

Jahresbericht

2021 / 2022

Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Grundlagen

Daten

Ziele

Bericht

Ausblick

INHALTSVERZEICHNIS

| | Seite |
|--|-----------|
| 1. ALLGEMEINE EINFÜHRUNG | 1 |
| 1.1 Abkürzungsverzeichnis | 6 |
| 2. INTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT | 7 |
| 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen | 8 |
| 2.1.1 Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW | 9 |
| 2.1.1.1 Dienstvereinbarungen / Entwicklungsprozesse der Stadtverwaltung | 11 |
| 2.1.2 Gleichstellungsplan | 12 |
| 2.1.3 Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliches Gesundheitsmanagement | 13 |
| 2.1.4 Arbeitsschutzausschuss | 14 |
| 2.1.5 Frauen in der Feuerwehr | 15 |
| 2.1.5.1 Organisationsprozesse in der Feuerwehr | 16 |
| 2.1.6 Arbeitsgruppe „Fairer Umgang“ | 17 |
| 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | 18 |
| 2.2.1 Interne Beratungen | 19 |
| 2.2.2 Fortbildungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung | 20 |
| 2.2.3 Mentorinnenprojekt | 21 |
| 2.2.4 Männerseminare | 22 |
| 2.2.5 Sicherheitskonzept | 23 |
| 2.2.6 Einführungsveranstaltung für Auszubildende | 24 |
| 2.2.7 Duales Studium – Soziale Arbeit | 25 |
| 2.2.8 Entwicklungsmaßnahmen Kindertageseinrichtungen | 26 |
| 2.2.9 Qualifizierung Zeitverträge 3-4 Gesundheitswesen | 27 |
| 2.3 Vereinbarkeit | 28 |
| 2.3.1 Audit Familienfreundlichkeit | 29 |
| 2.3.2 Teleheimarbeit / mobiles Arbeiten | 30 |
| 2.3.3 Heute geh‘ ich mit | 31 |
| 2.3.4 Arbeitszeitmodelle | 32 |
| 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung | 33 |
| 2.4.1 Frauenversammlung | 34 |
| 2.4.2 Netzwerk Fachbereichsleiterinnen | 35 |
| 2.4.3 Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen | 36 |
| 2.4.4 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten | 37 |
| 2.4.5 Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften | 38 |
| 2.4.6 AG Strategische Planung | 39 |
| 2.5 Entwicklung Maßnahmenblock Interne Gleichstellungsarbeit | 40 |
| 3. EXTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT | 42 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 3.1 | Politisches Wirken | 43 |
| 3.1.1 | Gleichstellungsausschuss | 44 |
| 3.1.2 | Gleichstellungsbudget | 45 |
| 3.1.3 | Social Media | 46 |
| 3.1.4 | Feministische Aktivitäten | 47 |
| 3.1.5 | Equal Care Day | 48 |
| 3.1.6 | Öffentliche Präsenz | 49 |
| 3.1.7 | Geschlechtergerechte Sprache | 50 |
| | | |
| 3.2 | Teilhabe am Erwerbsleben | 51 |
| 3.2.1 | Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit | 52 |
| 3.2.2 | Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB | 53 |
| 3.2.3 | Competentia MEO | 54 |
| 3.2.4 | Equal Pay Day | 55 |
| 3.2.5 | Berufswahlorientierung / Girls` Day | 56 |
| 3.2.6 | Girls` Academy | 58 |
| 3.2.7 | Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen | 59 |
| 3.2.8 | Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit | 60 |
| | | |
| 3.3 | Geschlechterspezifische Gewalt | 61 |
| 3.3.1 | Arbeitskreis Gewalt Oberhausen | 62 |
| 3.3.1.1 | Unterarbeitsgruppe Aktionswoche gegen Gewalt | 64 |
| 3.3.1.2 | Unterarbeitsgruppe Finanzielle Gewalt | 65 |
| 3.3.2 | Förderung der Frauenberatungsstelle | 66 |
| 3.3.3 | Orange Days | 67 |
| 3.3.4 | Anonyme Spurensicherung (ASS) | 68 |
| 3.3.5 | Runder Tisch Prostitution | 70 |
| 3.3.6 | Solwodi | 71 |
| 3.3.7 | One Billion Rising | 72 |
| 3.3.8 | Luisa ist hier | 73 |
| 3.3.9 | Täterarbeit | 74 |
| 3.3.10 | Herausgabe Mädchenhilfekarte | 75 |
| 3.3.11 | Istanbul-Konvention | 76 |
| 3.3.12 | Genitalverstümmelung | 77 |
| 3.3.13 | Ausstellung „Was ich anhatte“ | 78 |
| | | |
| 3.4 | Vielfältige Diskriminierung | 79 |
| 3.4.1 | Frauenbeauftragte in Werkstätten | 80 |
| 3.4.2 | Frauen und Integration | 81 |
| 3.4.3 | Queer | 82 |
| 3.4.3.1 | No.Name | 84 |
| 3.4.3.2 | SchLAu | 85 |
| 3.4.4 | Diversity | 86 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 3.5 | Zusammenarbeit mit Partner*innen zur Förderung der Gleichstellung | 87 |
| 3.5.1 | Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene | 88 |
| 3.5.2 | Internationaler Frauentag | 89 |
| 3.5.3 | Kooperation zum Internationalen Frauentag | 90 |
| 3.5.4 | Facharbeitskreis Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII | 91 |
| 3.5.4.1 | Menstruationsartikel an Schulen | 92 |
| 3.5.5 | Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage | 93 |
| 3.5.6 | Oberhausener Frauenfilmtage visuelle | 94 |
| 3.5.7 | Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n) | 95 |
| 3.5.8 | Runder Tisch Alleinerziehende | 96 |
| 3.5.9 | Zonta-Club Oberhausen | 97 |
| 3.5.10 | Frauenpolitisch unterwegs | 98 |
| 3.5.11 | Schwangerschaftsabbruch | 99 |
| 3.5.12 | Verhütungsmittelfonds | 100 |
| 3.5.13 | Anti Catcall Tag | 101 |
| 3.5.14 | Jugendparlament – JuPa | 102 |
| 3.5.15 | Angebote für Senior*innen | 103 |
| 3.6 | Entwicklung Maßnahmenblock Externe Gleichstellungsarbeit | 104 |

1. Allgemeine Einführung

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ – Dieser Verfassungsauftrag ist stets auf die Herausforderungen der jeweiligen Zeit auszurichten.

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann aus Artikel 3 des Grundgesetzes ist nach § 5 der Gemeindeordnung NW (GO NW) auch eine Aufgabe der Gemeinden. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 5 der Gemeindeordnung NW (GO NW), § 17 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und § 12 der Hauptsatzung der Stadt Oberhausen näher definiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann haben. Sie arbeitet mit ihren Mitarbeiterinnen darauf hin, vorhandene Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die kommunale Gleichstellungsstelle nimmt damit eine vielfältige Querschnittsaufgabe zur Förderung der Mitarbeiter*innen innerhalb der Verwaltung und für Belange der Bürger*innen Oberhausens wahr.

Die Arbeit der Gleichstellungsstelle steht immer unter dem Fokus, für den Themenbereich „Gleichstellung von Frau und Mann“ Öffentlichkeit herzustellen, für Frauenförderung bei strukturellen Benachteiligungen zu sensibilisieren, auf Missverhältnisse aufmerksam zu machen und an nachhaltigen Strukturen zum Abbau dieser zu arbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zudem repräsentative Aufgaben in diesem Themengebiet der Stadt wahr.

Mit den Jahresberichten soll in Kontinuität die Vielfältigkeit der Querschnittsarbeit der Gleichstellungsstelle dargestellt werden. Mit dem Jahresbericht 2021/2022 wird ein Überblick über die Arbeit der vergangenen zwei Jahre vorgelegt. Das Format, das erstmals für den Jahresbericht 2016 verwendet wurde, wird zur Vergleichbarkeit seitdem fortlaufend eingesetzt.

Die Darstellung teilt die Aufgaben in die externe Gleichstellungsarbeit für Bürger*innen und in die internen Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeitsverbesserung innerhalb der Verwaltung, um eine klare Zuordnung der Gebiete möglich zu machen.

Die Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle werden thematisch gebündelt vorgestellt. Zu den Themen gibt es jeweils eine Einführung, um Grundlagen für die Tätigkeit darzustellen. Die Aktivitäten der Gleichstellungsstelle werden sodann in Maßnahmenblättern beschrieben, die auch Bewertungen hinsichtlich des Zielerreichungsgrades beinhalten. Zudem bieten diese die Möglichkeiten, Planungen aufzuzeigen, wie in den Themenfeldern weiter agiert werden soll und was Zielsetzungen sind. Damit erhofft sich die Gleichstellungsstelle eine stärkere Wahrnehmung der priorisierten Aufgabenprofile und eine Evaluationsmöglichkeit, um Wirkungen mit den Folgeberichten zu überprüfen, strategische Ausrichtungen immer wieder anzupassen und Zieldefinitionen zu konkretisieren.

Jeweils eine Gesamtübersicht zum Abschluss der Darstellung der internen und externen Arbeit der Gleichstellungsstelle stellt je Maßnahmenziffer eine Übersicht zur Wertung der Entwicklung der einzelnen Maßnahmen im Vergleich zum Stand des Jahresberichtes 2019/2020 dar.

Die Arbeit der Gleichstellungsstelle ist mit den Berichterstattungen seit Jahren transparent dargelegt. Bis 2013 liegen den politischen Gremien schriftliche Jahresberichte vor, für das Jahr 2014 sollte die Information durch die regelmäßige Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss ersetzt werden. Dieser Ersatz ist aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung jedoch nicht ausreichend, so dass die Politik in einem interfraktionellen Antrag (A/16/0960-01) mit Beschluss des Rates der Stadt am 22.06.2015 forderte, die schriftlichen Berichte der Gleichstellungsstelle wieder aufzunehmen und für alle Ausschüsse des Rates mit abschließender Kenntnisnahme im Rat der Stadt kenntlich zu machen. Diese Umsetzung erfolgt seit dem Jahresbericht 2015. Für die Jahre 2017/2018 erschien der Bericht in einem Paket erstmals für zwei Jahre mit der Beschlussfassung, diesen 2-Jahres-Turnus fortzusetzen, da viele Aufgaben meist erst längerfristig Wirkungserfolge zeigen, die sodann evaluiert werden können, so dass die Fortschritte besser erkennbar sind.

Die Intensität zur Erstellung eines Jahresberichtes bindet zeitlich große Ressourcen der Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle, so dass die Berichterstattung gebündelt für 2 Jahre effektiver in die Herausforderungen der Stelle eingebaut werden kann. Zudem ist es so möglich, in den zeitlichen Zwischenräumen sodann den Gleichstellungsplan bzw. dessen Zwischenbericht zu erstellen, dem weiteren größeren Berichtswesen der Gleichstellungsstelle. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes wurde 2022 in die Gremien eingebracht. Ein nächster Zwischenbericht erfolgt 2024.

Organisatorische Ansiedlung

Die Gleichstellungsstelle ist seit 01.07.2011 Teil des Bereiches 0-4/Chancengleichheit. Seit 01.06.2016 leitet die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte den Gesamtbereich, 1,5 Jahre davor bereits kommissarisch. Dieser Bericht bezieht sich auf die organisatorische Struktur der Gleichstellungsstelle.

Personal der Gleichstellungsstelle, Stand 12/2022:

Stellenplan:

| | |
|---|-----------------------|
| Gleichstellungsbeauftragte | 1,0 Planstelle |
| stellv. Gleichstellungsbeauftragte | 1,0 Planstelle |
| Gleichstellungsangelegenheiten | 1,0 Planstelle |
| Geschäftsführung Gleichstellungsausschuss | 0,5 Planstelle |
| <u>Verwaltung</u> | <u>1,0 Planstelle</u> |
| 5 Mitarbeiterinnen | 4,5 Planstellen |

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt in Personalunion auch die Leitung des Bereiches 0-4/Chancengleichheit wahr. Für den Anteil der Führungsaufgaben des Bereiches Chancengleichheit sind bei der Gleichstellungsbeauftragten rund $\frac{1}{4}$ der Zeit zu berechnen. Durch die breite Gremienteilnahme der Gleichstellungsbeauftragten lassen sich viele Leitungsthemen der weiteren Schwerpunktgebiete des Bereiches Alter, Inklusion, Familie und Ehrenamt gut mitbetrachten und voranbringen. Auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte trägt mit der gleichzeitig übertragenen stellvertretenden Bereichsleitung rund 15 % ihrer Arbeitszeit für die Führungsaufgabe bei.

Seit 2020 hat die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit einem weiteren Themengebiet aus dem Bereich Chancengleichheit einen Ausbildungsplatz für Inspektoranwärter*innen eingerichtet. Seitdem konnten bereits über zwanzig junge Verwaltungsmitarbeiter*innen ausgebildet werden.

Seit Herbst 2014 ermöglicht es die Gleichstellungsstelle ebenfalls, auch studentische Praktika vor Ort zu absolvieren. Bisher haben ca. zwanzig Praktikant*innen – hauptsächlich aus den Studienbereichen Sozialwissenschaften und Gender/Diversity – ihr Praktikum erfolgreich bei der Gleichstellungsstelle abgeschlossen. Dieser positive Trend sollte aktiv beibehalten werden. Leider legt jedoch jüngst die Neuauslegung des Praktikumeinsatzes bei der Verwaltung fest, Studierende nur noch strikt entsprechend der Pflichtpraktikumszeit der Studienordnung einzusetzen. Die meisten Studienordnungen sehen nur Pflichtpraktikumsätze von 6 bis 8 Wochen vor, eine Verlängerung ist durch die Neubewertung des Fachbereichs 4-1-40 Aus- und Fortbildung nach Rücksprache mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband nicht zu empfehlen, auch wenn die Studierenden dies anbieten. Folglich ist der Aufwand im Verhältnis zum Output für die Gleichstellungsstelle bei diesen kurzen Einsatzzeiten nicht mehr in einem vertretbaren Maß, so dass nur noch Einsätze der Hochschulabsolvierenden möglich ist, die eine längere Praktikumszeit laut Studienordnung haben.

Seit Sommer 2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte als Leiterin des Bereiches für Chancengleichheit jährliche Mitarbeiter*innen-Gespräche eingeführt. Diese bilden neben Teamsitzungen, Fach-Jour Fixe, Fachberatungen, Jahresklausur und Beurteilungsgesprächen ein wichtiges Instrument zur Kommunikation und des Miteinanders. Dieses Instrument wird ab 2023 flächendeckend in der Verwaltung eingesetzt.

Arbeitsort

Seit Februar 2018 hat der Bereich Chancengleichheit seinen Sitz im Erdgeschoss des Zinkweißgebäudes (Schwartzstraße 73). Das Haus wurde barrierefrei umgebaut, um den Bedürfnissen aller Bürger*innen im Sinne eines „offenen Hauses für alle“ gerecht zu werden.

Haushalt / Finanzen

In den Jahren 2021/2022 standen der Gleichstellungsstelle in Haushaltsansätzen innerhalb des allgemeinen Budgets des Bereiches Chancengleichheit haushaltswirksam Mittel jährlich wie folgt zur Verfügung (Stand 12/2022):

| | |
|---------------------|---------------------------------|
| 9.000,00 EUR | Öffentlichkeitsarbeit |
| 4.300,00 EUR | Mädchenarbeit |
| <u>6.400,00 EUR</u> | Frauengesundheit / Gegen Gewalt |
| 19.700,00 EUR | allgemeiner Etat Gleichstellung |

Zudem sind weitere zweckgebundene Haushaltsmittel im Gesamtetat der Gleichstellung eingestellt:

| | |
|----------------|---|
| 12.609,97 EUR | Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia MEO |
| 46.870,00 EUR | Prostitutionsberatung Solwodi e. V. (seit 2017) |
| 15.000,00 EUR | Budget für den Gleichstellungsausschuss (seit 2017) |
| 147.700,00 EUR | Zuschuss Frauenberatungsstelle (seit 2018 bei Gleichstellungsstelle) |
| 35.000,00 EUR | Verhütungsmittelfonds pro familia (seit 2018 bei der Gleichstellungsstelle) |
| 2.810,00 EUR | Täterarbeit Caritasverband Oberhausen (seit 2022) |

Folgende Projekte wurden durch Sponsorengelder bzw. Zuschussmittel (teil-)finanziert, die als Aufwand den vorstehenden Beträgen zuzurechnen sind:

| | |
|---------------|---|
| 6.000,00 EUR | Sponsoring / Teilfinanzierung zur Ausrichtung der Frauenfilmtage visuelle |
| 12.483,04 EUR | Zuschussmittel Landesministerium gegen Gewalt an Frauen |

Die Darstellung der zusätzlichen Haushaltstöpfe, die teilweise mit Drittmitteln finanziert sind, teilweise mit Antragstellungen mit Bewilligungsbescheiden (Budget Gleichstellungsausschuss), teilweise mit Antragstellungen und Verwendungsnachweisen (Landesgelder), teilweise mit Vertragswerken und Qualitätsdialogen (Kompetenzzentrum Frau und Beruf Competentia MEO, Solwodi e. V., Frauenberatungsstelle, pro familia, Täterarbeit Caritasverband, Sponsoring visuelle) macht deutlich, dass der arbeitsinhaltliche Aufwand höher liegt als in der reinen monetären Bearbeitung der Haushaltspositionen. Ab 2023 kommt die Haushaltsposition für die Girls` Academy, ausgeführt durch das Lab4U der Hochschule Ruhr-West, mitsamt Vertrag, Drittmittelakquise von Unternehmensbeträgen und Qualitätsdialog hinzu.

