Katrin Vogel
Büro für Chancengleichheit, 111
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 21.7.2020

Stellungnahme zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Kreisverwaltung für die Zeit vom 1.1.2020 bis 31.12.2025

Die vom hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGlG) geforderte **Bestandsaufnahme und Analyse** der Beschäftigtenstruktur ist in diesem 5. Frauenförder- und Gleichstellungsplan detailreich dargestellt. Der Umfang der jährlichen Berichterstattung ist dokumentiert und wird eine Entwicklung der Frauenförderung in der Laufzeit des vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplanes gut aufzeigen können. Die bisherigen Pläne haben zur Verbesserung der beruflichen Gleichstellung und Entwicklung von Frauen und Männern beigetragen. Viele Maßnahmen aus den vorangegangenen Frauenförder- und Gleichstellungsplänen sind heute als **Standards** der Kreisverwaltung etabliert.

Die **Zielvorgaben** für den Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen wurden für diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan sorgfältig erarbeitet. Für den 4. Frauenförder- und Gleichstellungplan wurden zur Berichterstattung über die Zielerreichung der Maßnahmen **Indikatoren festgelegt**. Diese Indikatoren wird es auch im 5. Frauenförder- und Gleichstellungsplan weiterhin geben, da sie zur Steigerung der Qualität und Transparenz bei der Berichterstattung beitragen. Neu hinzu kommt die **Benennung von Handelnden**. Dies sind vorrangig Personen mit Leitungsaufgaben bzw. Personalverantwortung. Zur **Erfüllung der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit** übernehmen die Handelnden Verantwortung sich und ggf. ihr Team hinsichtlich Gender-Kompetenz und Frauenförderung zu qualifizieren.

Die **Schwerpunkte** dieses 5. Plans liegen auf der Verbesserung der **Zugangsbedingungen von Frauen** zum **Fachbereich IT** sowie der **partnerschaftlichen Vereinbarkeit** von Familie und Beruf, wodurch insbesondere Männer bzw. Väter angesprochen werden sollen. Vorhandene diskriminierende Strukturen und veraltetet Rollenvorstellungen gilt es gemeinsam zu überwinden. **Eine moderne Verwaltung lebt zeitgemäße Rollenbilder.** Zudem werden **Ansätze zum Führen mit reduzierter Arbeitszeit** formuliert, um Frauen die Übernahme von Führungsfunktionen zu erleichtern. Die **Digitalisierung** der Verwaltung ist in vollem Gange und findet sich thematisch auch im neuen Frauenförder- und Gleichstellungsplans wieder. Hierzu werden in der Laufzeit des Plans Pilotprojekte und konkrete Maßnahmen entstehen.

Für die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes wurde erstmalig eine **Steuerungsgruppe eingerichtet**. Diese begleitet die Maßnahmenumsetzung über die Gültigkeitsdauer, koordiniert die jährliche Berichterstattung, überprüft den Stand der Umsetzung nach drei Jahren und bereitet nach sechs Jahren den Abschlussbericht vor. In der Steuerungsgruppe sind folgende Fachgebiete, Fachbereiche und Büros vertreten: #Zukunftswerkstatt (102), Team ImBlick (102), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (111), Büro für Migration und Inklusion (120), Personal (220), Allgemeine Verwaltung, Organisation (221), IT (222). Es besteht mit der Verwaltungsleitung und der Steuerungsgruppe Einigkeit darüber, die **Ausgestaltung der Maßnahmen** innerhalb der nächsten sechs Jahre als **gemeinsamen, beweglichen und partizipativen Prozess** zu verstehen.

Es liegt an allen, den Mitarbeiter_innen, den Führungskräften und den politisch Verantwortlichen, dass die Ziele gemeinsam umgesetzt werden und der Weg zu einer chancengleichen Verwaltungskultur fortgesetzt wird.

Katrin Vogel