

Anlage 1 zur Niederschrift (GGSA 30.01.2017)

Büro für Chancengleichheit – 111

Monika Abendschein

Informationen für den GGSA 30.01.2017

Jahresplanung 2017

Das Büro für Chancengleichheit gibt seine Jahresplanung 2017 mit Zielvorgaben und konkreter Maßnahmenplanung zur Kenntnis.

BÜRO FÜR
CHANCENGLEICHHEIT

 Region
der Zukunft
Landkreis
Darmstadt-Dieburg

Ziele Büro für Chancengleichheit 2017 – 19.01.2017

Das Büro für Chancengleichheit arbeitet auf Grundlage des GG, HGIG, AGG, HKO, Gewaltschutzgesetzes, SGB II, SGB III und anderer gesetzlicher Vorgaben.

Was? Leitziel	Wie? Strategisches Ziel	Wodurch? Konkrete Projekte / Maßnahmen 2017
<p>1. Partizipation Frauen partizipieren in politischen Entscheidungsprozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Frauenanteil in den Kommunalparlamenten wird <ul style="list-style-type: none"> a) regelmäßig erhoben und b) erhöht ▪ Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten sowie sonstigen Gremien sind mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen ▪ Der Kreisausschuss und die politischen Gremien sind zu frauenpolitischen Themen informiert und sensibilisiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Broschüre „Frauen in die Kommunalpolitik! – Der Frauenanteil in den politischen Gremien des Landkreises und in seinen Städten und Gemeinden 2016“ ▪ Statistische Erhebung der Gremienbesetzungen des Landkreises und Stellungnahme unter Beachtung von § 13 HGIG ▪ Geschäftsführung der Frauenkommission ▪ 3 FK-Sitzungen ▪ Planungsgruppen-Sitzung der Frauenkommission ▪ Schriftliche und mündliche Berichte im GGSA, bei Bedarf im KA ▪ Wichtige Beschlüsse der Frauenkommission werden dem KA zur Information vorgelegt
<p>2. Erwerbsarbeit Frauen nehmen gleichberechtigt am Erwerbsleben teil und können ihre Existenz eigenständig sichern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wird in der KV gefördert ▪ Der Frauenförderplan wird mit Leben gefüllt ▪ Mitarbeiterinnen werden gefördert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ständige Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen sowie Beratung der Führungskräfte ▪ Unterstützung bei einer neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit ▪ Leitfaden Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche für Mitarbeitende, die aus der Familienpause zurückkommen (Maßnahme aus dem FFPI) ▪ Materialzusammenstellung über die aktuelle Diskussion zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit dem Fokus auf Väter und die Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber (durch Praktikantin) ▪ Beratung und Kontrolle der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan sowie Unterstützung bei der jährlichen Berichterstattung ▪ Anpassung des Frauenförderplanes an die neuen gesetzlichen Regelungen ▪ Begleitung wesentlicher Verwaltungsvorgänge im Personalbereich (Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Organisationsänderung, Personal- und Organisationsentwicklung, Fortbildung)

