäßig über aktuelle Themen und Veranstaltungen. Die regelmäßige Aktualisierung der Internetseite, aber auch ein E-Mail-Verteiler dienen der Information, der Sensibilisierung und auch der Bewerbung von Veranstaltungen.

## *Veranstaltungen in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld*

### Wegfinderin – Angebote zur beruflichen und persönlichen Entwicklung für Frauen

Diese Vortragsreihe auf Kreisebene startete im Herbst 2018 und steht unter dem Titel „Wegfinderin – Einfach mal die Perspektive ändern“. Sie greift die Lebenswirklichkeit von Frauen im Kontext von beruflicher Weiterentwicklung, langfristiger Altersabsicherung, Familie und Pflege auf und macht fit für den Berufsalltag.

In Dülmen fand im Mai die Veranstaltung „Let’s talk about stress, moms“ mit 16 Teilnehmerinnen statt. Zudem organisierte die Gleichstellungsstelle im November die Veranstaltung „Bald in Rente – Zeit für Neues“ mit 17 Teilnehmenden.

In 2024 haben kreisweit 20 Veranstaltungen sowohl digital als auch vor Ort stattgefunden. Die Zahl der Teilnehmenden schwankte zwischen 8 und 36. Insgesamt im Jahr 2024 konnten 374 Personen erreicht werden.

### Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Frauen

Die Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld organisieren für Frauen und Mädchen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse, die in den Städten und Gemeinden angeboten werden. Die Kosten werden durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Migration des Landes NRW übernommen. In Dülmen fand 2024 ein zielgruppenspezifischer Selbstbehauptungskurs für Frauen mit Lernschwierigkeiten mit 7 Teilnehmerinnen sowie ein Selbstverteidigungskurs mit 21 Teilnehmerinnen statt.

### Vortrag „Entspannte Väter - entspannte Kinder“ anlässlich des Internationalen Männertages

Anlässlich des Internationalen Männertags am 19. November luden Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis Coesfeld zur **Online-Veranstaltung „Entspannte Väter – entspannte Kinder“**. Der Referent gab Praxisimpulse für eine gelungene Vater-Kind-Beziehung, zur Auseinandersetzung mit Rollenklischees genauso wie zur Zerrissenheit vieler Männer zwischen den Erwartungen von Familie, Job und sozialem Umfeld. Es nahmen 26 Personen an der Veranstaltung teil.

### *Netzwerk für Mädchen und Frauen in Dülmen*

Das Netzwerk für Mädchen und Frauen in Dülmen hat sich im Berichtsjahr vier Mal zum kollegialen Austausch sowie in kleinen themenspezifischen Untergruppen getroffen. Besonders hervorzuheben sind die folgenden Aktionen:

### Equal Pay Day, 06. März und Internationaler Frauentag, 8. März

Anlässlich des Equal Pay Days am 06. März und des Internationalen Frauentags lud das Netzwerk für Mädchen und Frauen am 06.03.2024 zu einer Demo unter dem Motto „Solidarität mit Frauen weltweit. Zünde dein Licht an!“ ein. Ziel war es, gemeinsam ein Zeichen der Solidarität mit den Frauen der Welt zu setzen, die durch geltende Rechte oder gesellschaftliche Strukturen benachteiligt sowie von gewaltsamen Konflikten betroffen sind. Diesem Aufruf folgten insgesamt ca. 50 Personen.

Im Anschluss an die Demo und vor der Lesung mit Autorin Alexandra Zykunov gab es die Möglichkeit zum Imbiss und Austausch in der Alten Sparkasse. Hierzu sowie zur Lesung zum Thema „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt“ kamen ca. 100 Personen.

### „Orange Day“

Der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen ist ein am 25. November jährlich abgehaltener Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen.

Das Netzwerk machte 2024 mit einer Postkarten-Kampagne auf das Thema und auf die Anlaufstellen vor Ort aufmerksam. Zeitgleich ging eine neue Netzwerk-Seite als Unterseite der städtischen Homepage an den Start, in der nach und nach relevante Informationen zum Thema gebündelt werden sollen.