Gremien

Zur Sicherstellung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied des Verwaltungsvorstandes und nimmt an den Sitzungen des Rates der Stadt und des Haupt- und Finanzausschusses sowie themenbezogen an Fachausschüssen teil. Geschäftsführend sind dem Bereich Chancengleichheit der Gleichstellungsausschuss und der Beirat für Menschen mit Behinderung zugeordnet. Überregional sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen vernetzt in Gremien für Gleichstellungsstellen in Bund und Land.

Öffentliches Wirken

Die Gleichstellungsstelle ist bestrebt, die Gleichstellungsarbeit in einem breiten Kontext öffentlich zu vertreten. Dazu gehören das persönliche Wirken der Gleichstellungsbeauftragten in öffentlichen Veranstaltungen, veröffentlichte Stellungnahmen und Artikel zu unterschiedlichsten Themen und öffentlichkeitswirksame Darstellungsformen durch Aktionen etc. (siehe auch Maßnahmenblatt 3.1.6 Öffentliche Präsenz).

Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit:

- Internet / Intranet / Newsletter der Stadt Oberhausen
Der Beitrag der Gleichstellungsstelle unter www.oberhausen.de und im Intranet wird ständig gepflegt. Zudem erfolgen Veranstaltungsmeldungen und Projektvorstellungen auch in überregionalen Medien, wie z. B. www.frauenbueros-nrw.de und Veranstaltungskalender der Oh.
- Pressearbeit
Pressemitteilungen zu Veranstaltungen, Projekten, Aktionen und Veröffentlichungen sind unerlässlich für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstelle.
- Digitale und weitere Medienplätze
Weitere Medien wie die Monitore in den Bezirksverwaltungsstellen und der Zulassungsstelle oder die STOAG-Bildschirme in Bussen werden ebenso bespielt. Bei großen Veranstaltungen
– wie z. B. visuelle – wird auch auf das Kontingent der Litfaßsäulen zurückgegriffen.
- Social Media
Die Gleichstellungsstelle ist mit eigenen Kanälen bei Facebook, Instagram und You-Tube präsent. Die sozialen Medien werden u. a. genutzt, um eigene (filmische) Beiträge zu unterschiedlichen Themen zu veröffentlichen. Diese digitale Präsenz gewann gerade ab Corona 2020 an Bedeutung. Zudem bedient sie sich bei Veröffentlichungen den Portalen von Kooperationspartner*innen (z. B. Lichtburg Filmpalast, Frauen helfen Frauen e. V., Zonta-Club Oberhausen).

Arbeiten in Zeiten von Corona

Corona stellt die Sicherung des Dienstbetriebes vor große organisatorische Erfordernisse. Auch die epidemische Lage des Jahres 2021 führte dazu, dass die Bereichsleitung – ähnlich der Situation von Monaten im Jahr 2020 – das Team des Bereiches Chancengleichheit von Januar bis Ende Juni geteilt hat, um hälftig im Büro und hälftig im Homeoffice zu arbeiten. Damit konnten Doppelarbeitsplätze temporär aufgelöst und Kontakte reduziert werden. Da alle Kollegen*innen in der Projektarbeit involviert sind, war dies hinsichtlich der dienstlichen Anforderungen problemlos möglich. Die Technikausstattung wurde um Diensthandy, teils um Webcams für die Bildschirme, I-Pads und Laptops aufgestockt. Hygieneartikel und Spuckschutzwände wurden angeschafft, minimierte Raumplanungen für den Besprechungsraum festgelegt.

Die gute Erfahrung mit Homeoffice wird im Bereich 0-4/Chancengleichheit fortgeführt. Neben mehreren Bewilligungen fester Teleheimarbeitstage einzelner Beschäftigte haben alle Beschäftigten weiterhin die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Diese Flexibilität führt zu einer hohen Zufriedenheit des Teams.

Auch die inhaltliche Arbeit hat sich für den Bereich Chancengleichheit und die Gleichstellungsstelle in dieser Zeit verändert. Veranstaltungen mussten abgesagt (z. B. Frauenversammlung) bzw. verschoben (z. B. Frauengesundheitstage) werden. Teils sind Veranstaltungen von Präsenzplanungen auf digitale bzw. hybride Angebote umgestellt worden (z. B. Fachvortrag zum Tag gegen Gewalt an Frauen). Videokonferenzen nahmen exorbitant zu. Seit Mitte 2021 konnte sukzessive wieder ein normaler Arbeitsalltag aufgenommen werden.

Des Weiteren war die Gleichstellungsstelle durch ihre Beteiligungsrechte involviert bei den organisatorischen Anpassungen aufgrund von Corona innerhalb der Verwaltung. Dazu fand neben der Bewertung von sehr vielen zusätzlichen Beteiligungsvorlagen auch die Teilnahme an der wöchentlich, nachher 2-wöchentlich tagenden internen Lenkungsgruppe Corona statt. Die Themen waren vielfältig, um sich als Arbeitgeber Stadt Oberhausen für die Zeit der Epidemie aufzustellen. Dies ging von Hygienekonzepten, Personaleinsatzplanungen für das Gesundheitswesen, den Ordnungsbereich und die Feuerwehr hin zu Arbeitssicherheitsfragen wie Informationen für die Beschäftigten, Ausschilderungen, Wegeplanungen der Besuchsströme, Reinigungsintervallen, Zugangskontrollen, Wiederaufnahmeverabredungen zum Hochfahren der Verwaltungsteile und zur Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Wegbrechen der Betreuungsstrukturen. Die Arbeit der Lenkungsgruppe Corona wurde Anfang 2023 beendet.

1.1 Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------|---|
| AG | Arbeitsgruppe |
| AK | Arbeitskreis |
| APG | Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen |
| ASS | Anonyme Spurensicherung |
| BEM | Betriebliches Eingliederungsmanagement |
| BKA | Bundeskriminalamt |
| BMA | Brandmeisteranwärter*innen |
| BOIA | Brandoberinspektoranwärter*innen |
| DV | Dienstvereinbarung |
| FLO | Frauenliebe Oberhausen |
| FZA | Freizeitausgleich |
| GST | Gleichstellungsstelle |
| GO | Gemeindeordnung |
| HSP | Haushaltssanierungsplan |
| JAK | Jungenarbeitskreis |
| KTE | Kindertageseinrichtung |
| LAG | Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW |
| LAP | Landesaktionsplan |
| LGG | Landesgleichstellungsgesetz NRW |
| LPVG | Landespersonalvertretungsgesetz NRW |
| LSBTIQ* | Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers* |
| MAK | Mädchenarbeitskreis |
| MHKBG | Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung |
| MEO | Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen |
| ProstSchG | Prostituiertenschutzgesetz |
| RT | Runder Tisch |
| SGB | Sozialgesetzbuch |

2. Interne Gleichstellungsarbeit

Die interne Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten stellt – neben der externen Arbeit – einen der Schwerpunkte der Aufgabenvielfalt der Gleichstellungsbeauftragten und deren Team dar.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre **Beteiligungsrechte** bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen der Stadtverwaltung mit. Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft und ergänzt, regt an und initiiert Maßnahmen, die der Bewusstseins- und Verhaltensänderung im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann dienen sowie der Sensibilisierung für deren Lebenszusammenhänge und die konkrete gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter vorantreiben. Damit sind die Aufgaben – gerichtet auf die innere Verwaltung – umfangreich und werden anhand verschiedener Instrumente und Beteiligungen wahrgenommen.

Eben diese Wahrnehmung ist in der Verwaltung durch verlässliche Strukturen gesichert (siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.1.1 „Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG“).

Als Personalentwicklungsinstrument zur langfristigen strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit für Mann und Frau in der Stadtverwaltung sowie der damit verbundenen Maßnahmen zur Erreichung der Gleichberechtigung beider Geschlechter dient der jeweils laufende **Gleichstellungsplan** (aktuelle Fassung 2022 – 2026 plus Zwischenbericht, siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.1.2 „Gleichstellungsplan“).

Mit Inkrafttreten der **Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes** am 15. Dezember 2016 erfuhren sowohl die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihre Rechte im internen Verfahren eine Aufwertung.

Den Herausforderungen zur Gleichstellung in der Verwaltung gilt es mit zielgerichteter, strategischer und nachhaltiger interner Arbeit auch weiterhin zu entsprechen. Einen Überblick hierüber geben die nachfolgenden Themenblöcke:

- 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen
- 2.3 Vereinbarkeit
- 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung.

Unter Rubrik 2.5 wird die Entwicklung des Maßnahmenblocks „Interne Gleichstellungsarbeit“ vergleichend vom Sachstand des Jahresberichtes 2019/2020 hin zur Bewertung des Jahresberichtes 2021/2022 betrachtet.

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Durch die rechtlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes muss die Gleichstellungsbeauftragte bei **allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten** einbezogen werden und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken.

Unter diesem Gesichtspunkt werden zum einen alle entsprechenden Maßnahmen, meist eingebracht durch den Bereich Personal und Organisation, hinsichtlich des Beteiligungsrechts geprüft, zum anderen geht es auch darum, Entscheidungsprozesse der Verwaltung aktiv mit zu gestalten und **gendersensible Aspekte** in den Blick zu nehmen und einzubringen. So wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern realisiert und auch potenzielle, versteckte Formen von Diskriminierung in den Blick genommen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen alle Verfahren, personalwirtschaftlichen Instrumente und Organisationsstrukturen, die eine direkte Wirkung auf die Beschäftigten der Stadtverwaltung haben und in denen Personalpolitik umgesetzt wird, auch in ihrer Gleichstellungsrelevanz betrachtet und analysiert werden.

Das **Ziel** ist dabei:

- ⇒ das Handeln der Verwaltung stärker auf den Fokus Frauenförderung in den bislang unterrepräsentierten Entscheidungsebenen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Intentionen sowie die Erfahrungen aus einem Leben, in denen Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ein großes Thema ist, zu berücksichtigen,
- ⇒ die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- ⇒ potenzielle Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- ⇒ Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen | Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG | Nr. 2.1.1 |
|--|--|-----------|
| Daten | | |
| Personalbestand Stadt Oberhausen einschließlich Auszubildende und Praktikanten*innen lt. Gleichstellungsplan 2022 - 2026, Drucksache B/17/2312-01 für die Sitzung des Rates am 26.09.2022. 2.836 Beschäftigte (1042 Männer = 36,7 % und 1.794 Frauen = 63,3 %) | | |
| Grundlage | | |
| Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Beteiligungsrechte bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen mit. Damit sind die Aufgaben – gerichtet auf die innere Verwaltung – umfangreich und werden anhand verschiedener Instrumente und Beteiligungen wahrgenommen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| Mitbestimmung der Gleichstellungsstelle, dazu gehören: - 978 LGG-Vorlagen 2021 und 1.077 Vorlagen im Jahr 2022 zu personellen bzw. organisatorischen Maßnahmen zur Mitbestimmung (Anstieg im Vergleich 2019: 760 und 2020: 888), - Teilnahme an 87 Auswahlverfahren in 2021 und 76 in 2022 bei Neueinstellungen und Stellenbesetzungen ab A 11/EG 10 (Anstieg im Vergleich 2019: 50 und 2020: 55), zudem zig ressourcenbedingte Absagen der Teilnahme der Gleichstellungsstelle, - regelmäßige Abstimmungsgespräche und Jour Fixe mit dem Personaldezernenten, Bereich 4-1 Personal und Organisation, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat, sowie Bereichen und Fachbereichen mit großem personellen Unterbau (z. B. 2-4, 3-1-30 etc.), - Mitwirkung in der Personalfindungskommission, - Gremienteilnahme bei Organisationsuntersuchungen/-neuaufstellungen (2021/2022: INSO Bereich 3-1), Fachbereichsstruktur (Bereich 3-3), Einrichtung der Stabstellen 4-0-10/Strategien und Projekte sowie 4-0-20/Betriebliche Gesundheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Haus der Familie, - stimmberechtigtes Mitglied der Bewertungskommission (§ 17 LGG NRW), - Mitwirkung bei Personalentwicklungs- und Organisationsmaßnahmen (2021/2022: z. B. Teleheimarbeit, mobiles Arbeiten, AK Personalmarketing, Raumplanung bei Neubezug/ Umzug, Räumliche Sicherheitskonzepte, Betriebliche Mobilität, IT-Neueinführungen, Mitarbeiter*innen-Befragung, Mitarbeiter*innen-Gespräche, Wiedereinstiegskonzepte der Bereiche nach Lockdown, AGA (Allgemeine Geschäftsanweisung), OZG (Onlinezugangsgesetz), Qualifizierungsmöglichkeiten, befristet Beschäftigte aufgrund von Corona, Überlastungsanzeigen, - Mitwirkung in Arbeitskreisen zur Erstellung neuer Dienstvereinbarungen (siehe Nr. 2.1.1.1), - Mitwirkung und Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss und in den Arbeitskreisen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, - Mitwirkung in der Internen Lenkungsgruppe Corona mit wöchentlichen nachher 2wöchigen Sitzungen, - Mitwirkung im Krisenstab Ukraine, - Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrates und des Gesamtpersonalrates. |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte der Gleichstellungsstelle ist in der Verwaltung durch verlässliche Strukturen gesichert. Durch den regelmäßigen Austausch sind die Mitwirkenden eingebunden und verfügen über den gleichen Informationsstand. Die personell zu begleitenden Auswahlverfahren nehmen einen hohen Zeitaufwand in Anspruch. Die direkte Mitentscheidung bei der Auswahl und die Kenntnis über den Personalbestand und das -potenzial sind jedoch unverzichtbar für eine erfolgreiche interne Gleichstellungsarbeit. Gleiches gilt für die direkte Einbindung in Organisationsprozesse. Da die | | |

Personalzahlen seit Jahren stetig steigern, steigert sich auch der erforderliche Einsatz seitens der Gleichstellungsstelle durch die Zunahme von Beteiligungsvorlagen, Auswahlverfahren und personalbegleitenden Maßnahmen. Der Bereich 4-1 Personal und Organisation verweist zur Begründung seiner erforderlichen Stellenaufstockung auch auf die Zunahme von 324 Stellen in den letzten 5 Jahren und hat entsprechende Stelleneinrichtung erfahren. Eine nach Beschäftigtenzahl ausgerichtete Vorgabe zur Personalausstattung der Gleichstellungsstelle und damit einer entsprechenden Erhöhung angesichts des immensen Anstieges sieht das LGG - im Vergleich zum LPVG für den Personalrat - leider nicht vor. In dieser Konsequenz muss die Gleichstellungsstelle oftmals ressourcenbedingt ihr Teilnahme an Vorstellungs- oder Gremienterminen absagen – im Jahr 2022 waren dies allein 39 Verfahren!

Ab 2023 hat sich die Gleichstellungsstelle auch aus den Vorstellungsgesprächen der Nachwuchskräfte (bis auf wenige Ausnahmen) herausgezogen, da dies u.a. durch wochenlangen Einsatz mindestens einer Kraft nicht mehr leistbar ist. Dies ist bedauerlich und entspricht nicht dem Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht der Gleichstellungsstelle nach dem LGG NRW. Abwendbar wäre dies nur – analog zu Personalverstärkungen im Bereich 4-1 Personal und Organisation und im Personalrat – durch personelle Verstärkung der Gleichstellungsstelle für die interne Arbeit im Sinne des LGG.