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mädchen und Jungen erweitern ihr Berufswahlspektrum und lernen die Berufe in der Kreisverwaltung kennen. ▪ Gendersensibles Berufswahlverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Girls' Day und Boys' Day in der Kreisverwaltung in Koop. mit Ausbildungsleitung, Kinder- und Jugendförderung, Fachbereich IT, freiwilliger Feuerwehr. Darstellung der Kreisverwaltung als attraktive und vielseitige Arbeits- und Ausbildungsstätte.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das SGB (II /III), das AGG und alle flankierenden Gesetze zur Umsetzung des Art 3 Absatz 2 GG werden zur Realisierung von konkreten Projekten und strukturellen Veränderungen herangezogen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wiedereingliederungsmaßnahmen von Frauen ohne Leistungsbezug; Prüfung der Verwendung der Mittel, Finanzierung ▪ Steuerungsgruppe PWE/Perspektive Wiedereinstieg ▪ Teilnahme und Bericht Fachbeirat SGB II KfB ▪ AG Existenzsicherung für Frauen auf LAG-Ebene + Mitarbeit TRIALOG (Regionaldirektion AA + HSMI + LAG FB) ▪ Koop. mit Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) der KfB + BCAs regional – SGB II + III
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erwerbslose Frauen und Berufsrückkehrerinnen finden eine optimale Versorgung mit Beratungs- und Qualifizierungsangeboten vor ▪ Intensive Zusammenarbeit der regionalen Trägerlandschaft im Bildungsbereich ▪ Transformation der Arbeitswelt durch Digitalisierung / 4.0 für Frauen gut gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jour Fix mit Fachstelle Alleinerz. KfB + BCA KfB ▪ Haushaltsnahe Dienstleistungen – Informationen zusammenstellen - <i>Praktikantin</i> ▪ Steuerung Fach-AK Frauen und Erwerbsarbeit in DaDi + Da ▪ Veranstaltung zum Equal Pa Day: Der digitale Modernisierungsprozess in der Arbeitswelt – Koop mit IHK ▪ Kampagne „Frauen gegen Altersarmut“ (<i>siehe Punkt 10</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Lebensbedingungen von Familien werden als Standortfaktor für eine positive wirtschaftliche Entwicklung anerkannt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kreisbündnis für Familie – Zuständigkeit klären – Klausur mit FK Wie weiter? ▪ Projektentwicklung/-idee „Willkommens-Center“ mit Wirtschaftsförderung + Interkult. Büro (+ IHK) Erarbeitung durch <i>Praktikantin</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentlichkeitswirksame Aktionen zum Equal-Pay-Day 18.03.2017 in Kooperation mit den Frauenbeauftragten im Landkreis + Stadt Darmstadt - Kino-Rabatt-Aktion ▪ <i>Veranstaltung: Der digitale Modernisierungsprozess in der Arbeitswelt – Chancen für Frauen in der Region – s.o.</i> ▪ Broschüre Minijobs in Koop. mit BCA Südhessen /Nachdruck, Ausstellung in der Kreisverwaltung

<p>3. Verwaltungsinterne Gleichstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen wird angewendet ▪ Willkommenskultur für Väter in der Verwaltung ▪ Das HGIG ist bekannt, wird beachtet und angewendet. Alle weiteren flankierenden Gesetze zur Umsetzung des Art 3 Absatz 2 GG werden zur Realisierung von konkreten Projekten und strukturellen Veränderungen herangezogen ▪ Die Maßnahmen aus dem Frauenförderplan werden umgesetzt ▪ Die besonderen Belange von Frauen mit Behinderung werden berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Azubi-Projekt zur Prävention vor sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ▪ Seminare zum HGIG für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ▪ Mutterschutzrechtliche Aspekte bei der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen ▪ Psychische Gefährdungsbeurteilung – Auswertung und Konsequenzen für die verwaltungsinterne Gleichstellung ▪ Leitfaden Beurlaubungs- und Rückkehrgespräche für Mitarbeitende, die aus der Familienpause zurückkommen (Maßnahme aus dem FFPI) ▪ Digitalisierte Arbeitswelt – Bedeutung für die Frauenförderung ▪ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz– Öffentlichkeitsarbeit nach AGG ▪ Umsetzung des HGIG in den GmbHs
<p>4. Gesundheit Frauen finden eine optimale gesundheitliche Versorgung vor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachliche Beratung im Kreis wird ausgebaut ▪ Informationen zum Thema Gender und Gesundheit – gendersensible Gesundheitspolitik? ▪ werdende Mütter und Eltern sind gut betreut 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herzinfarkt – Kurzinfo in weiteren Sprachen (Koop. Interkult. Büro); Neuauflage 2017 ▪ Teilnahme Runder Tisch der Geburtshilfe ▪ <i>Steuerung: Projekt Soforthilfe nach Vergewaltigung („Beweismittelsicherung ohne polizeiliche Anzeige“)</i> ▪ Zusammenarbeit mit Weiterleben e.V. , Lauf für mehr Leben
<p>5. Gewaltschutz Frauen führen ein gewaltfreies und selbstbestimmtes Leben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schutz, Prävention und Intervention von häuslicher und sexualisierter Gewalt sind gesellschaftlich und politisch anerkannte Ziele. Dafür werden ausreichend Fachberatungsangebote finanziert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Begleitung des betriebliches Gesundheitsmanagement ▪ <i>Psychische Gefährdungsbeurteilung – Auswertung und Konsequenzen für die verwaltungsinterne Gleichstellung (siehe 3.)</i> ▪ <i>Mutterschutzrechtliche Aspekte bei der Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen (siehe 3.)</i>
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geschäftsführung des Netzwerks Gewaltschutz ▪ Mitarbeit in Arbeitskreisen des Netzwerk Gewaltschutz – ▪ Steuerung: Projekt Soforthilfe nach Vergewaltigung („Beweismittelsicherung ohne polizeiliche Anzeige“) ▪ Sog. Aufgestocktes Sozialbudget, Überprüfung der Verwendungsnachweise, Qualitätssicherung mit Trägern ▪ Öffentlichkeitsarbeit zum Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11.2017 ▪ Valentinstag: one billion rising – Öff.-Arbeit ▪ Broschüre in leichter Sprache „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“, bei Institutionen in denen Menschen mit Behinderung Leben und Arbeiten bekannt machen