### *Weitere Angebote in Kooperation*

#### Wochen gegen Rassismus

Anlässlich der Wochen gegen Rassismus luden die AWO-Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit und die Gleichstellungsbeauftragte zum gemeinsamen Online-Vortrag zum Thema „Rassismus und seine Folgen“ ein, in die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen von drei Studien zusammengefasst präsentiert wurden. Es nahmen 13 Personen teil.

#### Weltkindertag

Der Weltkindertag im September macht auf Kinderrechte aufmerksam. Die Gleichstellungsstelle brachte sich mit einer Sprühkreideaktion ein, während der Kinder und Jugendliche verschiedene Kinderrechte bunt auf dem gesamten Marktplatz aufsprühen konnten. Die zahlreichen Kinder und anwesenden Eltern konnten hierbei für Kinderrechte sensibilisiert werden und die Botschaft war über mehrere Tage öffentlichkeitswirksam auf dem Marktplatz sichtbar.

#### Weltstillwoche

Dülmen wurde im Juni 2024 als stillfreundliche Kommune ausgezeichnet und beteiligte sich daher im September an der Weltstillwoche. Viele junge Paare wünschen sich eine gleichberechtigte Partnerschaft. Doch wenn das erste Kind kommt, fallen die meisten zurück in traditionelle Rollenverteilung. Die Gründe dafür sind vielfältig und auch die Ernährung des Babys kann dabei eine Rolle spielen. Die Veranstaltung „Babyernährung im ersten Lebensjahr“ im Ankerpunkt beleuchtete vielseitige Perspektiven auf das Thema und ermöglichte einen offenen Austausch zum Thema. Es nahmen 6 Personen teil.

#### Orange Day

Durch eine Landesförderung macht seit November 2023 – wie in vielen anderen Kommunen – eine orange Bank auf das Thema „Gewalt an Frauen und Mädchen“ sowie Informations- und Beratungsangebote aufmerksam. Diese wanderte ab 2024 durch Dülmen, um nicht nur während des Orange Days, sondern während des gesamten Jahresverlaufs ein gut sichtbares Zeichen gegen Gewalt zu setzen. Die Bank war u.a. im Rathaus, im Technischen Rathaus, am Kinderhaus Am Luchtbach, im Ankerpunkt sowie im düb aufgestellt. Im November konnte sie zudem durch eine Kooperation mit der Stadtbücherei im Rahmen einer einmonatigen Medianausstellung zum Thema in den Mittelpunkt gerückt werden. Zahlreiche Besucherinnen und Besucher der Stadtbücherei brachten sich interaktiv mit Statements gegen Gewalt ein.

Rund um den Orange Day gab es zudem eine kreisweite und münsterlandweite Kooperation, an der sich u.a. die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises beteiligten: Vom 25.11.-10.12. wurde das Brötchentüten-Projekt „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ gemeinsam umgesetzt und in verschiedenen Bäckereifilialen in Dülmen Brötchentüten mit Informationen herausgegeben. Insgesamt wurden 190.000 Brötchentüten verteilt. Angestoßen wurde die Aktion durch die Soroptimistinnen, verschiedene Sponsoren brachten sich ein.

### **Beratung und Weitervermittlung für die Dülmener Bürgerschaft und Fachdienste**

Die Gleichstellungsstelle wurde auch als Anlauf- und Beschwerdestelle für Bürgerinnen und Bürger genutzt. Sie versteht sich als Drehscheibe für Informationen und für die Weitervermittlung an ein adäquates Beratungsangebot bzw. einen Fachdienst. Die Beratungsinhalte decken sich mit denen der Vorjahre.

### **3. Gesamtbilanz und Perspektiven**

Die Gleichstellungsstelle wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann haben. Sie arbeitet darauf hin, dass unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern und auch Interessen bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden. Hierdurch sollen vorhandene Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden und sich die Anerkennung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle verbessern.