Zuständigkeit

Mitwirkung und Mitbestimmung durch die Gleichstellungsstelle

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen | Dienstvereinbarungen/ Entwicklungsprozesse der Stadtverwaltung | Nr. 2.1.1.1 |
|--|---|-------------|
| Daten ./ | | |
| Grundlage Mit Einrichtung der Stabstellen 4-0-10/Strategien und Projekte sowie 4-0-20/Betriebliche Gesundheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz in 2021 wurde der Fokus der Verwaltungsführung u. a. auf die Erarbeitung und Umsetzung von erforderlichen Dienstvereinbarungen und im erweiterten Kreis auf die Erarbeitung und Implementierung dynamischer/zukunftsfähiger Entwicklungsprozesse der Stadtverwaltung gesetzt. | | |
| neue Maßnahme Mit Start der Diensttätigkeit der Stabstellen wurden daher folgende Arbeitskreise neu initiiert, an denen die Gleichstellungsstelle regelmäßig entsprechend partizipativ beteiligt ist: <ul style="list-style-type: none"> - Sucht - Fairer Umgang - AGA - Betriebliches Eingliederungsmanagement - Gleitende Arbeitszeit - Pflichtenübertragung - Gefährdungsbeurteilungen - Mobiles Arbeiten - Betriebliches Gesundheitsmanagement - Betriebliche Mobilität - Audit Beruf und Familie - Online-Terminvergaben (Bereich 4-4 in Kooperation mit 4-1) Weitere Arbeitskreise sollen folgen: <ul style="list-style-type: none"> - E-Government - Überlastungsanzeigen - Raumklima (SBO in Kooperation mit 4-1) - Qualifizierung - Personalentwicklungskonzept - Arbeitszeit-/Arbeitszeitmodelle | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Konkrete Abschlüsse von Dienstvereinbarungen forcieren und Manifestierung der genannten Entwicklungsprozesse innerhalb der Verwaltung. Hinter jeder einzelnen Dienstvereinbarung steckt ein Erarbeitungsprozess mit einigen Abstimmungsrunden, die durch das Personaldezernat forciert und durch die Beteiligungsgremien mitgestaltet werden. Die genannten Prozesse sind ausdrücklich zu begrüßen, allerdings steigert sich hierdurch auch der erforderliche interne Einsatz seitens der Gleichstellungsstelle enorm. Eine personelle Aufstockung zur Begleitung aller genannten zusätzlichen Arbeitskreise/Entwicklungsprozesse ist nicht erfolgt, dies korrespondiert zusätzlich zum Mehraufwand der internen Arbeit entsprechend der Darstellungen unter 2.1.1. | | |
| Zuständigkeit Personaldezernat mit Stabstellen 4-0-10/Strategien und Projekte sowie 4-0-20/Betriebliche Gesundheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Bereich 4-1/Personal und Organisation unter regelmäßiger Beteiligung der Gleichstellungsstelle. | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen | Gleichstellungsplan | Nr. 2.1.2 |
|---|---|-----------|
| Daten Gleichstellungsplan 2022 bis 2026, Drucksache B/17/2312-01, Rat 26.09.2022 Zwischenbericht Gleichstellungsplan, Drucksache B/17/0084-01, Haupt- und Finanzausschuss 14.12.2020 | | |
| Grundlage Auf der Grundlage des § 5 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes NW (LGG) ist jeweils nach Ablauf von bis zu fünf Jahren ein Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zur Gleichstellung der beruflichen Chancengleichheit der Geschlechter in der Stadtverwaltung Oberhausen zu erarbeiten. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2017 bis 2021 wurde über vorgelagerte Schritte in 2021 und 2022 initiiert und mündete in der Vorlage des Gleichstellungsplanes 2022 bis 2026. Vorbereitende Tätigkeiten waren unter anderem der regelmäßig tagende Arbeitskreis Gleichstellungsplan unter der Beteiligung des Bereiches 4-1/Personal und Organisation, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Vertretungen der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen. Der Personalrat wurde im Rahmen seiner Mitwirkungsrechte beteiligt. Zudem wurden das Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen in zwei Sitzungsterminen mit in die Maßnahmenausgestaltung eingebunden und auch die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen haben in einem gesonderten Termin – neben den Sitzungsterminen des Arbeitskreises Gleichstellungsplan – die Möglichkeit erhalten, entsprechend mitzuwirken. Der partizipative Workshop zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes hat zur Beteiligung interessierter Mitarbeiter*innen am 24.09.2021 stattgefunden. Mit Hilfe dieser umfangreichen Einbindungen und der strukturierten Begleitung des Gleichstellungsplans wurde ein möglichst umfangreicher Gesamtüberblick auf die Situation und der Bedarfe und Erfordernisse innerhalb der Stadtverwaltung Oberhausen geschaffen. Hieraus konnte ein passgenauer und an den Bedürfnissen der Beschäftigten und eines modernen Arbeitgebers orientierter Gleichstellungsplan 2022 bis 2026 aufgestellt werden. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsstelle am Muster-Gleichstellungsplan des Landes NRW mitgearbeitet, dieser erschien in 2021. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Der Gleichstellungsplan enthält ausführliche statistische Erhebungen sowie die auf dieser Grundlage geplanten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Das Maßnahmenpaket beschreibt inhaltliche Ansätze und Zielformulierungen zu den Themenfeldern frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fairer Umgang und externe Frauenförderung. Zudem reflektiert der Gleichstellungsplan die Entwicklungen im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 sowohl in der Datendarlegung als auch in der Maßnahmenbetrachtung. Auf Basis dieser Grundlage wird der Gleichstellungsplan sodann im nächsten Schritt im Rahmen des Zwischenberichtes 2024 erneut evaluiert. Die Beteiligung der genannten Arbeitskreise sowie Netzwerke sind u. a. bereits in der Planung. | | |
| Zuständigkeit Bereich 4-1/ Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen</p> | <p align="center">Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungs- management / Betriebliches Gesundheits- management</p> | <p align="center">Nr. 2.1.3</p> |
| <p>Daten</p> | <p>Rahmenvereinbarung zum Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen</p> | |
| <p>Grundlage</p> | <p>Die Gleichstellungsstelle wirkt beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement aktiv mit. Mit der Arbeit ist die Mitentwicklung an Dienstvereinbarungen und Konzepten sowie die Beratung und der Austausch der einzelnen Fachdienste zu Themen des allgemeinen Gesundheitsmanagements verbunden.</p> | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Umsetzungsstand</p> | |
| <p>Im Jahr 2021 ist das betriebliche Gesundheitsmanagement neu ausgerichtet worden und umfasst nun die Betriebliche Sozialberatung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Zusammenführung der gesundheitlichen Aspekte in einem funktionierenden und ausgestatteten betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt Oberhausen ist aus Sicht der Gleichstellungsstelle im Sinne der Mitarbeiter*innen erforderlich und durch die Neuorganisation angegangen worden.</p> | <p align="center"></p> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Ein regelmäßiger Austausch zum Gesundheitsmanagement ist notwendig und wird unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle durchgeführt. Ein strukturiertes betriebliches Arbeits- und Gesundheitsmanagement steigert die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation und reduziert langfristig betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten. Die Förderung der Gesunderhaltung der alternden Belegschaft ist nach wie vor auch aus Gleichstellungssicht zu begrüßen und die gemeinsame Arbeit und Vernetzung sind wichtige Aspekte dieses ganzheitlichen Gesundheitsmanagements.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | <p>Die Gleichstellungsstelle wirkt bei dem betrieblichen Gesundheitsschutz mit. Die Federführung des Prozesses obliegt der Stabstelle 4-0-20/Betriebliches Gesundheitsmanagement.</p> | |

| | | |
|--|--|------------------|
| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen | Arbeitsschutzausschuss | Nr. 2.1.4 |
| Daten | | |
| Gesetzliche Grundlage ist die DGUV-Regel Nr. 100-001 zu den Grundsätzen der Prävention und der Unfallverhütungsvorschrift der Betriebsärzte*innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen. | | |
| Grundlage | | |
| Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes zu behandeln, einschließlich der auf die Arbeitsbedingungen bezogene Gesundheitsförderung. Er soll die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination im betrieblichen Arbeitsschutz gewährleisten. Die Sitzungen finden vierteljährlich statt. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Termine 2021:</p> <p>18.03.2021 10.06.2021 16.09.2021 09.12.2021</p> <p>Termine 2022:</p> <p>10.03.2022 02.06.2022 02.09.2022 24.11.2022</p> <p>Ständige TOP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unfallstatistik - Projektstart zur Organisation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Arbeitsschutzes - Raumklima - Infektionsschutz/Masernschutz - Gefährdungsbeurteilungen bei der Stadt Oberhausen - Sachstand Sicherheitskonzept Gebäudesicherheit <p>Neben den ständigen Tagesordnungspunkten standen beispielsweise Sachstandsberichte zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht, Pflichtenübertragung und Gefährdungsbeurteilung auf der Tagesordnung.</p> <p>Zudem fand am 11.03.2021 die konstituierende Sitzung des Arbeitsschutzausschusses Feuerwehr statt. Der Arbeitsschutzausschuss Feuerwehr wird regelmäßig vor den Arbeitsschutzausschusssitzungen der Verwaltung durchgeführt.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Im Arbeitsschutzausschuss erfolgt ein Austausch der Mitglieder (Personaldezernent, Vertreter*innen des Bereiches 4-1 Personal und Organisation, Mitglieder des Personalrates, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin, Schwerbehindertenvertretung, BEM-Beauftragter, die Betriebliche Sozialberatung, Gleichstellungsstelle). Dabei wird über Fragen der Sicherheitsarbeit und Gefährdungspotenzialen beraten und Sicherheitslösungen und Regelungen werden erarbeitet. Ziel ist die Koordinierung von Maßnahmen in Grundsatzfragen der Arbeitssicherheit. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Die Gleichstellungsstelle ist ständiges Mitglied im Arbeitsschutzausschuss und im Arbeitsschutzausschuss der Feuerwehr. Die Federführung liegt bei der Stabstelle 4-0-20 / Betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. dem Bereich 6-1/Feuerwehr. | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen | Frauen in der Feuerwehr | Nr. 2.1.5 |
|---|---|-----------|
| Daten | | |
| Bei der Feuerwehr Oberhausen waren zum Stichtag 31.12.2022 fünf Feuerwehrfrauen und 327 Feuerwehrmänner beschäftigt. Von den Feuerwehrfrauen ist eine in einer leitenden oder stellvertretend leitenden Funktion tätig. | | |
| Grundlage | | |
| <p>Die Gleichstellungsstelle setzt sich seit Jahren aufgrund der vorhandenen Unterrepräsentanz für die Einstellung von Frauen bei der Feuerwehr ein. Bei den im Jahr 2021 und 2022 angebotenen Ausbildungsplätzen für Brandmeisteranwärter*innen (BMA) sowie Brandoberinspektoranwärter*innen (BOIA) nahmen insgesamt 49 Frauen an den Einstellungstests teil, 20 konnten sich nachfolgend für den Sporttest qualifizieren. Sechs Frauen konnten die nötige Sportleistung erbringen und zum abschließenden Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Im Jahr 2021 konnte sich hier jedoch keine Bewerberin durchsetzen. Im Jahr 2022 gelang dies zwei Bewerberinnen.</p> <p>In den Jahren 2021 und 2022 lagen keine Bewerbungen von Feuerwehrfrauen für die B3-Ausbildung (Gruppenführer*innenausbildung) vor.</p> <p>Für die B4-Ausbildung (Laufbahnaufstieg in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) lagen im Jahr 2021 keine Bewerbungen von Feuerwehrfrauen vor. Im Jahr 2022 hat sich eine Feuerwehrfrau beworben, die sich im Auswahlverfahren leider nicht durchsetzen konnte.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Die Umbaumaßnahmen eines Ruheraumes sowie von Sanitärräumen für Frauen sind in der Feuerwache I abgeschlossen, so dass der Einsatz von Frauen in der Leitstelle als Disponentinnen erfolgen kann.</p> <p>Die Umbaumaßnahme der Feuerwache II in Sterkrade zur Einrichtung von neuen Schlafräumlichkeiten für Feuerwehrfrauen zum dortigen Einsatz im Feuerschutz sowie im Rettungsdienst steht nach wie vor auf der Agenda der noch nicht gänzlich gelösten Themen, wird aber bei den Umbauplanungen berücksichtigt.</p> <p>Auch bei den Neubauten der Rettungswachen in Holten sowie in Alstaden sollen Ruhe- und Sanitärräume für Frauen geschaffen werden.</p> <p>Die Unterrepräsentanz von Frauen bei der Oberhausener Feuerwehr soll weiterhin kontinuierlich abgebaut werden. In einem ersten Schritt wurden ein Flyer zur Vorstellung des Berufsbildes Feuerwehrfrau gefertigt und ein Infoabend speziell für interessierte Frauen durchgeführt. Der Flyer mit der entsprechenden Einladung zum Infoabend wurde an Sportvereine übersendet um sportliche junge Frauen zu erreichen.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Mittels der o.g. Maßnahme wurden erste Schritte zur Ausweitung des Anteils der weiblichen Mitarbeiterinnen im aktiven Feuerwehrtechnischen Dienst unternommen. Dies gilt es weiter zu forcieren bzw. auszubauen.</p> <p>Um beispielsweise einen Einsatz der Feuerwehrfrauen auch in der Feuerwache II uneingeschränkt möglich zu machen, müssen bei allen baulichen Planungen diese Aspekte zukünftig mitgedacht werden. So gilt es auch bei den Planungen der Neubauten der Wachen in Holten und Alstaden, wo der Einsatz von Feuerwehrfrauen uneingeschränkt möglich sein muss.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| Bereich 6-1/Feuerwehr, Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|--|--|---|
| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen 2.1.5 Frauen in der Feuerwehr | Organisationsprozesse in der Feuerwehr | Nr. 2.1.5.1 |
| Daten | ././ | |
| Grundlage | Die Gleichstellungsstelle ist als Beteiligungsgremium bei allen organisatorischen Maßnahmen und Planungen frühzeitig zu beteiligen. | |
| Jahresbericht 2021/2022 | In 2021 und 2022 liefen bei der Feuerwehr Oberhausen eine Vielzahl organisatorischer Prüfungen sowie Neuausrichtungen: - Umzug der Rettungsdienstschule und damit verbundene Umbaumaßnahmen in der Feuerwache Brücktorstraße (Feuerwache I) - Umbau der Feuerwache in Sterkrade (Feuerwache II) - Neubau und Inbetriebnahme einer Rettungswache in Holten - Neubau einer Rettungswache in Alstaden - Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplanes Die Gleichstellungsstelle wird seitens des Dezernates und des Bereiches aktiv mit in diese und weitere Abstimmungsprozesse eingebunden. | Umsetzungsstand  |
| Ausblick/Ziel | Regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsstelle und Einbringung gleichstellungsrelevanter Aspekte an allen laufenden und kommenden Planungs- und Organisationsprozessen. | |
| Zuständigkeit | Bereich 6-1/Feuerwehr, Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle, Personalrat | |

| | | |
|--|---|--|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen</p> | <p align="center">Arbeitsgruppe „Fairer Umgang“</p> | <p align="center">Nr. 2.1.6</p> |
| <p>Daten</p> | | |
| <p>Konflikte am Arbeitsplatz können zu schwerwiegenden psychosozialen Belastungen der Mitarbeiter*innen und zu Einschränkungen der Arbeitsergebnisse führen. Laut des Statistikportals „Statista“ haben 15 % der Befragten bereits „Mobbing“ am Arbeitsplatz erlebt. Dabei werden vielfältige Ausprägungen beschrieben. Die häufigsten Nennungen sind das „Vorenthalten von Informationen“ (63 % der Befragten), das „Schlechtmachen vor Anderen“ (62 %) und das „Verbreiten von Lügen“ (56 %).</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | | |
| <p>Das Netzwerk „Fairer Umgang im Arbeitsleben“, welches aus Vertreter*innen aus Arbeit & Leben, Bildungs- und Beratungseinrichtungen der Stadt, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit, Berufsförderungswerk, Polizei, Integrationsfachdienst, der kirchlichen Einrichtungen und der Gleichstellungsstelle bestand, entwickelte vor Jahren Strategien und Konzepte für ein faires Miteinander in der betrieblichen Praxis. Mit diesen Erkenntnissen werden nun, nach Einrichtung der neuen Stabstelle Strategien und Projekte, die Arbeiten für ein internes Verwaltungshandeln erneut aufgenommen. Auf Grundlage dieser soll nun eine Dienstvereinbarung „Fairer Umgang“ abgeschlossen werden.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Umsetzungsstand</p> | |
| <p>Eine Dienstvereinbarung „Fairer Umgang“ würde u. a. den Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing/Stalking, Diskriminierung, Gewalt und Präventionsansätze mit der Zielrichtung eines guten Miteinanders beinhalten und soll sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte Handlungssicherheit geben und Handlungsoptionen im Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing/Stalking, Diskriminierung und Gewalt aufzeigen.</p> | <p align="center"></p> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | | |
| <p>Die Dienstvereinbarung „Fairer Umgang“ sollte in der ursprünglichen Planung 2021 zum Abschluss gebracht werden. Durch die Einrichtung der Stabstelle Strategie und Projekte und der Vielzahl von durchgeführten Projekten hat sich die Arbeit zeitlich verzögert, steht aber weiterhin auf der Agenda. Zudem ist es wichtig, dass der Inhalt der Dienstvereinbarung nachhaltig umgesetzt und gelebt wird.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> | | |
| <p>Stabsstelle 4-0-10/Strategie und Projekte, Personalrat, Betriebliche Sozialberatung und Gleichstellungsstelle</p> | | |

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Basis, um einer sich stetig weiterentwickelnden Personalstruktur zu entsprechen und damit sowohl den Bedürfnissen und Belangen der Mitarbeiter*innen als auch des Unternehmens größtmöglich gerecht zu werden, kann und muss ein profundes Portfolio an allgemeinen sowie spezifischen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen darstellen. Die Zielorientierung muss dabei den Blick auf eine konstante Qualifizierung der Mitarbeiter*innen richten, um diese mittel- bzw. langfristig zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich somit neuen Herausforderungen und beruflichen Weiterentwicklungen selbstbewusst und motiviert zu stellen.

Die Gleichstellungsstelle spezifiziert diesen Ansatz – unter der Betrachtung vorhandener/ identifizierter Ungleichbehandlungen oder Unterrepräsentanzen – über konkrete Maßnahmen/ Angebote zur gezielten Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Unternehmen Stadt Oberhausen.

Auf dieser Grundlage ergibt sich im Rahmen der kontingentierte Ressourcen zur Gestaltung **gleichstellungsrelevanter Personalentwicklungsmaßnahmen** ein jährliches Angebot, welches sich im ersten Schwerpunkt auf die Akquise sowie Förderung geeigneter weiblicher Führungskräfte bezieht. Nicht zuletzt die Zahlen des Gleichstellungsplanes zeigen ein deutliches Delta zwischen der gesamten Beschäftigtenstruktur (2.836 Beschäftigte, davon 1.794 Frauen, 63,3%) und der Besetzung der bestehenden Funktionsstellen (116 Führungskräfte, davon 29 Frauen, 25,0 %) und machen damit Maßnahmen zur Verbesserung dieser Quoten zwingend erforderlich.

Ein zweiter Schwerpunkt wird bei der Entwicklung und Umsetzung – anhand des geäußerten Bedarfes der Mitarbeiterinnen – eines jährlichen Angebotes an konkreten **Frauenförderseminaren** gesetzt. Auch hier ist es essentiell, auf die besonderen Bedürfnisse und Belange der weiblichen Beschäftigten in ihrem spezifischen Berufsalltag einzugehen, um somit bestmöglich zu unterstützen und zu fördern.

Als dritter Aspekt fließt die Thematik **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** mit ein, um die eigene berufliche Entwicklung mit allen familiären Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Ergänzend hat die Gleichstellungsstelle auch immer gesundheitliche Aspekte sowie **gesundheitsfördernde Maßnahmen** mit im Blick.