	<ul style="list-style-type: none"> Das Gewaltschutzgesetz wird in der Kreisverwaltung angewendet 	<ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung Gewaltschutzkonzept in der Kreisverwaltung, Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (u.a. Dienstvereinbarung)
<p>6. Vernetzung Eine kreisweite, regionale und landesweite Vernetzung ermöglicht frauenpolitische Belange in allen Bereiche zu tragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die internen Frauenbeauftragten sind über alle relevanten Themen informiert Die kommunalen Frauenbeauftragten im Landkreis kooperieren in vielfältiger Weise / IKZ Die Frauenbeauftragten in Hessen kooperieren Aktive und interessierte Bürgerinnen im Landkreis haben ein frauenpolitisches Forum Das Büro für Chancengleichheit als Querschnittsabteilung arbeitet in vielfältiger Weise mit anderen Fachbereichen in der Kreisverwaltung zusammen 	<ul style="list-style-type: none"> Vier Fortbildungstreffen pro Jahr Dienstversammlungen, Klausurtagung, Fortbildung Kooperationen in den verschiedenen Themenbereichen – aufgreifen aktueller Themen Vorbereitung Dagmar-Morgan-Preis 2018 Lesereihe Antifeminismus von Rechts – Koop. Veranstaltung mit ZIBB Aktive Mitarbeit in der AG HGIG sowie in den Untergruppen Beurteilungswesen und Gremienbesetzung Treffen der Landkreisfrauenbeauftragte gemeinsam mit dem Hessischen Landkreistag LAG-Konferenzen AG Existenzsicherung für Frauen auf LAG-Ebene Frauenforum – Runde Tische zu frauenpolitischen Themen im Landkreis – Kooperation 2017 / Bundestagswahl z.B. Interkulturelles Büro: Konzeptionelle Zusammenarbeit für Migrantinnen und geflüchtete Frauen Bildungsbüro: Gender in der Bildungsregion Personalabteilung
<p>7. Angebotsstruktur Frauen finden eine Vielfalt an professionellen Fachberatungs-, Bildungs- und Hilfeangeboten im Landkreis vor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Eine gute Infrastruktur für Frauen und Mütter im Kreis wird erhalten und ausgebaut 	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung der Zuwendungsverträge der Träger im Landkreis Nachweispflicht bei kleinen Projekten – Überprüfung - Vorschläge 2017 Kommunalisiertes Sozialbudget – 11 Einzelprojekte, Erfahrungsaustausch, Überprüfung Qualitätssicherungsprozess – Austausch mit Fachstellen Mitarbeit bei der Sozialplanung, AG 4 Ansprechpartnerinnen für Alleinerziehende in den Kommunen, 1 x jährlich in Koop. mit ZIBB Parteiliche Beratung im Kontext der Kulturen – feministische Standards Fachtag, Koop.