Immer noch aktuell sind die Themen:

- *unbezahlte Care Arbeit*: Frauen leisten (durch Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen, Ehrenämter und Hausarbeit) täglich mehr unbezahlte Tätigkeiten für andere als Männer und haben somit ein ungleiches Zeitbudget für Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Mitwirkung. Gründe hierfür sind u.a. Rollenbilder.
- *Vereinbarkeit*: Die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Geschlechter zu Frauen und Männer zu verbessern ist eine zentrale Herausforderung, um gesellschaftliche Entwicklungen zu gestalten.
- *Gender Pay Gap*: noch immer verdienen Frauen für die gleiche Arbeit weniger. Auch die finanzielle Absicherung von Frauen ist immer noch schlechter als die der Männer und sie sind in besonderem Maße von Altersarmut bedroht.
- *Unterrepräsentanzen und Teilhabe*: strukturelle Benachteiligungen bewirken Benachteiligungen wegen des Geschlechts. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist an vielen Stellen noch nicht erreicht.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine vielfältige Querschnittsaufgabe zur Förderung der Mitarbeitenden innerhalb der Verwaltung, für Belange der Dülmener Bevölkerung sowie für die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses Themenfeld.

Durch den Auftrag an die Stabstelle, die gesellschaftliche Vielfalt als Ganzes in den Blick zu nehmen, sind herausfordernde Aufgaben hinzugekommen. Chancengleichheit und Teilhabe gilt es nicht nur für Frauen und Männern zu stärken und weiterzuentwickeln, sondern auch für Menschen unterschiedlicher Herkunft, des Geschlechtes und der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung, unterschiedlichen Alters oder ihrer körperlichen oder geistigen Verfasstheit.

Viele Belange von Frauen, aber auch die anderer Gruppen sind in der Öffentlichkeit nicht ausreichend sichtbar und Interessen können nicht im notwendigen Ausmaß vertreten werden. Das Bewusstsein für Diskriminierungen zu schaffen und die Bereitschaft Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern, ist eine langfristige Aufgabe, die durch aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen an Bedeutung gewinnt.

### **Interne Perspektive**

Wichtige Regelungen sind bei der Stadt Dülmen in verschiedenen internen Vorschriften wie z.B. Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen oder Hausverfügungen dokumentiert und auch im

alltäglichen Miteinander zeigt sich bei der Stadt Dülmen eine gelebte Kultur der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Gleichzeitig ist noch nicht in allen Bereichen eine tatsächliche Gleichstellung erreicht, wie u.a. aus dem Gleichstellungsplan und -bericht deutlich wird. Die dort aufgeführten Bedarfe bleiben aktuell und erfordern nachhaltige Lösungsansätze, die auch vielfältige Perspektiven berücksichtigen.

Durch die Haushaltssituation ergaben sich 2024 Belastungen für die Mitarbeitenden, die sich in den kommenden Jahren verstärken können. So kann aus der Gleichstellungsperspektive eine hohe Arbeitsbelastung durch die Wiederbesetzungssperre die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren und zu Lasten von betroffenen Mitarbeitenden gehen, die sich über ihre Kräfte hinaus engagieren, um Personalausfälle zu kompensieren. Die Auswirkungen, die der Eintritt von Mutterschutz, Elternzeiten oder Stundenreduzierungen aufgrund von Familienzeiten durch die Wiederbesetzungssperre in den einzelnen Teams haben, bergen zudem die Gefahr, das grundsätzlich vorhandene Kinder- und familienfreundliche Klima zu verändern. Dies gilt es trotz der herausfordernden Situation im Blick zu behalten, wenn über Maßnahmen oder eine Priorisierung von Aufgaben diskutiert wird. Durch fehlende Vereinbarungslösungen im Bereich Beruf und Familie bzw. Pflege entstehen Kosten. Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld wiederum erhöht die Motivation und Produktivität der Beschäftigten, so dass es zu weniger oder kürzeren familienbedingten Ausfällen und Auszeiten kommt oder auch Wiedereinstiegsprozesse sich verbessern.