Vervollständigt wird dieser Ansatz durch die regelmäßige jährliche Moduleinheit der Gleichstellungsstelle bei den Einführungstagen der Auszubildenden der Stadt Oberhausen, der regelmäßigen Beteiligung bei der Führungskräftenachwuchsschulung sowie der Führungskräfteerschulung.

Ziel all dieser Maßnahmen ist es, bereits frühzeitig über Möglichkeiten der geschlechterorientierten Förderung zu informieren, nachhaltig zu sensibilisieren und konkret Frauen in ihrem Berufsalltag zu stützen und somit mittelfristig das Fundament der weiblichen Führungskräfte stärker auszubauen, um langfristig eine paritätische Geschlechterverteilung im Segment der Funktionsstellen zu erreichen.

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Interne Beratungen | Nr. 2.2.1 |
|--|---|-----------|
| <p>Daten</p> <p>Interne Beratungen der Gleichstellungsstelle 2021: 49 (davon 43 w / 6 m) Interne Beratungen der Gleichstellungsstelle 2022: 65 (davon 62 w / 3 m) Externe Beratungen der Gleichstellungsstelle 2021: 6 (davon alle w) Externe Beratungen der Gleichstellungsstelle 2022: 10 (davon alle w)</p> <p>§ 17 (2) LGG: „Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“</p> | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Beteiligungsrechte bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen mit, fördert Frauen und unterstützt bei der Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit gehen viele subjektive Fragestellungen einher, die in Einzelberatungen gelöst werden können. Die Beratungsleistung ist in § 17 (2) LGG spezifisch hervorgehoben.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Im Rahmen dieser Tätigkeit werden von der Gleichstellungsstelle städtische Bedienstete zu unterschiedlichen Themen und Problematiken beraten (z. B. Arbeitszeiten, Vereinbarkeit, Karriereplanung, Veränderungswünsche, Sicherheit, Mobbing, Begleitung bei arbeitsrechtlichen Untersuchungen).</p> <p>Die meisten Kontakte erhalten die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle im Rahmen der Auswahlverfahren und in den bestehenden Netzwerken, Arbeitskreisen und eigenen Veranstaltungen wie Seminaren und der Frauenversammlung bzw. durch die breite Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstelle.</p> <p>Bei ersten Kontakten und/oder einer vorhandenen Beratung verweist die Gleichstellung oftmals auch auf weitere Ansprechpersonen innerhalb der Verwaltung (z. B. Betriebliche Sozialberatung, Betriebsärztin, Bereich 4-1 Personal und Organisation, Personalrat) oder auch externe Stellen (z. B. Frauenberatungsstelle). Die Beratungen begleiten die Menschen meist über einen längeren Zeitraum mit mehreren Gesprächen.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div style="text-align: center;">  </div> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Die Beratungsarbeit soll in dem bisherigen Kontext fortgeführt werden. Die persönliche Begleitung ist oftmals intensiver und erfordert nicht nur ein Gespräch. Die Anzahl der internen Beratungen ist in dem bisherigen Aufkommen kapazitätsmäßig in die Tätigkeit der Gleichstellungsstelle einzufügen, eine offensive Ausweitung ist nicht möglich.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Beratung durch die Gleichstellungsstelle</p> | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Fortbildungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung | Nr. 2.2.2 |
|---|---|-----------|
| Daten | | |
| <p>2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 x Feedbackseminar für Frauen – Wie wirke ich auf andere? - „Weibliche Kommunikationsstrategien“ - „Gesund Vater sein – Wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann!“ (Absage Corona) - „Beteiligungsworkshop zur Erstellung des Gleichstellungsplans“ - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ - „Sekretariat und Sachbearbeitung - Spagat zwischen den Anforderungen“ (Absage Corona) <p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Online professionell auftreten für Frauen“ (auf 2023 verschoben) - „Leistungsfähig bleiben ohne auszubrennen“ (auf 2023 verschoben) - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (Absage Corona) - „Gesund Vater sein – Wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann!“ (Absage Corona) - „Männergesundheit – da lässt sich doch was machen“ | | |
| Grundlage | | |
| <p>Zur gezielten Frauenförderung werden Frauenfortbildungen in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung geplant. Die Gleichstellungsstelle stellt die Bedürfnisse der beschäftigten Frauen bei der Planung in den Vordergrund und ist am Planungsprozess dieser Fortbildungen beteiligt. Außerdem werden die frauenspezifischen Fortbildungen auch personell von der Gleichstellungsstelle begleitet und ausgewertet. Hinzu kommen punktuell Seminare, die gezielt Männer ansprechen (siehe auch Maßnahme 2.2.4). Darüber hinaus gibt die Gleichstellungsstelle oftmals auch Impulse zur Umsetzung übergreifender Angebote und Seminare.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Das Werkzeug der speziellen Förderseminare für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung hat sich in den letzten Jahren als durchweg effizient und sinnvoll erwiesen. Die hohen Besuchszahlen, die Rückmeldungen der Seminarteilnehmerinnen sowie die Nachfrage an weiteren Seminarmöglichkeiten bestätigen grundsätzlich diese Einschätzung.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Jährliche Durchführung gezielter Frauenförderseminare auf Basis der Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten sowie gleichstellungsspezifische Angebote für alle Beschäftigten und Führungskräfte.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| <p>Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle</p> | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen</p> | <p align="center">Mentorinnenprojekt</p> | <p align="center">Nr. 2.2.3</p> |
| <p>Daten</p> | | |
| <p>Erstes Mentoringprojekt für führungsinteressierte Frauen von Juli 2019 bis September 2020 Fortführung des Mentoringprojektes ab 2024/2025</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | | |
| <p>Auf Basis des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Oberhausen wurde 2019/2020 ein erstes Führungsmentoring für Frauen geplant und umgesetzt. Es sollte karrierebewusste Frauen dabei unterstützen, ihren beruflichen Werdegang weiterzuentwickeln, um bewusst ihr Ziel einer möglichen Führungsposition verstetigen und verfolgen zu können.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Umsetzungsstand</p> | |
| <p>Im Rahmen des damaligen Abschlussworkshops konnte festgehalten werden, dass das Mentoring ein klassisches Win-Win für alle war. Die Mentees konnten ihren bisherigen beruflichen Weg hinterfragen, auf ihre persönlichen Zukunftsaussichten blicken und sich fokussiert mit ihren beruflichen aber auch persönlichen Entwicklungsaussichten auseinandersetzen. Die Mentorinnen konnten ihr individuelles Fachwissen und ihre langjährige Erfahrung als Führungsfrau sinnvoll und konstruktiv an mögliche Führungskräfte weitergeben. Final entstanden die Wünsche nach weiteren nachfolgenden Unterstützungsnetzwerken sowie der Fortführung des Mentorings für weitere Frauen der Verwaltung.</p> | <p align="center">  </p> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | | |
| <p>Der Bereich 4-1/Personal und Organisation und die Gleichstellungsstelle streben weitere Planungen zu Unterstützungsinstrumenten für führungsinteressierte Frauen an. Beispielsweise sind Netzerkbildungen bzw. Seminarangebote angedacht, sowie eine neuen Mentoringphase mit Planungsstart ab 2024/2025.</p> | | |
| <p>Vorgelagert ist die Ausschreibung einer Führungskräftenachwuchsschulung (FKNS) mit Planungsstart ab 2023 eingeplant. Parallel hierzu sollen beispielsweise bereits jährlich je zwei Seminarangebote pro Jahr für führungsaffine Frauen entwickelt und angeboten werden. Ziel soll es sein, frühzeitig führungsaffine Frauen zu identifizieren und perspektivisch bereits für nachfolgende Mentoringphasen als potenzielle Bewerberinnen anzuwerben.</p> | | |
| <p>Darüber hinaus soll aus dem Kreis der Mentees des letzten Mentoringprogramms ein Netzwerk führungsinteressierter Frauen entstehen. Ergänzt werden soll dieser Kreis durch weitere interessierte Mitarbeiterinnen (z. B. Teilnehmerinnen der neu aufzulegenden Führungskräftenachwuchsschulung, Teilnehmerinnen der parallel angebotenen Frauenführungsseminare, zukünftige Mentees einer Neuauflage des Mentoringprogramms ab 2024/2025 etc.). Die Netzwerktreffen sollen eine Plattform für einen laufenden Austausch über führungspezifische Themen ermöglichen. Angedacht ist hier jährlich ein moderiertes Vorbereitungstreffen (z.B. unter Federführung der Gleichstellungsstelle, möglicherweise auch mit externer Begleitung) und ein bis zwei eigenverantwortlich organisierte Treffen des Netzwerks mit einer themenbezogenen Tagesordnung. Auch eine aktive Mitwirkung und Einbindung aktueller Führungskräfte in diese Prozesse ist denkbar und wird in der Planung mitbedacht.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> | | |
| <p>Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Stabstelle PE 4-1 in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle</p> | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Männerseminare | Nr. 2.2.4 |
|--|---|-----------|
| Daten | | |
| <p>2021</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Gesund Vater sein – Wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann!“ (Absage Corona) - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ <p>2022</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (Absage Corona) - „Gesund Vater sein – Wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann!“ (Absage Corona) - „Männergesundheit – da lässt sich doch was machen“ | | |
| Grundlage | | |
| Ressourcenorientierte Entwicklung bedarfsorientierter und spezifischer Angebote für Männer. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Besonders das Themenfeld Gesundheit- und Gesundheitsprävention stößt oftmals bei Männern nicht auf großen Anklang. Zudem sind die gesundheitlichen Risiken und das Erkrankungsbild von Männern und Frauen oftmals sehr unterschiedlich. Die Lebenserwartung von Männern liegt mit 78,5 Jahren beispielsweise heute noch ca. fünf Jahre unter der von Frauen (83,4 Jahre). Studien belegen, dass Männer seltener den präventiven Gedanken verfolgen, als Frauen. Zunächst wurde daher der Fokus in den zurückliegenden Jahren daraufgelegt, erste spezifische Angebote zur Männergesundheit zu konzipieren und umzusetzen.</p> <p>Nachfolgend zu einer umfangreichen Berichtsreihe über Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Männern innerhalb der Mitarbeiter*innenzeitung memo der Stadtverwaltung Oberhausen wurde dieser Fokus erweitert. Ein weiteres Seminar mit Blick auf die Thematik Vereinbarkeit Beruf und Familie speziell für männliche Beschäftigte wurde konzipiert und in der Seminarplanung ergänzt.</p> <p>Die zurückliegenden zwei Jahre haben gezeigt, dass die Angebote derzeit Bedarfsdeckend sind. Sollten weitere Bedarfe seitens der männlichen Beschäftigten entstehen, werden diese mit in die weiteren Planungen aufgenommen.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Nach Bedarf: Weitere Angebote für Männer in der Verwaltung initiieren. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Sicherheitskonzept | Nr. 2.2.5 |
|---|--|-----------|
| Daten | | |
| 2.836 Beschäftigte (1042 Männer = 36,7 % und 1.794 Frauen = 63,3 %) | | |
| Grundlage | | |
| <p>Die Stadtverwaltung Oberhausen weist innerhalb ihrer Strukturen eine Vielzahl publikumsintensiver Arbeitsbereiche, wie z. B. den Fachbereich 3-2-50/Existenzsichernde Leistungen, den Fachbereich 3-1-40/Erzieherische Hilfen oder die Bürgerservice-/Bezirksverwaltungsstellen auf. Bürger*innen sprechen täglich mit ganz unterschiedlichen und individuellen Anliegen und Bedarfen in den Dienststellen vor. Damit verknüpft, findet täglich ein intensiver persönlicher Kontakt und Dialog statt, welcher ausgeprägte Eigenschaften in z. B. Kommunikation, Empathie, Hilfsbereitschaft und Konfliktfähigkeit der dort tätigen Mitarbeiter*innen erfordern. Im täglichen Dienstalltag können jedoch mitunter – trotz jedweder persönlichen Befähigung – auch schwierige Situationen in der menschlichen Interaktion entstehen. Hier gilt es, seitens der Stadtverwaltung anzusetzen und individuelle Sicherheitsstrategien und -konzepte, welche derzeit nicht vorgehalten werden, zu erarbeiten.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Eine umfassende Analyse sowie ein darauf basierendes - für die jeweiligen Liegenschaften bzw. Berufsgruppen bedarfsspezifisches - Handlungskonzept möglicher Angriffs- und Schadensszenarien mit dem konkreten Ziel, ein darin definiertes Schutzniveau der Mitarbeiter*innen zu schaffen sowie zu erhalten, sind für die Verwaltung hinsichtlich der Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten zwingend erforderlich.</p> <p>Als Beispiele zur Verdeutlichung denkbarer Maßnahmen eines Handlungskonzeptes lassen sich hier unter anderem die Initiierung spezieller Alarmierungssysteme, konkreter Konzepte zur Raumausstattung und -gestaltung zur Sicherung von Schutz- und Fluchtwegen, spezieller Seminare zum Training deeskalierender Verhaltensweisen oder spezifischer Trainings zur Selbstverteidigung, der Einsatz von zusätzlicher Beleuchtung in z. B. uneinsichtigen/dunklen Gebäudeteilen oder Parkplätzen sowie punktuell Sicherheitsdienste (Zugangsregelung) nennen.</p> <p>Nicht zuletzt der noch aktuell in den Köpfen verortete Übergriff gegenüber Kolleg*innen der Erzieherischen Jugendhilfe Ende 2022 hat die absolute Notwendigkeit solcher Handlungspakete zwingend aufgezeigt. Erforderliche Schritte zum kurz- und mittelfristigen Schutz der Kolleg*innen wurden hier bereits initiiert, langfristige Maßnahmenkataloge müssen jedoch konzeptionell auf Ebene der Gesamtverwaltung erfolgen.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Erstellung von spezifischen Sicherheitskonzepten und zügige Umsetzung erster Sicherungsmaßnahmen bleiben ein großes Erfordernis für die Verwaltung. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Dezernat 4/Personal und Organisation, IT, SBO | | |

2. Interne Gleichstellungsarbeit
2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen

Einführungsveranstaltung
für Auszubildende

Nr. 2.2.6

Daten

| Berufe | m | w | 2021 | m | w | 2022 |
|--|----|----|------|----|----|------|
| Beamte*innen | | | | | | |
| Brandoberinspektoranwärter*in | | | | 1 | | 1 |
| Brandmeisteranwärter*in | 16 | 0 | 16 | 11 | | 11 |
| Stadtinspektoranwärter*in - Bachelor of Laws | 2 | 16 | 18 | 9 | 12 | 21 |
| Stadtinspektoranwärter*in - Bachelor of Arts | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Aufstiege g. D. | 1 | 1 | 2 | | | |
| Stadtsekretäranwärter*in | 3 | 8 | 11 | 5 | 7 | 12 |
| Gesamt | 23 | 25 | 48 | 26 | 20 | 47 |
| Tarifbeschäftigte | | | | | | |
| Qualifizierungslehrgang zum*zur Verwaltungsfachwirt*in | 3 | 12 | 15 | | | |
| Verwaltungsfachangestellte*r | 7 | 7 | 14 | 4 | 8 | 12 |
| Kaufmann*frau für Büromanagement | 0 | 6 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| Praxisintegrierte Ausbildung zum*zur Erzieher*in | 0 | 6 | 6 | 1 | 7 | 8 |
| Fachang. f. Medien- u. Informationsdienste (Archiv) | | | | | 1 | 1 |
| Vermessungstechniker*in | 2 | 0 | 2 | | | |
| Fachinformatiker*in für Systemintegration | | | | 1 | | 1 |
| Lebensmittelkontrolleur*in | 1 | 0 | 1 | | | |
| Hygienekontrolleur*in | | | | | 2 | 2 |
| Fachkraft für Veranstaltungstechnik* | | | | | 1 | 1 |
| Gesamt | 13 | 31 | 44 | 9 | 22 | 31 |
| Sonstige | | | | | | |
| Inklusionsplätze | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 |
| Erzieher*in im Anerkennungsjahr | 0 | 4 | 4 | 1 | 8 | 9 |
| Volontariate | 0 | 1 | 1 | | | |
| Gesamt | 1 | 6 | 7 | 1 | 9 | 10 |
| Insgesamt (Azubis) | 37 | 62 | 99 | 36 | 51 | 88 |
| * Eigenbetrieb Theater Oberhausen | | | | | | |

Grundlage

In jedem Jahr findet während der Einführung der Auszubildenden der Kernverwaltung sowie der Erzieher*innen der Kindertageseinrichtungen berufsgruppenbezogen jeweils ein Modul zum Thema Gleichstellung statt. Themen sind die rechtlichen Aspekte und Bezüge sowie die interne und externe Gleichstellungsarbeit.

Jahresbericht 2021/2022

Die Darstellung der Arbeitsinhalte konnten in 2021 und 2022 wieder, wie gewohnt, in Präsenz erfolgen. Mittels einer Power Point Präsentation, einer Gruppenarbeit zum Thema „Was bedeutet Gleichstellung für mich?“ mit dem Schwerpunkt des persönlichen Austausches zwischen der Gleichstellungsstelle und den neuen Kolleg*innen der Stadtverwaltung konnte der Austausch mit den neuen Nachwuchskräften wieder forciert werden. Die vermittelten Inhalte wurden durch Clips, Beiträge, neue Medien und ein Gleichstellungsquiz (via Handy oder über PowerPoint) ergänzt.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Die Einführung soll die Auszubildenden direkt zu Beginn des beruflichen Werdegangs für das Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung im Beruf sensibilisieren. Es hat sich gezeigt, dass eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu den Nachwuchskräften der Stadtverwaltung die Belange gleichstellungsrelevanter Aspekte transparent in den Fokus rückt. Dieser Aspekt bleibt erforderlich, auch wenn die erste Kenntnis der jungen Menschen der Gleichstellungsstelle aus den Auswahlverfahren nicht mehr gelingt, da sich die Gleichstellungsstelle mangels ausreichender Ressourcen und des zu großen Zeitaufwandes zum großen Teil aus den Prozessen herausgezogen hat.