<p>8. Information Bürgerinnen und Bürger sowie die Politik und Verwaltung sind frauenpolitisch aufgeklärt und sensibilisiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung sind über das HGIG und AGG informiert ▪ Die politischen Gremien, insbesondere die Frauenkommission und der GGSA sind über frauenpolitische Initiativen informiert ▪ Die Bürgerinnen und Bürger im Landkreis sind über aktuelle frauenpolitische Themen informiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neuste Informationen ins Intranet ▪ HGIG Schulung 2xjährlich ▪ Regelmäßige Sitzungen der Frauenkommission + Planungsgruppe ▪ Regelmäßige Berichte der Frauenbeauftragten ▪ Informationen im GGSA und KA ▪ Aktuelle Internetpräsenz ▪ Newsletter 6-7/Jahr ▪ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit – Veranstaltungshinweise
<p>9. Frauen im LK – Öffentlichkeitsarbeit Fachwissen und besonderes Engagement von Frauen wird in die Öffentlichkeit getragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Arbeit von Frauen im LK wird wahrgenommen, honoriert und unterstützt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorbereitung Dr. Dagmar Morgan Preis 2018 ▪ Die Verteilung von Ehrenpreisen an Frauen und Männer wird dokumentiert
<p>10. Demografische Entwicklung Frauen gestalten aktiv demografische Veränderungsprozesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veränderungen der Lebenssituation aufgrund der demografische Entwicklung werden unter gender-Gesichtspunkten analysiert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenarbeit mit Büro für Senioren – Pflegestützpunkt: ▪ Altersarmut – Bündnis „Frauen gegen Altersarmut“ – Kampagne wird vor Ort bekannt gemacht
<p>11. Verwaltungsinterne Qualitätssicherung Das Büro für Chancengleichheit arbeitet mit hohem Engagement an der Qualität ihrer Produkte und der Umsetzung ihrer Ziele sowie an den Modernisierungsprozessen der Kreisverwaltung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Arbeitssituation einzelner Mitarbeiterinnen wird berücksichtigt, spezielle Interessen und Kenntnisse werden gefördert ▪ Teamweiterentwicklung ▪ Eine gute Übersicht und Projektsteuerung ermöglicht den optimalen Einsatz von Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jahresgespräche für Mitarbeiterinnen, Führungskräftefeedback ▪ Dienst- und Teambesprechungen ▪ Teilnahme an Fortbildungen zu Fach- und Dienstleistungsthemen ▪ Supervision 1/2017 ▪ Selbstdarstellung – Präsentation – Workshop ▪ Team-Seminar mit Heike Beck – gender Trainerin ▪ Jahresplanung

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfahrungen aus umfassenden Tätigkeitsbereichen des Büros für Chancengleichheit und der Frauenbeauftragten unterstützen den Modernisierungsprozess ▪ Eine Orientierung an den Lebensrealitäten von Frauen und Männern erhöht die Wirksamkeit von politischem und verwaltungsbezogenem Handeln 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ AG BGM ▪ Führungskräftebesprechung, Dezernatssitzungen ▪ Ausschuss Arbeitssicherheit, Steuerungsgruppe Copsoq
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gender Mainstreaming nach Vorgabe des KA-Beschlusses wird umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konkretisierung der Umsetzung von Gender Budgeting in einzelnen Fachbereichen
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chancengleichheit als Qualifikationsmerkmal von Modernisierungsprozessen 	