### **Externe Perspektive**

Die Gleichstellungsarbeit steht vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die sich aus gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen ergeben.

Hier sind einige der aktuellen Herausforderungen:

- *Ressourcen*: Nachhaltige Maßnahmen und Projekte, die Gleichstellungsthemen voranbringen, erfordern personelle und finanzielle Ressourcen. So besteht ein anhaltender Bedarf an Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in der Bevölkerung sowie bei Entscheidungsträgern. Unsichere Perspektiven auch bei Kooperationspartnerinnen aufgrund von unsicheren Förderperspektiven erschweren die Zusammenarbeit.
- *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*: Die Schaffung von Bedingungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, ist nach wie vor eine große Herausforderung. Flexible Arbeitszeiten, ausreichende und zuverlässige sowie qualifizierte Kinderbetreuungsangebote und familienfreundliche Arbeitsplätze sind notwendig, um die Gleichstellung zu fördern.
- *mangelnde Repräsentation/ Vielfalt der Lebensrealitäten*: Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen sind u.a. in vielen kommunalen Entscheidungsgremien und Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Dies kann dazu führen, dass ihre Perspektiven nicht ausreichend berücksichtigt werden. Dies erfordert eine differenzierte Herangehensweise, die die Bedürfnisse z.B. von Zugewanderten, Alleinerziehenden oder Menschen mit Behinderungen, einbezieht. Hierfür ist eine breite Vernetzung notwendig.
- *Gewalt gegen Frauen*: Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen bleibt eine zentrale Herausforderung. Effektive Schutz- und Unterstützungsangebote für Betroffene zu schaffen und gleichzeitig präventive Maßnahmen zu ergreifen ist eine Aufgabe, die viele gemeinsam in den Blick nehmen müssen.
- *Backlash*: Gleichstellungsthemen werden zum Teil hochemotional diskutiert und ein „Backlash“ in der Gleichstellung befürchtet. Diese Gegenreaktionen bzw. der Widerstand gegen Fortschritte, die in der Gleichstellung der Geschlechter oder in anderen sozialen Gerechtigkeitsbewegungen erzielt wurden, kann tiefgreifende Auswirkungen auf die Fort-

schritte in der Gleichstellung bewirken. Die Bereitschaft, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu akzeptieren nimmt zu. Der Einsatz für Frauenrechte sowie Minderheitenrechte ist immer auch als Einsatz für die Demokratie zu verstehen.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren erforderlich. Die Entwicklung und Umsetzung langfristiger Strategien zur Gleichstellung erfordert Engagement und Kontinuität. Die Gleichstellungsarbeit braucht viele Ideen. Sie muss sich ständig weiter entwickeln und neu positionieren.

Dabei helfen Vernetzung, vielfältige Perspektiven und gemeinsames strategisches Vorgehen. Die Zusammenarbeit mit örtlichen und überörtlichen Trägern, Vereinen und Institutionen ist daher nach wie vor wertvoll und bietet für die Zukunft ein stabiles Fundament. Die Gleichstellungsbeauftragte bringt sich in die Gremien als Impulsgeberin und Koordinatorin ein.

Von Chancengleichheit und einer Gleichstellung der Geschlechter profitieren alle Menschen und unsere Gesellschaft insgesamt. Vielfalt bereichert das Zusammenleben und Zusammenarbeiten, ist aber gleichwohl herausfordernd. Gesamtgesellschaftliche Prozesse dauern ihre Zeit und brauchen Entschlossenheit, Motivation, Optimismus und Ausdauer.

Gleichstellung kann nur gelingen, wenn sie als Gemeinschaftsaufgabe begriffen wird.

**Klimarelevanz:**

Auswirkungen keine

i.A.

Gesehen

gez.

gez.

Sarah Kattenbeck  
Gleichstellungsbeauftragte

Hövekamp  
Bürgermeister