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle in Abstimmung mit dem Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Duales Studium – Soziale Arbeit | Nr. 2.2.7 |
|--|---|-----------|
| Daten Planungsgespräche seit Juli 2020. | | |
| Grundlage Die Stadt Oberhausen sucht in Zeiten eines spürbaren Fachkräftemangels in unterschiedlichen Bereichen regelmäßig z. B. Sozialarbeiter*innen. Oftmals stimmt allerdings der Deckungsgrad der wenigen sich auf dem Arbeitsmarkt befindlichen Fachkräfte nicht mit den vakanten Stellen überein. Auch die Anzahl der Sozialarbeiter*innen im Anerkennungsjahr, die gewonnen werden können, schwankt jährlich erheblich und deckt nicht immer den benötigten Bedarf. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 In der Vergangenheit wurden die Bedarfe an Nachwuchskräften im Bereich der Sozialen Arbeit über die Einstellung von Berufspraktikanten*innen im Anerkennungsjahr gedeckt. Hier ist festzustellen, dass die Nachfrage nach diesen Stellen seit einiger Zeit rückläufig ist, da immer mehr (Fach-)Hochschulen auf entsprechende Praktika in Form des Anerkennungsjahres verzichten. Die Gewinnung fertig ausgebildeter Sozialarbeiter*innen gestaltet sich aufgrund der Bewerber*innen-Lage und der gleichzeitig hohen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt als schwierig. Um die Bedarfe dennoch bestmöglich abzudecken und am Markt als potenzieller Arbeitgeber auftreten zu können, wurde seitens der Fachbereiche 4-1-40/Aus- und Fortbildung in enger Abstimmung mit der Fachverwaltung die Einführung eines Dualen Studiengangs Soziale Arbeit konzeptioniert. Die Einführung eines solchen Studiengangs bietet für die Stadt Oberhausen den entscheidenden Vorteil, junge Menschen schon unmittelbar nach dem Erwerb der (Fach-)Hochschulreife gewinnen zu können. Der Kreis potentieller Bewerber*innen ist damit ungleich größer als der der akademisch ausgebildeten Fachkräfte. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Um den Kreis potentieller Bewerber*innen möglichst groß zu halten, sollen im Jahr 2023 beide Ausbildungsmodelle im Bereich Soziale Arbeit angeboten werden: Neben vier Plätzen im Rahmen des Dualen Studiums sollen weiterhin zwei Plätze für Berufspraktikanten*innen im Anerkennungsjahr angeboten werden, da auch hier vereinzelt vielversprechende Bewerbungen im Ausbildungsteam eingehen. | | |
| Zuständigkeit 4-1-40/ Aus- und Fortbildung, 3-1/Kinder, Jugend und Familie | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Entwicklungsmaßnahmen Kindertageseinrichtungen | Nr. 2.2.8 |
|--|--|-----------|
| Daten Regelmäßige Arbeitstreffen seit Mitte 2019. | | |
| Grundlage Auf Basis regelmäßig stattfindender Jour Fixe Gespräche zwischen der Leitung und der personalverantwortlichen Mitarbeiterin des Fachbereiches 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle wurden spezifische Arbeitsinhalte der Personalakquise, -entwicklung und -qualifizierung identifiziert: a) Führen in Teilzeit b) Schulungsmodul für Leitungen und Stellvertretungen c) Qualifizierungs- und Bewertungsstandards für Vorstellungsgespräche d) Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften in Zeiten des Fachkräftemangels | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Um die Konzepte zu a) und b) praxisorientiert und zielgeleitet aufzustellen, wurde jeweils eine Arbeitsgruppe mit den o. g. Vertretungen, Kolleginnen aus den Kindertageseinrichtungen sowie zusätzlich bei b) der Städtischen Fachberatung Kindertageseinrichtungen und dem Fachbereich 4-1-40/ Aus- und Fortbildung gegründet. Die Arbeitsgruppe a) „Führen in Teilzeit“ konnte bis 2020 ein erstes Grobkonzept entwickeln, die Corona-Pandemie hat weitere Gespräche gestoppt. Bei Wiederaufnahme der Arbeitsgruppe müssen abschließend noch einige Fragestellungen beantwortet werden, Formulierungen müssen teilweise noch angepasst/modifiziert werden. Die Arbeitsgruppe b) „Schulungsmodul für Leitungen und Stellvertretungen“ hat im Rahmen ihrer Treffen bereits eine konkrete Modulübersicht und Schulungsidee formuliert. Diese liegt dem Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung zur finalen Abstimmung vor. c) Eine Arbeitsgruppe bestehend aus den o. g. Vertretungen hat bereits erste Schritte zur Identifizierung möglicher Handlungserfordernisse unternommen. d) Hier wurde u. a. ein allgemeiner Ausschreibungstext formuliert, der konkret Initiativbewerber*innen der unterschiedlichen Fachkraftgruppen und unter Berücksichtigung der Vorzüge des öffentlichen Dienstes ansprechen soll. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Die beschriebenen Arbeitsgruppen und Maßnahmen gilt es stetig fortzuführen und um weitere bedarfsorientierte Aspekte zu ergänzen. | | |
| Zuständigkeit Fachbereich 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung in Kooperation mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|--|--|------------------|
| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen | Qualifizierung Zeitverträge 3-4 Gesundheitswesen | Nr. 2.2.9 |
| Daten <p>Zur Bewältigung der Corona Pandemie waren für den Bereich 3-4/Gesundheit in den Jahren 2021 und 2022 insgesamt 73 Beschäftigte mit Zeitvertrag eingestellt worden. Aktuell sind im Bereich 3-4-/Gesundheit noch 36 Personen mit Zeitvertrag beschäftigt.</p> | | |
| Grundlage <p>Um diesen Mitarbeitenden eine Perspektive der Weiterbeschäftigung bei der Stadt Oberhausen zu bieten, wurde in mehreren Arbeitskreistreffen über die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung beraten und mögliche Einsatz- und Qualifizierungsbereiche geprüft. Ein entsprechender Vorschlag wurde dem Verwaltungsvorstand zur Entscheidung vorgelegt und positiv entschieden. Diesen Mitarbeitenden sollen entsprechend ihrer Interessen und derzeitigen beruflichen Situation Angebote zur Teilnahme an Qualifizierungen erhalten.</p> | | |
| Neue Maßnahme <p>Die Gleichstellungsstelle begleitet diese Maßnahme eng und arbeitet an der Erstellung eines Übernahme- und Qualifizierungsangebotes mit. Bei Bedarf werden dahingehend auch Mitarbeiter*innen beraten. Dieses Beratungsangebot wurde im Jahr 2021/2022 vermehrt von den Beschäftigten mit Zeitvertrag des Bereichs 3-4 in Anspruch genommen. Inhalte der Beratungen waren hauptsächlich Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der Stadt Oberhausen.</p> | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel <p>Fertigstellung eines Weiterbeschäftigungs- und Qualifizierungsangebotes für die im Zeitvertrag beschäftigten Mitarbeitenden des Bereiches 3-4/Gesundheit in 2023. Die Übernahmen zum 01.04.2023 wurden nunmehr veranlasst.</p> | | |
| Zuständigkeit <p>Fachbereich 4-1-20/Personalwirtschaft und Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle</p> | | |

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.3 Vereinbarkeit

Eltern wollen mehr Partnerschaft!

Jedoch ist nach wie vor die partnerschaftliche Aufgabenteilung stark an die Bedingungen der Arbeitswelt und die Betreuungsmöglichkeit von Kindern oder Angehörigen geknüpft.

Durch den Ausbruch der Corona-Pandemie wurden Befürchtungen laut, dass die Krise zu einer Rückkehr zu alten Rollenmustern führen könnte. Doch haben die Corona-Krise und ihre Folgen tatsächlich die in den vergangenen Jahrzehnten erreichten Fortschritte in der Gleichberechtigung und partnerschaftlichen Vereinbarung um Jahre zurückgeworfen?

Antworten darauf finden sich in der soziologischen Studie von Professor Karsten Hank (ISS der Universität zu Köln) und Professorin Anja Steinbach (Universität Duisburg-Essen), die auf Daten, der seit 2008 laufenden Beziehungs- und Familienpanels (Pairfam) sowie einer internetbasierten COVID-19-Zusatzstudie basieren, die Veränderungen der Aufteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit vor und während der Corona-Krise untersucht haben.

Die Befürchtung der „Rolle rückwärts“ durch Corona bestätigte sich in der Studie nicht, denn diese war schon vorher da.... Schon vor Beginn der Corona-Pandemie waren es bei 60 % der befragten Paare die Frauen, die hauptsächlich oder ausschließlich für Kinderbetreuung und Hausarbeit verantwortlich waren. Betrachtet man jedoch die Veränderungen innerhalb von Paarbeziehungen lässt sich zudem feststellen, dass sich bei 20 % der befragten Paare der Beitrag der Partnerin verändert hat. Besonders in egalitären Beziehungen ist der Anteil der Frau für Kinderbetreuung und Hausarbeit gestiegen. Haben Männer ihren Anteil gesteigert, wurde die Arbeitsteilung nur bis zum Schwellenwert einer ausgeglichenen Arbeitsteilung übernommen. Somit waren Männer nur selten für den Hauptanteil der Sorgearbeit verantwortlich.

Folglich ist die Vereinbarkeitsfrage noch sehr deutlich mit der Anforderung zu verbinden, diese partnerschaftlich aufzustellen, um ein Gleichgewicht in der Verantwortung für Männer und Frauen gleichermaßen zu erreichen, speziell auch im Hinblick auf laufende Entwicklungen, die nach den bundesweiten Lockerungen der Corona-Maßnahmen stattfinden.

Festzuhalten ist, dass Familien gute und flexible Angebote der Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuung und betriebliche Unterstützungsleistungen benötigen, um tatsächlich eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung von Kinderbetreuung und häuslichen Aufgaben zu leben.

| | | |
|---|---|--|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit</p> | <p align="center">audit Familienfreundlichkeit</p> | <p align="center">Nr. 2.3.1</p> |
| <p>Daten</p> <p>./.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Die Stadt Oberhausen setzt in ihrer Ausrichtung als familienfreundliche Arbeitgeberin, neben zahlreichen bereits angebotenen Maßnahmen, den Fokus erneut auf eine Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Im September 2022 begann das Zertifizierungsverfahren der Bertelsmann Stiftung mit einem Prüfungsverfahren in den Handlungsfeldern Unternehmens- und Führungskultur, Kommunikations- und Unterstützungsangebote, Arbeitsorganisation und Strategie und Nachhaltigkeit, und bestand im Wesentlichen aus drei Elementen: Einschätzung der Familienfreundlichkeit und Auflistung von Maßnahmen, Bewertung der Familienfreundlichkeit im Betrieb durch die Mitarbeiter*innen und Vor-Ort-Terminen mit Ergebnispräsentation und Ableitung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Interviews mit Mitarbeiter*innen. Zudem waren eine Beschäftigtenbefragung sowie Workshops für Mitarbeitende und Führungskräfte Teil des Prüfungsverfahrens. Am 15.12.2022 wurde die Auszeichnung Familienfreundliche Arbeitgeberin übergeben.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center">  </div> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Weiterarbeit an der Thematik und Entwicklung weiterer passgenauer und bedarfsgerechter familienfreundlicher Maßnahmen sowie stetige Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte, damit die Familienfreundlichkeit auch gelebt wird.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Stabstelle 4-0-10/Strategien und Projekte in Kooperation mit dem Bereich 0-4/Chancengleichheit / Familie und der Gleichstellungsstelle</p> | | |

**2. Interne Gleichstellungsarbeit
2.3 Vereinbarkeit**

**Teleheimarbeit /
mobiles Arbeiten**

Nr. 2.3.2

Daten

| | Frauen | Männer | Gesamt |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 2019 | | | |
| Gestellte Anträge | 24 | 10 | 34 |
| Bewilligte Anträge | 28 | 11 | 39 |
| 2020 | | | |
| Gestellte Anträge | 47 | 19 | 66 |
| Bewilligte Anträge | 30 | 7 | 37 |
| 2021 | | | |
| Gestellte Anträge | 80 | 19 | 66 |
| Bewilligte Anträge | 61 | 7 | 37 |
| 2022 | | | |
| Gestellte Anträge | 54 | 33 | 87 |
| Bewilligte Anträge | 49 | 22 | 71 |

**Mobiles Arbeiten wird derzeit von
1102 Mitarbeiter*innen genutzt.**

Stand Mobiles Arbeiten: letzte übermittelte Zahl lt. Bereich 4-4 IT aus 03/2023

Grundlage

Die Einführung des Arbeitszeitmodells Teleheimarbeit, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur leistungserhaltenden Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen ist ein Ziel, das schon seit geraumer Zeit im Gleichstellungsplan verankert ist und nach einer Pilotphase in 2015, Mitte des Jahres 2017 auf die gesamte Verwaltung ausgerollt wurde. Prüfungen des heimischen Arbeitsplatzes durch die Arbeitssicherheit, des Datenschutzes und der IT-Ausstattung folgen nach organisatorischer und fachlicher Bestätigung der Teilnahmemöglichkeit.

In 2020 wurde zur kurzfristigen Ermöglichung von Homeoffice abseits der festen und starren Vorgaben für Teleheimarbeit während der Corona-Pandemie mobiles Arbeiten ermöglicht. Die Umsetzung erfolgte in den Bereichen flexibel, schnell und auf die jeweiligen Arbeitsumstände abgestimmt.

Jahresbericht 2021/2022

Die Gleichstellungsstelle begleitet die Umsetzung der Teleheimarbeit weiterhin und berät dahingehend auch Mitarbeiter*innen. Der flexible Ansatz, der während der Corona-Pandemie genutzt wurde, ist auch abseits von Pandemiezeiten fortzuführen. Im Jahr 2022 fand ein erstes Arbeitskreistreffen zur Erstellung einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ statt.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Die Gleichstellungsstelle wird die Umsetzung und Weiterentwicklung der Teleheimarbeit in der Verwaltung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte weiterhin aktiv begleiten. Besonderer Augenmerk wird bei den Anträgen weiterhin auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der gesundheitlichen Unterstützung liegen. Zudem ist es ein Anliegen der Gleichstellungsstelle, mit dem Instrument der Teleheimarbeit auch strategisch aktiv auf Teilzeitkräfte zuzugehen, um deren Arbeitspotenzial angesichts der vielen Vakanzen innerhalb der Verwaltung zu heben und somit positiv bei Interesse deren Einkommens-/Rentenverhältnisse zu begünstigen. Ohne aktive Ansprache werden diese Möglichkeiten von den Beschäftigten ansonsten oftmals nicht gesehen. Die positiven Erfahrungen im Rahmen der Corona-Pandemie mit der kurzfristigen Einführung der mobilen Arbeit sollten zudem genutzt werden, um die Flexibilität fortzuführen. Die Gleichstellungsstelle arbeitet daher aktiv am Abschluss einer Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ mit, um flexiblere Arbeitsorte auch nach den Krisenzeiten zu legitimieren.

Zuständigkeit

Umsetzung Fachbereich 4-1-10/Organisation, Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Bereich 4-4/IT

| | | | |
|--|-----------------|---|------------------|
| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit | | Heute geh' ich mit | Nr. 2.3.3 |
| Daten | | | |
| Teilnahme am Aktionstag „Heute geh' ich mit“: | | | |
| 2010 | über 90 Kinder | | |
| 2015 | über 90 Kinder | | |
| 2019 | über 100 Kinder | | |
| Grundlage | | | |
| <p>Die Durchführung des Aktionstages „Heute geh' ich mit“, bei dem städtische Beschäftigte ihren Kindern und Enkelkindern an einem Tag ihren Arbeitsplatz vorstellen, geht zurück auf einen beschlossenen Antrag durch die Frauenversammlung der Stadtverwaltung im Jahr 2008 und eine erste Durchführung im Jahr 2010. Auch in den Jahren 2015 und 2019 wurde der Aktionstag mit großem Erfolg durchgeführt.</p> <p>Die Wahrnehmung der Beschäftigten in ihrer Vereinbarkeitsverantwortung durch Kolleg*innen und die vorgesetzten Personen sowie die Wahrnehmung der Kinder von der Berufswelt ihrer Elternteile und das sich damit entwickelnde Verständnis für Belange sind die Zielrichtungen dieses Aktionstages.</p> <p>Zudem bietet der Tag für die Verwaltung die Möglichkeit, sich als potentielle spätere Arbeitgeberin zu präsentieren</p> | | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | | Umsetzungsstand | |
| <p>Die Planungen für eine Wiederholung des Aktionstags sind angelaufen. Der Aktionstag soll am Pfingstdienstag, 30.05.2023 in den beteiligten städtischen Gebäuden mit Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und dem Themenfeld „Familie“ des Bereiches 0-4/Chancengleichheit wiederholt werden. Alle Bereiche der Stadtverwaltung wurden mit der Bitte um Beteiligung und Unterstützung bei der Programmplanung angeschrieben, um ein abwechslungsreiches Angebot gestalten zu können. Neben den altbewerten Aktionen wie z. B. Sprechstunde beim Oberbürgermeister, Bürgermeistersprechstunden, Rathausrallyes und Führungen auf den Feuerwachen, wird es auch viele neue kreative Angebote geben.</p> | |  | |
| Ausblick/Ziel | | | |
| Ausrichtung der Veranstaltung 2023 und Wiederholung der Veranstaltung in regelmäßigen Zeitabständen | | | |
| Zuständigkeit | | | |
| Gleichstellungsstelle mit Unterstützung durch Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und dem Themenfeld „Familie“ des Bereiches 0-4/Chancengleichheit | | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit</p> | <p align="center">Arbeitszeitmodelle</p> | <p align="center">Nr. 2.3.4</p> |
| <p>Daten</p> <p>./.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | <p>Die Wahl zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ist derzeit bei der Stadtverwaltung sichergestellt und das Angebot zur Teilzeitarbeit wird seit Jahren analog der tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen sowie entsprechend der Vorgaben des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts vorgehalten (§ 13 LGG Arbeitsmodelle und Teilzeit). Essentiell hierbei ist die Unterstützungswirkung der jeweiligen Arbeitszeit für Mitarbeiter*innen bei allen Formen der Vereinbarkeitsfragen von Beruf und Familie.</p> | |
| <p>neue Maßnahme</p> | <p>Die Sicherstellung der Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen zur familienorientierten Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter*innen sowie Prüfung der Umsetzbarkeit und Effizienz der Angebote (inkl. Beratungsleistung über Vor- und Nachteile) ist erklärtes Ziel der Gleichstellungsstelle. Hiermit einher geht die Entwicklung sowie Weiterentwicklung bestehender Modelle zur Sicherung der Flexibilität der Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter*innen sowie zielführende Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen in Abgleich mit den beruflichen Erfordernissen.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle ist in die Prozesse zur Bestandssicherung als auch Weiterentwicklung der verschiedenen Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung aktiv eingebunden. Sie ist Mitglied im Arbeitskreis Gleitende Arbeitszeit (GLAZ) zur Überarbeitung der derzeit geltenden Dienstvereinbarung GLAZ und regt dort z. B. die Prüfung zukunftsfähiger flexibler Angebote wie Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten aktiv an.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle hat im Rahmen ihrer Tätigkeit auch fortwährend den Blick auf die Beseitigung potenzieller Benachteiligungen bei Teilzeitkräften. So konnte es beispielsweise in 2022 umgesetzt werden, dass die unionsrechtlichen und über BAG Rechtsprechung gesicherten Vorgaben zur Urlaubsabgeltung nach Arbeitszeitreduzierung mittlerweile auch bei der Stadtverwaltung Oberhausen Anwendung finden. Bisher wurde der sog. „Alturlaub/Resturlaub“ aus Vollzeit monetär an die Teilzeittätigkeit angepasst. Nun gilt: Realisieren Beschäftigte nach dem Zeitpunkt der Verringerung der Arbeitszeit Urlaubsansprüche, die zu dem auf die Vollzeitphase entfallenden Teil des Urlaubsanspruches gehören, so darf das Urlaubsentgelt danach hierfür nicht geringer sein, als wenn die Beschäftigten den Urlaub noch in der Vollzeitphase genommen hätten. Der „Alturlaub/Resturlaub“ wird daher nun monetär nach ehemaliger Vollzeittätigkeit vergütet.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1385 891 1449 1055"> </div> |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Fortlaufende Betrachtung und Einbindung der Gleichstellungsstelle bei Sicherung sowie zukunftsorientierter Entwicklung von Arbeitszeitmodellen.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | <p>Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle</p> | |

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung

Der Querschnittsgedanke der Gleichstellungsarbeit fokussiert sich auch auf eine breite Wirkung innerhalb der Verwaltung. Je mehr Menschen erreicht werden, die die **Gedanken der Gleichstellung** mittragen, umso beständiger kommen Zielansätze in die Umsetzung. Deshalb wirkt die Gleichstellungsstelle in vielen **Netzwerken** mit und initiiert und pflegt eigene Wirkungskreise (wie z.B. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Fachbereichsleiterinnen, Bereichsleiterinnen).

Die Netzwerke dienen auch dem **Informationstransfer** sowohl in die Gleichstellungsstelle hinein als auch aus dieser hinaus. Die Kontaktpersonen dienen somit als „Satelliten“ für die Gleichstellungsarbeit und die Erhöhung der Informationstransparenz der dezernats- und bereichsspezifischen Belange.

Die Gleichstellungsstelle hat die Netzwerke stetig aufgebaut und sorgt für die organisatorische Beständigkeit.

| | | |
|--|--|------------------|
| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung | Frauenversammlung | Nr. 2.4.1 |
| Daten 2021 keine Frauenversammlung (Corona) 21.09.2022 Frauenversammlung im Zentrum Altenberg mit ca. 140 weiblichen Beschäftigten | | |
| Grundlage Das Landesgleichstellungsgesetz NRW regelt in § 18 Abs. 5, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Rechte einmal im Jahr die Versammlung aller weiblichen Beschäftigten einberufen kann. Dies wird auch in Oberhausen jährlich umgesetzt. Unter wechselnden Themenschwerpunkten sowie an jeweils unterschiedlichen Standorten im Oberhausener Stadtgebiet treffen sich die weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Aufgrund der Corona Pandemie fand die Frauenversammlung 2021 nicht statt. Die Frauenversammlung 2022 konnte in Präsenz im Zentrum Altenberg stattfinden. Neben klassischen Punkten wie dem Grußwort des Oberbürgermeisters Daniel Schranz und aktuellen Informationen des Personaldezernates, erfolgte die Vorstellung der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2022 bis 2026. Wie bereits in den Vor(corona)jahren erprobt, wurde die Versammlung auf ein konkretes Schwerpunktthema („Neuanfang“) ausgerichtet und in diesem Jahr sowohl durch die Poetry Slammerin Sandra Da Vina und die Referentin Karin Pätze kulturell und fachlich untermalt, als auch inhaltlich über eine moderierte Runde städtischer Mitarbeiter*innen ergänzt. Ein Antrag der Frauenversammlung wurde einstimmig beschlossen: <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Beschäftigtensprechstunde seitens des Beigeordneten des Dezernates 4/ Bürgerservice, öffentliche Ordnung, Personal und IT - Herrn Michael Jehn Der Zulauf der Frauenversammlung war im Vergleich zu den Vorjahren etwas geringer, dies ist sicherlich den vorherigen Corona-Jahren und den damit einhergehenden Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie geschuldet. Letztlich können jedoch die durchweg positiven Stimmen zu Inhalt und Ablauf der Frauenversammlung eine Fortführung in den kommenden Jahren begründen. Auch die inhaltliche Themenkoppelung mit im Anschluss angebotenen Frauenseminaren – abgeleitet aus den Schwerpunktthemen der Versammlung – führt zu einer erhöhten Aufmerksamkeit und Interesse der Frauen. Die jeweils im Nachgang angebotenen Seminare sind stets ausgebucht. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Regelmäßige Durchführung der Frauenversammlung. Es gilt grundsätzlich weiterhin die Frauenversammlung als jährliches, fest etabliertes Netzwerk der weiblichen Beschäftigten zu planen, umzusetzen und zu nutzen. | | |
| Zuständigkeit Gleichstellungsstelle | | |

Daten

Beschäftigte in Führungsfunktionen
(Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | |
|---|------------|-----------|-----------|--------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Bereichsleiter: Innen | 22 | 14 | 8 | 36,4% |
| Stellv. BL:innen ohne/mit FBL- Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1% |
| Fachbereichs- /Stabsstellen- /JC-Leiter:innen | 68 | 53 | 15 | 22,1% |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0% |

Stand 1.5.2022 (aus GLP 2022-2026)

Grundlage

Frauen sind auf allen Ebenen der Führung innerhalb der Verwaltung unterrepräsentiert. Um die tätigen Frauen in Führungspositionen zu stärken, ihre Rollenwahrnehmung zu reflektieren und ihnen Führungsinstrumente zu vermitteln, wurde im Februar 2013 das Seminar „Frauen führen anders“ angeboten. Es nahmen überwiegend Fachbereichsleiterinnen teil. Die Frauen arbeiteten an zwei Seminartagen zu unterschiedlichsten Aspekten der Führung und Personalmotivation und behandelten die Besonderheiten der weiblichen Führungsweise. Währenddessen wurde der Wunsch der beteiligten Frauen herausgearbeitet, ein Netzwerk für Führungsfrauen anzubieten, um damit eine Plattform zur Erörterung und Bearbeitung der Herausforderungen zu erhalten. Dem Bedarf eines Netzwerkes kam die Gleichstellungsstelle im Jahr 2013 nach. Das Konzept sah vor, ein nachhaltiges Netzwerk zu installieren, welches neben aktuellen Themen, die die Gleichstellungsstelle und die Fachbereichsleiterinnen selbst einbringen, mit einer festen Struktur auch eingebrachte Problemfelder bearbeitet. Dieses ist gelungen.

Jahresbericht 2021/2022

Die Fachbereichsleiterinnen nehmen an den Netzwerksitzungen rege teil. Auch bringen sie sich über wechselnde Moderation und Vorbereitungsarbeiten aktiv in den Kreis ein. Pro Jahr finden rund drei bis vier Treffen halbtägig statt, dabei sind auch spätestens alle zwei Jahre reflektierende Seminartage mit einer externen Moderatorin eingeplant, um die Struktur des Netzwerkes in der Tragfähigkeit und Attraktivität immer wieder zu prüfen. Dieses hat am 30.06.2022 mit einer neuen Moderatorin stattgefunden. Themen der Netzwerktreffen in 2021 und 2022 waren neben aktuellen organisatorischen und personellen Informationen u. a. das der Gleichstellungsplan, Mitarbeiter*innen-Gespräche, Arbeiten während Corona, Homeoffice, Stellenbesetzungsverfahren und Gesundheitsmanagement. Zudem wurde das Seminar „Visualisieren am Flipchart“ am 28.10.2021 durchgeführt. Ein weiteres Online-Angebot für die Fachbereichsleiterinnen bezog sich auf „Führen auf Distanz“.

Mit dem Personaldezernenten konnten die Fachbereichsleiterinnen am 28.10.2022 in einen Austausch gehen, der am 05.05.2023 fortgesetzt wird.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Die Netzwerktreffen werden von Anbeginn von vielen Führungsfrauen mit großem Engagement besucht. Die Frauen verdeutlichen immer wieder, wie wichtig dieser Austausch für sie ist, welche anderen Blickweisen sie durch Kolleginnen und den Austausch kennenlernen und wie sie sich gegenseitig in schwierigen Situationen stärken. Die Gleichstellungsstelle wird an diesem Konzept festhalten und das Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen in der Organisation mit ca. 4 Treffen pro Jahr weiter fortführen.

Zuständigkeit

Geschäftsführung des Netzwerkes der Fachbereichsleiterinnen: Gleichstellungsstelle

| 2.4 Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung | Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen | Nr. 2.4.3 |
|--|---|-----------|
| Daten | | |
| Siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.4.2 Fachbereichsleiterinnen | | |
| Grundlage | | |
| <p>Bei der Seminaurausschreibung 2013 „Frauen führen anders“ und der Installierung des Netzwerkes der Fachbereichsleiterinnen (siehe separates Maßnahmenblatt) hat es Diskussionen zur Beteiligung der unterschiedlichen Hierarchiestufen, z. B. auch durch die Bereichsleiterinnen, gegeben. Zur Vermeidung von Hierarchiekonflikten wurde auf eine Durchmischung verzichtet. Ein Angebot sollte es aber für alle Hierarchieebenen geben, angesichts der geringeren Anzahl der Führungsfrauen in der Bereichsleitung mussten hier jedoch weitere Möglichkeiten durchdacht werden.</p> <p>2015/2016 wurde versucht, städteübergreifend mit der Gleichstellungsstelle Mülheim an der Ruhr ein tragendes Netzwerk mit Führungsfrauen aus beiden Städten zu etablieren. Dieses ist jedoch aufgrund der mangelnden gemeinsamen Themenvorstellungen und dem nicht vorhandenen Interesse der Mülheimer Kolleginnen an frauenfördernden Maßnahmen gescheitert. Seitdem treffen sich die Oberhausener Bereichsleiterinnen zu Austauschrunden ohne feste Strukturvorgabe.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Die Oberhausener Bereichsleiterinnen treffen sich in unregelmäßigem Abstand – initiiert durch die Gleichstellungsbeauftragte - zu kollegialen Austauschrunden. Dieses Angebot nehmen alle Bereichsleiterinnen positiv an. Themen sind nicht vorgegeben, aktuelle Problemfelder werden von den Bereichsleiterinnen angesprochen und im Sinne einer kollegialen Beratung ausgetauscht. In dieser Form sollen die Treffen laut einem Austausch Ende 2022 fortgeführt werden.</p> <p>Zudem hat es das Seminarangebot „Das Gute an der Macht“ gegeben, dass von den Bereichsleiterinnen gut angenommen wurde. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2022 – 2026 haben sie ebenso aktiv unterstützt.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Für die Bereichsleiterinnen besteht weiterhin der Ansatz, sich regelmäßig, auch ohne externe Begleitung oder Strukturvorgaben, auszutauschen. Ziel ist weiterhin, die Bereichsleiterinnen in ihrer Rolle zu stärken, so dass sie Vorbilder für den weiblichen Nachwuchs darstellen. An diesem Ansatz wird die Gleichstellungsbeauftragte weiterarbeiten und den Austausch weiterhin forcieren. Bei Bedarf werden dazu auch Seminarangebote konzipiert.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|--|--|--|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung</p> | <p align="center">Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten</p> | <p align="center">Nr. 2.4.4</p> |
| <p>Daten</p> <p>In den Jahren 2000 bzw. 2001 erfolgte auf Basis damaliger Ratsbeschlüsse die sukzessive Installierung des Kreises der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (APG) zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsstelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jährlich finden in der Regel zwei bis drei APG-Konferenzen statt, - die APG nehmen an der Frauenversammlung teil, - einmal im Jahr besteht die Möglichkeit einen gemeinsamen Klausurtag zur Jahresplanung durchzuführen. | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen stellen eine gute Schnittstelle zwischen der Arbeit der Gleichstellungsstelle und den weiblichen Beschäftigten innerhalb der jeweiligen Dezernate (Zwei APG pro Dezernat bzw. pro Themenblock des Gleichstellungsplans) dar. Sie können Bedarfe konkreter erfassen, sind innerhalb ihrer praktischen Arbeit näher an den Kolleginnen und deren Bedürfnissen im Sinne der Frauenförderung und können diese der Gleichstellungsstelle spiegeln.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Nach einer Phase der Neuausrichtung der APG in 2019 wurde das Netzwerk der Ansprechpartnerinnen mittlerweile wieder fast auf die komplette Größe aufgestockt. Es konnten neue Kolleginnen gewonnen werden, die das Netzwerk sehr gut ergänzen. Im Rahmen der Neuausrichtung des Netzwerkes wurde ebenfalls ein komplett neuer Aufgabenkatalog im Sinne eines Selbstverständnisses erarbeitet. Die Ansprechpartnerinnen haben sich zudem zusätzlich noch anhand der thematischen Blöcke des Gleichstellungsplanes inhaltlich aufgeteilt, sodass eine noch tiefere fachliche Mitbegleitung gleichstellungsrelevanter Themen möglich geworden ist. Die Ansprechpartnerinnen werden strukturell in die Vorbereitungen der Frauenversammlung eingebunden. Die jeweiligen Konferenzen fanden zurzeit der Corona Pandemie auch weiterhin (teils digital) statt. Einmal im Jahr besteht zudem die Möglichkeit sich ganztägig, begleitet durch eine externe Seminarmoderation, zur Jahresplanung auszutauschen (Klausurtag). Um zumindest diese zusätzliche Funktion neben dem herkömmlichen Dienst zu honorieren, werden den Ansprechpartnerinnen jährlich 5 Stunden im Rahmen des Freizeitausgleiches (FZA) gutgeschrieben. Diese Wertschätzungspraxis reiht sich ein in die vergleichbare Honorierung von zusätzlichen Aufgabenstellungen wie beispielsweise der Anleitung von Nachwuchskräften (z. B. 8 Std. Freizeitausgleich für Ausbilder*innen gehobener Dienst je Azubi-Einsatz).</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div style="text-align: center;">  </div> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Durchführung von mindestens zwei Konferenzen inklusive konkreter Beteiligung der Ansprechpartnerinnen bei der Ausgestaltung von gezielten gleichstellungspolitischen Aspekten/Thematiken, sowie Umsetzung möglicher Projekte.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Gleichstellungsstelle</p> | | |

| 2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung | Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften | Nr. 2.4.5 |
|---|---|-----------|
| Daten Zwei jährliche Treffen der Frauenbeauftragten der Beteiligungsgesellschaften. | | |
| Grundlage Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen trifft sich seit 2016 regelmäßig mit dem Netzwerk der Frauenbeauftragten der Beteiligungsgesellschaften zu institutionsübergreifenden Austauschgesprächen im Rahmen kollegialer Unterstützung in Oberhausen. Die Teilnahmequote der Frauenbeauftragten beträgt weiterhin ca. 80% (auch digital) und konnte somit im Vergleich zu den Vorjahren gehalten werden. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Seit Start des Netzwerkes hat sich die Gleichstellungsstelle darauf fokussiert, den Kreis der Frauenbeauftragten/Personalrinnen zunächst auf die städtischen Gesellschaften einzugrenzen. Diese Arbeitsrunde traf sich fast vollständig (OGM/SBO, Jobcenter, Stadtparkasse, StOAG, EVO) zweimal im Jahr und tauscht sich inhaltlich immer sehr konstruktiv aus. Seit 2018 nimmt auch die Gleichstellungsbeauftragte der Polizei Oberhausen regelmäßig an den Sitzungen teil, zudem ergänzen seit 2020/2021 die StOAG und die ASO die Runde mit entsprechend bestellten Gleichstellungsbeauftragten. Bisherige Themen waren z. B. Gewalt gegen Frauen in Unternehmen, Unternehmensveranstaltung Diversity Management, Frauenförderpläne, Personalentwicklung, Mentoring, Pflege, Mutterschutzgesetz, Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), Entwicklungsgespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Seminarangebote. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Sicherung dieser Plattform zum gezielten Austausch der Frauenbeauftragten der Beteiligungsgesellschaften mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen sowie mögliche zielorientierte Bündelung von Themen bzw. Maßnahmen bei übergreifenden Handlungsfeldern. Perspektivische Aufstockung des Netzwerkes um weitere betriebliche Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte weiterer Institutionen. | | |
| Zuständigkeit Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung</p> | <p align="center">AG Strategische Planung</p> | <p align="center">Nr. 2.4.6</p> |
| <p>Daten</p> | <p>Sitzungen ca. 4x pro Jahr, Zusammensetzung: Führungskräfte aus fast allen Bereichen der Verwaltung zum Thema Chancengleichheit</p> | |
| <p>Grundlage</p> | <p>Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Chancengleichheit ermöglicht seit 2011 eine abgestimmte und zielorientierte Arbeit zur Verbesserung der Chancengleichheit in Oberhausen. Sie legt Strategien zur Erreichung von Chancengleichheit fest und erarbeitet u. a. bereichsübergreifende Handlungsansätze. Auch die Schwerpunkte der Oberhausener Gleichstellungsarbeit flossen daher regelmäßig in den inhaltlichen Austausch mit ein. Mitte 2021 erfolgte die Weiterentwicklung der AG Chancengleichheit in die AG Strategische Planung, um die Stadtentwicklungsziele weiter in den Fokus der Betrachtung zu rücken.</p> | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Die AG Strategische Planung nimmt Querschnittsthemen und breit angelegte Beteiligungsprozesse auf, so dass alle Bereiche involviert sind. Themen aus den Jahren 2021/2022 waren beispielsweise der Kinder- und Jugendförderplan, die Betreuungssituation von Kindern, das Ergebnis der Bürger*innenbefragung, smart city, der Quartiersplan Marienviertel, die gesundheitsförderlichen Steuerungsstrukturen, soziale Herausforderungen durch Inflation, Wissenschaftscampus und das Integrierte Stadtentwicklungskonzept. Die Begleitung der Expert*innen-Dialoge (ehemals Sozialraumgespräche) findet zudem in der AG Strategischen Planung statt. Die gleichstellungspolitischen Belange werden durch die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Personalunion als Leiterin des Bereiches Chancengleichheit mit in die Themenstellungen der AG Strategische Planung eingebracht.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1390 734 1453 887"> </div> |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Regelmäßige Einbringung und Sichtweisen gleichstellungsrelevanter Themen, Projekte und Aufgaben in die AG Strategische Planung und somit Bewusstseinsbildung zur Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in Oberhausen.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | <p>Bereich Chancengleichheit mit regelmäßiger Partizipation der Gleichstellungsstelle</p> | |

2.5 Entwicklung Maßnahmenblock Interne Gleichstellungsarbeit

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Jahresbericht 2019/2020 hin zum Jahresbericht 2021/2022:

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|---------|--|-------------|---|
| 2.1.1 | Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW | - | Klar und gut eingehaltene Strukturen der Mitbestimmung, deutlicher Anstieg der Anforderungen durch erhöhte Beschäftigtenzahl, dadurch ressourcenbedingte Nichtbeteiligung |
| 2.1.1.1 | Dienstvereinbarungen/ Entwicklungsprozesse der Stadtverwaltung | + NEU | Auftakt vieler Prozesse zum Erstellen neuer bzw. Überarbeiten von Dienstvereinbarungen, positiver Drive, jedoch auch hohe zeitliche Herausforderungen für die Gleichstellungsstelle |
| 2.1.2 | Gleichstellungsplan | + | Beschluss Gleichstellungsplan 2022 – 2026 vom Rat der Stadt, Oberhäuser GLP = eine der Grundlagen des Mustergleichstellungsplanes NRW |
| 2.1.3 | Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliches Gesundheitsmanagement | + | Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Personalausstattung neu aufgestellt und effektiv gestartet. Betriebliches Eingliederungsmanagement noch nicht ausgerollt |
| 2.1.4 | Arbeitsschutzausschuss | = | Ausschuss tagt wieder kontinuierlich |
| 2.1.5 | Frauen in der Feuerwehr | + | Keine Einstellung von Frauen in den letzten Lehrgänge, aber deutliche Zunahme der Öffentlichkeitsarbeit in Richtung weiblichen Nachwuchses |
| 2.1.5.1 | Organisationsprozesse in der Feuerwehr | = | regelmäßige und gute Einbindung der Gleichstellungsstelle |
| 2.1.6 | Arbeitsgruppe Fairer Umgang | - | DV Fairer Umgang konnte trotz umfangreicher Vorarbeiten immer noch nicht abgeschlossen werden |
| 2.2.1 | Interne Beratungen | = | Gute Inanspruchnahme der Beratungsleistung der Gleichstellungsstelle |
| 2.2.2 | Fortbildungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung | = | Gleichbleibend gutes Angebot an Fortbildungen |
| 2.2.3 | Mentorinnenprojekt | - | Nach Durchführen des Mentoringprogrammes Warten auf Folgeangebot einer Führungskräftenachwuchsschulung |
| 2.2.4 | Männerseminare | = | Konzipierung von einzelnen Seminaren ausschließlich für Männer |
| 2.2.5 | Sicherheitskonzept | - | Einzelmaßnahmen zur Sicherheit wie z. B. Wachdienstbuchungen bzw. Alarmierungssystemen, Gesamtsicherheitskonzept noch ausstehend |
| 2.2.6 | Einführungsveranstaltung für Auszubildende | = | Gleichbleibend qualitativ gute Einführung zur Gleichstellung für Auszubildende, umso wichtiger, da Teilnahme an allen Azubiauswahlverfahren kapazitätsbedingt nicht mehr möglich |
| 2.2.7 | Duales Studium – Soziale Arbeit | + | Angebot Duales Studium Sozialarbeit ab 2023 |
| 2.2.8 | Entwicklungsmaßnahmen Kindertageseinrichtungen | + | zielgerichtete Zusammenarbeit zur strukturellen Personalförderung in KTE |

| | | | |
|-------|--|----------|---|
| 2.2.9 | Qualifizierung Zeitverträge 3-4 Gesundheitswesen | + NEU | Qualifizierungsmöglichkeiten erarbeitet und Übernahmeangebote ausgesprochen |
| 2.3.1 | Audit Familienfreundlichkeit | + NEU | Auditierung und Auszeichnung 2022 erfolgt |
| 2.3.2 | Teleheimarbeit / mobiles Arbeiten | + | Zunahme der Teleheimarbeit auf Gesamtverwaltung, Zunahme mobiles und flexibles Arbeiten, jedoch noch ohne Abschluss einer DV mobiles Arbeiten |
| 2.3.3 | Heute geh' ich mit | + | Wiederauflage der erfolgreichen Veranstaltung |
| 2.3.4 | Arbeitszeitmodelle | + NEU | Sicherung der Vielfalt der individuellen Arbeitszeitmodelle, Unterstützung für Teilzeitbeschäftigte |
| 2.4.1 | Frauenversammlung | = | Gleichbleibend attraktives Veranstaltungsformat |
| 2.4.2 | Netzwerk Fachbereichsleiterinnen | = | Gleichbleibend gut nachgefragtes Netzwerk |
| 2.4.3 | Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen | = | Gute Verbindung der Bereichsleiterinnen zur kollegialen Beratung |
| 2.4.4 | Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten | + | Langjährige Netzwerkverbindung mit struktureller Neuausrichtung zur aktiven und effektiven Mitarbeit |
| 2.4.5 | Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften | = | Aktive Netzwerkkontinuität zur Verbindung der Frauenbeauftragten durch die Gleichstellungsstelle |
| 2.4.6 | AG Strategische Planung | = | Breites Vernetzungsgremium innerhalb der Verwaltung |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

3. Externe Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsstelle hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot nach § 5 Gemeindeordnung NW erfüllt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte und deren Team wirken bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Stadt Oberhausen mit, die die Belange von Frauen berühren oder die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung haben. Als gesamtstädtische Interessenvertretung ist die Gleichstellungsstelle daher nicht nur für die Stadtverwaltung, sondern auch für die breite Bürger*innenschaft in Oberhausen Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden sowie für Projekte und Kooperationen in dieser Sache.

Damit nimmt die externe Gleichstellungsarbeit - nachhaltig, strategisch und strukturunterstützend - eine weitere große Rolle der Tätigkeit der Gleichstellungsstelle ein.

Der Handlungskatalog weist eine enorme Breite in den thematischen Anforderungen auf. Auch die Instrumentarien und Strategieausrichtung sind komplex und jeweilig anzupassen. Arten der Umsetzung erstrecken sich beispielsweise von strukturverändernden Rahmenbedingungen, unterstützenden Maßnahmen und Projekten, niederschweligen Sensibilisierungsmaßnahmen, über konkrete eigene Veranstaltungen hin zu Kooperationen mit anderen Institutionen, politischen Vertretungen, Vereinen und Verbänden zur Verbreitung eines gemeinsamen Konsenses und Umsetzung der Maßgaben.

Hauptanliegen der externen Arbeit ist die Schaffung einer breiten Sensibilisierung für geschlechterorientierte Themenfelder und der Abbau von Benachteiligung sowie Diskriminierung einzelner Geschlechter. Die Gleichstellungsstelle steuert daher gezielt ihre Handlungsfelder und legt damit eine Strategie fest – im Schulterschluss mit weiteren Oberhausener Akteur*innen –, etablierte Ungleichbehandlung abzubauen und/oder auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren und aktiv entsprechend mit- oder entgegenzuwirken.

Über die einzelnen Themenblöcke:

- 3.1 Politisches Wirken,
- 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben,
- 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt,
- 3.4 Vielfältige Diskriminierung,
- 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung

wird nachfolgend ein ausführlicher Blick über die jeweiligen Handlungs- und Themenfelder sowie spezifischen Maßnahmen der externen Gleichstellungsarbeit gegeben.

Unter Rubrik 3.6 wird die Entwicklung des Maßnahmenblocks „Externe Gleichstellungsarbeit“ vergleichend vom Sachstand des Jahresberichtes 2019/2020 hin zur Bewertung des Jahresberichtes 2021/2022 betrachtet.

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.1 Politisches Wirken

Der Querschnittsgedanke der Gleichstellungsarbeit fokussiert sich auch auf ein breites Wirken der politischen Akteur*innen, die diesen Prozess mitentscheiden und mitgestalten. Gleichstellungspolitik als gesellschaftspolitisches Themenfeld ist von Bedeutung für die politisch Agierenden, da Lebensbereiche unterschiedlicher Art darunter betrachtet werden. Anliegen ist es, alle Facetten von Ungleichheit und Benachteiligung wirkungsvoll und nachhaltig abzubauen.

In Oberhausen gibt es seit Konstituierung im Jahr 2014 mit dem **Gleichstellungsausschuss** ein Ratsgremium, das die Gleichstellungsarbeit politisch begleitet, bewertet und steuert. Dieses Gremium gibt der Thematik die noch transparentere Möglichkeit, Gleichstellungsansätze in allen Querschnittsthemenfeldern mitzudenken und mit zu behandeln. Politische Anträge, Tagesordnungspunktsetzungen und politische Berichterstattungen bieten die Möglichkeit, die politischen Schwerpunktthemen zu fokussieren. Dies ist sowohl ein wirkungsreicher Ansatz für die Politik als auch für die Verwaltung selbst und zunehmend in der öffentlichen Wahrnehmung durch entsprechende Berichterstattungen aus dem Ausschuss heraus.

Nachhaltige Entscheidungen – ausgehend von der Gleichstellungspolitik – zu Gunsten gleichstellungspolitischer Herausforderungen sind deutlich, beispielsweise die Sicherung der Prostituiertenberatung durch SOLWODI in Oberhausen, die regelmäßige Unterstützung der Arbeit der Frauenberatungsstelle und des Frauenhauses und die Verstärkung des Verhütungsmittelfonds bei Pro Familia.

Als politisches Agieren sind auch einzelne Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten zu benennen, die in ihrer Funktion versucht, aktuelle Thematiken aufzunehmen und aufzubereiten. Hier wird ein gleichstellungspolitischer Kontext gesetzt, der breit kommuniziert wird, Anforderungen darstellt und Handlungsansätze aufzeigt.

| | | |
|---|---|------------------|
| Politisches Wirken | Gleichstellungsbudget | Nr. 3.1.2 |
| Daten Jährliches Budget: 15.000,00 EUR | | |
| Grundlage Durch einen Ratsbeschluss vom 21.11.2016 wurden dem Gleichstellungsausschuss zur Förderung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen jährlich Mittel in Höhe von 15.000,00 EUR ab 2017 bereitgestellt. Entsprechende Förderrichtlinien wurden durch die Gleichstellungsstelle erarbeitet. Auf einen entsprechenden Antrag hin können Aktivitäten Oberhausener Institutionen in freier Trägerschaft, die den Abbau von Benachteiligungen aller Geschlechtsidentitäten als Ziel formulieren, gefördert werden. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Folgende Anträge wurden beispielsweise in den Jahren 2021/2022 bewilligt: <ul style="list-style-type: none"> • Lesung 150 Jahre zu § 218 • Kostenübernahme von Sprachmittlerinnen • Kodiere, gestalte und sticke • Die Stadt/das Archiv • FrauKulTour • Starke Frauen stärken Frauen • FrauKulTour (B/17/1647 -01) • Team Amor´s Pride Monat (B/17/1907) • Mutter und Kind Kurse für geflüchtete Familien • Kreativ-Workshop • inklusiver Vater-Kind Nachmittag | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel In den letzten Jahren wurden bereits Projekte und Aktionen gefördert, die zur gesellschaftlichen Gleichstellung aller Geschlechtsidentitäten beigetragen haben. Die Mittel stehen weiterhin zur Verfügung. Die Gleichstellungsstelle informiert in regelmäßigen Abständen potentielle Antragstellende, unterstützt bei der Antragstellung und wickelt die Vorgänge ab. | | |
| Zuständigkeit Die Verwaltung des Gleichstellungsbudgets obliegt der Gleichstellungsstelle. | | |

3. Externe Gleichstellungsarbeit
3.1. Politisches Wirken

Social Media

Nr. 3.1.3

Daten

YouTube Statistiken (Stand 06.01.2023)

Aktiv seit 13.03.2018, Insgesamt 7391 Aufrufe, 55 Abonnenten

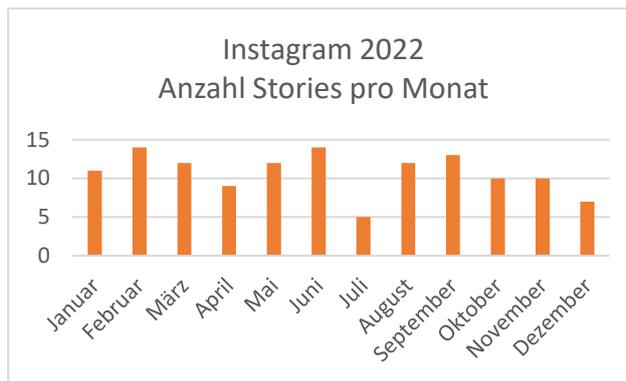
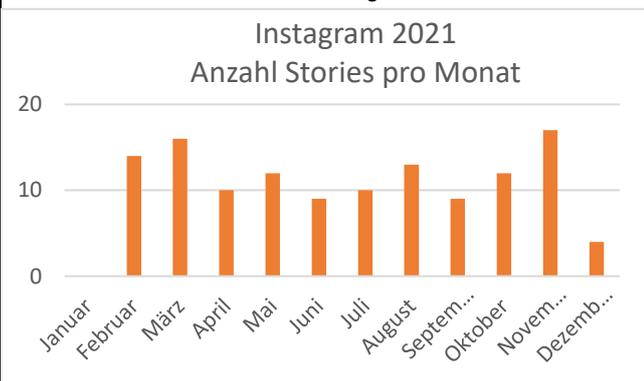
Beliebtestes Video 2021: „One Billion Rising“ mit 705 Aufrufen, Beliebtestes Video 2022: „One Billion Rising“ mit 356 Aufrufen

Facebook Statistiken der letzten 90 Tage (Stand 05.01.2023)

- : 94 Abonnenten
- 2085 erreichte Personen
- 930 Interaktionen mit Konten

Instagram Statistiken der letzten 90 Tage (Stand 05.01.2023)

- 3159 erreichte Konten
- 517 Follower
- 76,8% weibliche und 23,1% männliche Follower
- Größte Erreichbarkeit liegt mit 31% bei Personen zwischen 35 und 44 Jahren



Grundlage

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit dient einer verbesserten Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit und ist damit ein strategisch wichtiges Element der Gleichstellungsarbeit. Indem auf Maßnahmen der Gleichstellungsstelle und gleichstellungsrelevante Themen öffentlich hingewiesen wird, können Benachteiligungen aufgezeigt und auf dessen notwendige Beseitigung dargestellt werden. In der Öffentlichkeitsarbeit ist neben der Pressearbeit und Erstellung von Druckmedien in den letzten Jahren das Thema Social Media immer wichtiger geworden. Die Gleichstellungsstelle betreibt deshalb seit 2018 einen eigenen Instagram, Facebook und Youtube Account.

Jahresbericht 2021/2022

Die Gleichstellungsstelle konnte in den Jahren 2021 und 2022 mit den Social Media Kanälen öffentlich wirksame Gleichstellungsarbeit betreiben und somit trotz der Einschränkungen der Corona Pandemie viele Menschen auf gleichstellungsrelevante Themen hinweisen. In diesem Zeitraum wurden auf Instagram 24.350 Konten erreicht, 165 neue Follower gewonnen werden und 2.620 Profilaufrufe generiert werden. Insgesamt wurden 142 Beiträge in dem Zeitraum veröffentlicht. Der Beitrag mit höchster Reichweite am 9.9.2022 Reel der Sängerin Nevaya bei Ihrem Auftritt beim Mädchenfestival im Druckluft mit 4.417 Aufrufen. Auf Facebook wurden in diesem Zeitraum 16.400 Konten erreicht und 200 Beiträge veröffentlicht. Die Seite wurde 624x besucht.

Die Veröffentlichung von Youtube Videos wurde von der Gleichstellungsstelle als alternatives oder ergänzendes Veranstaltungsformat (z.B. bei One Billion Rising) genutzt oder um Informationen nachhaltig für die Zielgruppe vorhalten zu können, z.B. bei dem Fachinterview zum Thema Psychische Gewalt als Form der Partnerschaftsgewalt.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Die Gleichstellungsstelle möchte das Angebot der Socialmedia Plattformen weiterhin als ergänzende Öffentlichkeitsarbeit nutzen und die Arbeit der Gleichstellungsstelle damit öffentlich sichtbarer machen.

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle

| | | |
|---|---|------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1. Politisches Wirken | Feministische Aktivitäten | Nr. 3.1.4 |
| Daten | | |
| Grundlage | Die Gleichstellungsstelle wirkt in unterschiedlicher Form zur Stärkung der feministischen Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter. Die breite Auseinandersetzung mit dem Feminismus ist dafür Grundlage. | |
| Jahresbericht 2021/2022 Die Gleichstellungsstelle hat 2022 ein neues Postkartenset mit feministischen Sprüchen herausgegeben. Dieses wurde in unterschiedlicher Form genutzt – zum Einen über öffentliche Auslage einzelner Kartenmotive und zum Anderen in der Form der Box als give away bzw. als Dankeschön für Kooperationspartner*innen zum Internationalen Frauentag. Die Erstverteilung fand statt an Teilnehmerinnen des Frauenquizes, das gemeinsam mit dem In Hostel Veritas am 08.06.2022 – genau 3 Monate nach dem hybrid durchgeführten „Empfang“ zum Internationalen Frauentag – konzipiert durchgeführt wurde. Aufgrund der großen und guten Resonanz wurden die Sprüche sodann weiter genutzt zur Erstellung eines feministischen Adventskalenders. Um die paritätische Beteiligung von Frauen in der öffentlichen Wahrnehmung in den Fokus zu stellen, unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte die Projektumsetzung zu Straßennamens Oberhausen von Patrick Lohse mit abschließender Herausgabe der Dokumentation mit Foto-Ausstellung im Kunsthaus Oberhausen-Mitte. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel | Die Auseinandersetzung mit feministischen Zielsetzungen muss immer wieder neu angestoßen werden, um die Öffentlichkeit über Ansätze der Gleichstellung der Geschlechter nachdenken zu lassen und um eigene Rollenbilder zu überdenken. Dies gelingt durch attraktive Instrumente und Formen, an denen die Gleichstellung weiter kreativ und öffentlichkeitswirksam arbeiten wird. | |
| Zuständigkeit | Gleichstellungsstelle | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken | Equal Care Day | Nr. 3.1.5 |
|--|---|-----------|
| Daten | | |
| <p>Der Gender Care Gap zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. Er beträgt 52,4%. Laut Statista wenden Männer täglich 2,31 Stunden für Sorgearbeit, Frauen hingegen 5,18 Stunden auf.</p> <p>Der Equal Care Day ist ein Aktionstag, der auf die mangelnde Wertschätzung von Sorgearbeit aufmerksam macht. Um die Unsichtbarkeit zu verdeutlichen ist er bewusst auf den Schalttag, den 29.02., gelegt worden.</p> | | |
| Grundlage | | |
| Die gerechte Aufteilung der Sorgearbeit ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichberechtigung, um Frauen und Männer eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbs- und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen- | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Um auf die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit aufmerksam zu machen, hat die Gleichstellungsstelle sowohl im Jahr 2021 als auch im Jahr 2022 mit Veröffentlichungen in der Presse und Social Media auf den Equal Care Day aufmerksam gemacht.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Auch in den nächsten Jahren stehen Informationen oder auch Veranstaltungen zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit zur gleichen Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit auf der Agenda. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|--|---|---|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken</p> | <p align="center">Öffentliche Präsenz</p> | <p align="center">Nr. 3.1.6</p> |
| <p>Daten</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | | |
| <p>Durch Vorträge, Pressestatements, Veröffentlichungen und Präsenz bei Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen wird die Gleichstellungsthematik in die Öffentlichkeit gebracht. Damit werden Menschen erreicht, die den Gleichstellungsgedanken in seinem breiten Querschnitt wahrnehmen und diesen im besten Fall mit- und weitertragen, um eine kritische bzw. unterstützende Haltung zu manchen Themenstellungen und Rollenwahrnehmungen zu entwickeln. „Frauenförderung beginnt in Köpfen“ ist ein alter Leitspruch der Gleichstellungsstelle – und dieser ist weiter mit Leben zu füllen.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Verschiedene Veranstaltungsformate gaben 2021 und 2022 die Möglichkeit, Gleichstellungsthemen öffentlich zu machen. Einige Beispiele:</p> <p>In Kooperation mit Arbeit und Leben fand 2019 ein Seminar zu 70 Jahre Grundgesetz zu dem Grundrecht der Gleichstellung der Geschlechter statt.</p> <p>Vorträge zur Gleichstellungsarbeit in Oberhausen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten 2021 und 2022 u. a. in politischen Arbeitskreisen gehalten. Die Coronaauswirkungen auf Frauen waren in der Zeit ein aktuelles Thema. Schriftliche Grußworte und digitale Ansprachen waren gerade in den Lockdown Phasen gefragt.</p> <p>In Präsenz konnten die Grußworte zu den jährlichen Ladies Sports Days des Frauennetzwerkes im SSB stattfinden. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wirkte zudem bei der Veranstaltung „Hautnah“ im September 2021 zu sexualisierten Grenzüberschreitungen im Sport des Frauennetzwerkes SSB mit.</p> <p>Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in unterschiedlichen Gremien, wie z. B. dem Begleitausschuss zum Förderprogramm „Demokratie leben“ oder in der Jury des Heimatpreises Oberhausen.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle hat Veranstaltungen bzw. Aktionen auch über den YouTube-Kanal und den Facebook- und Instagram-Auftritt der Gleichstellungsstelle gepostet (www.youtube.de unter dem Suchbegriff Gleichstellungsstelle Oberhausen).</p> <p>Pressestatements wurden zu aktuellen Themen veröffentlicht (siehe Anlage Pressespiegel).</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1369 813 1441 981">  </div> |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Die Präsenz bei Veranstaltungen bzw. öffentlichkeitswirksamen Aktionen und Presseaktivitäten sollen weiterhin für die gleichstellungspolitischen Belange genutzt werden.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | | |
| <p>Gleichstellungsstelle mit verschiedenen Kooperationspartner*innen</p> | | |

| | | |
|---|--|--|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken</p> | <p align="center">Geschlechtergerechte Sprache</p> | <p align="center">Nr. 3.1.7</p> |
| <p>Daten</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | <p>Sprache beeinflusst unser Denken enorm und beeinflusst unsere Erwartungen je nachdem, welche Worte man verwendet. Bei der Entwicklung von Sprache ist die geschlechtergerechte Darstellung und die Ansprache aller Geschlechter unerlässlich. Die geschlechtergerechte Sprache ist somit ein wichtiges Thema bei der Gleichstellung von Mann und Frau.</p> | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Bei der Gleichstellungsstelle sind auch in 2021 und 2022 vermehrt Fragen zum richtigen Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache eingegangen. Der im Jahre 2020 erstellte Leitfaden der Gleichstellungsstelle mit Möglichkeiten zum Gebrauch von geschlechterneutraler Sprache sowie die Postkarten zur geschlechtergerechten Sprache sind weiterhin bei der Gleichstellungsstelle erhältlich. Zudem wurde die Verwaltung in 2021 auch noch einmal breit gestreut informiert.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1380 633 1452 801">  </div> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Ziel ist es mit dem Leitfaden aufzuzeigen, dass die Nutzung von geschlechtergerechter Sprache einfach umsetzbar ist. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, um kein Geschlecht außen vor zu lassen. Dies wird von Seiten der Gleichstellungsstelle weiterhin veröffentlicht, mit dem Ziel, geschlechtergerechte Sprache im mündlichen und im schriftlichen selbstverständlich zu machen.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | <p>Gleichstellungsstelle</p> | |

Externe Gleichstellungsarbeit

3.2 Teilhabe am Erwerbsleben

Durch bessere Bildungsmöglichkeiten, Emanzipation und Frauenbewegung ist es inzwischen Normalität geworden, die Arbeit von Frauen und Männern als gleichwertig anzuerkennen. Die Gleichstellungspolitik hat hier erheblich zu einem Rollen- und Einstellungswandel beigetragen.

Trotz allem kann immer noch festgehalten werden: Frauen verdienen im Schnitt rd. 18 % weniger als ihre männlichen Kollegen, obwohl der Grundsatz der gleichen Entlohnung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit nun schon seit über 50 Jahren rechtlich verankert ist. Grundsätzlich haben Frauen ihren Zugang zur Erwerbstätigkeit verbessert, doch sind sie immer noch unzureichend am Arbeitsmarkt integriert. Obwohl sie zumeist sehr gut ausgebildet sind, stoßen sie auf Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen, die sich im Wesentlichen an dem Modell der Kleinfamilie mit männlichem Haupternährer orientieren.

Dadurch wird ihnen der Zugang zu Karrierechancen und existenzsichernder Arbeit und damit verbundener finanzieller Alterssicherung erschwert.

Die Gründe hierfür sind im Wesentlichen:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer.
- Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.
- Frauen reduzieren nach der Geburt eines Kindes häufig die Arbeitszeit, Männer hingegen steigern diese oft noch und ziehen auf der Karriereleiter an Frauen vorbei.

Laut des Arbeitsmarktreports der Bundesagentur für Arbeit (Eckwerte für den Arbeitsmarkt in Oberhausen) gehen rd. 55% der Frauen einer Beschäftigung nach.

Durchschnittlich 49 % der Alleinerziehenden erhalten in Oberhausen zusätzliche bzw. komplette Leistungen durch das Jobcenter. Einer eigenständigen existenzsichernden Beschäftigung geht dieser Personenkreis zumeist nicht nach.

Der Rentenunterschied zwischen Mann und Frau in NRW im Alter liegt bei ca. 27 %. In Deutschland lag der minimale Rentendurchschnitt nach Statistiken aus dem Jahr 2021 bei 1.179 EUR für Männer, Frauen bezogen hingegen 741,00 EUR.

Frauen müssen neben strukturellen Rahmenansätzen weiter ermutigt werden, selbstbewusst ihre beruflichen Qualifikationen in entsprechenden Führungsstellen einzubringen. Dazu gehören frauenfördernde und familienorientierte Beschäftigungskonzepte, die auch die Elemente der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick nehmen. Es gilt, Netzwerke zu schaffen, die arbeitsmarktnahe Akteur*innen zusammen bringen um Konzepte zu entwickeln, die darauf hinwirken, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben erhalten. Die Erwerbsbiographie der Frauen bis zum Renten-/Pensionsantritt muss stärker individuell in Bezug auf Chancen und Möglichkeiten betrachtet und angepasst werden.

| | | |
|--|---|--|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben</p> | <p align="center">Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit</p> | <p align="center">Nr. 3.2.1</p> |
| <p>Daten</p> <p>Blickt man auf den MEO-Verbund, zeigen sich hinsichtlich der Erwerbstätigkeit und der Arbeitslosenquoten deutliche Unterschiede zwischen den drei Ruhrgebietsstädten. Dies setzt sich in der Frauenerwerbstätigkeit fort. Die Frauenerwerbstätigkeit in der Region landesweit betrachtet zeigt trotz Zunahme einen niedrigeren Anteil der Frauenerwerbsquote und eine hohe geringfügige Beschäftigung in der Region. Ein hoher Anteil Frauen im erwerbsfähigen Alter weist ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial auf (Unterbeschäftigte, stille Reserve, Erwerbslose). Damit stellen u. a. Frauen ein Fachkräftepotenzial dar.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Ziel des MEO-Facharbeitskreises "Frauenerwerbstätigkeit" ist es, die Chancen von Mädchen und Frauen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der MEO-Region positiv zu beeinflussen. Er setzt sich mit aktuellen frauen- und genderpolitischen Themen auseinander und will sowohl Mädchen und Frauen als auch Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Akteure*innen in der Region über bestehende Förderangebote informieren und für ausgewählte Themen sensibilisieren.</p> <p>Regelmäßige Treffen des durch die Regionalagentur betreuten Facharbeitskreises Frauenerwerbstätigkeit sollen rd. 3 – 4x pro Jahr stattfinden, coronabedingt konnten dies 2021 und 2022 nicht umgesetzt werden. Mehrfach wurde von der Regionalagentur MEO aber geäußert, dass der Facharbeitskreis seine Arbeit erneut aufnehmen soll, insbesondere da nun auch Competentia durch eine Landesförderung für die nächste Zeit wieder gesichert ist (siehe 3.2.3).</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Die Themenerfordernisse des Facharbeitskreises sind vielfältig. Kontinuierlicher Schwerpunkt der Arbeit war in der Vergangenheit die Begleitung und Fortführung des Kompetenzzentrums Frau & Beruf auf MEO-Ebene „Competentia MEO“. Dies fand in den letzten Jahren nur über den Lenkungsreis Competentia mit den drei Gleichstellungsbeauftragten der Städte statt.</p> <p>Die Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte drängt nach wie vor darauf, den MEO-Verbund wieder zu aktivieren. Durch den bestehenden und laufenden Oberhausen-Arbeitskreis ist die Kontakthaltung zu Competentia für Oberhausen gesichert, dies sollte aber auch erneut im MEO-Verbund bearbeitet werden. Für 2023 ist seitens der Regionalagentur die Reaktivierung in Aussicht gestellt.</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen war 2021/2022 zudem Mitglied des MEO Lenkungsreises und hat dort die gleichstellungspolitischen Belange vertreten.</p> | <p>Umsetzungsstand</p>  | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Der Austausch in der Region MEO hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit erwies sich immer als sehr gewinnbringend. Insbesondere Kooperationen mit den Städten Mülheim an der Ruhr und Essen (den dortigen Gleichstellungsbeauftragten, den BCA's der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit) und auch die Zusammenarbeit mit der Regionalagentur ermöglichen es, Themen gemeinsam zu bearbeiten (z. B. Equal Pay Day, Wegweiser Alleinerziehende). Themen wie die Aktivierung der stillen Reserve, Informationen zur Teilzeitberufsausbildung, Voraussetzungen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen oder Durchführen von Infobörsen für Frauen könnten gemeinsam bearbeitet werden.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Die Geschäftsführung des MEO Facharbeitskreises Frauenerwerbstätigkeit liegt bei der Regionalagentur MEO, den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr.</p> | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben | Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB | Nr. 3.2.2 |
|--|--|-----------|
| Daten | | |
| Eckwerte des Arbeitsmarktes in Oberhausen (Arbeitsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit, Stand 10/2022): Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Oberhausen im Oktober 2022 lag bei 10,8 Der Anteil der Frauen lag bei 46,4 %. Im Rechtskreis SGB III bei 37,6 %, im Rechtskreis SGB II bei 48%. Die Frauenerwerbsquote liegt bei rund 45,8 % davon arbeitet ein großer Anteil in Teilzeit. | | |
| Grundlage | | |
| Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia MEO ist aufgrund der Landesvorgaben regional gebündelt eingerichtet worden (siehe Blatt 3.2.3). Die Problematiken der Frauenerwerbstätigkeit sind teilweise jedoch stadtspezifisch unterschiedlich akzentuiert. Als Oberhausener Begleitgremium zu Competentia MEO wurde deshalb von der Gleichstellungsbeauftragten der Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB installiert. Dieser soll die Belange Oberhausens mit Expertinnen aus dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, der Wirtschaftsförderung, Trägern wie kurbel, Trivium, der Ruhrwerkstatt und ZAQ, Wbl GmbH, dem Kommunalen Integrationszentrum, etc. diskutieren, festlegen und als Votum für Competentia, deren Projektmitarbeiterinnen auch an den Sitzungen teilnehmen, formulieren. Im Rahmen der Tätigkeit zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit finden z.B. auch Besuche der Gleichstellungsbeauftragten z.B. des Mediatorinnen-Programms Stark im Beruf des ZIB statt. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <ul style="list-style-type: none"> ·Regelmäßiger Austausch zu den arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen, Aktivitäten und Arbeitsschwerpunkten der einzelnen Akteurinnen und Akteure (regelmäßig stattfindender Arbeitskreis, ca. 3x/Jahr auf Initiative der Gleichstellungsstelle gemeinsames Festlegen relevanter Themen, generieren gemeinsamer Projekte, um Synergieeffekte zu erzielen ·Themen des Jahres 2021/2022 waren unter anderem: Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Vorstellung neuer Projekte, z.B. „diversity in excellence“ und SITAO (Soziale Integration und Teilhabe am Arbeitsmarkt in Oberhausen). In den Sitzungen wurde fortlaufend über die Arbeit von Competentia MEO berichtet. |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Mit dem Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit Oberhausen gelingt die Anforderung, die spezifischen Oberhausener Belange zu der Thematik zu bündeln und dem regional tätigen Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia darzulegen. Das Netzwerk soll auch weiterhin über aktuelle Maßnahmen, Projekte und Arbeitsschwerpunkte informieren und Gelegenheit zum Austausch geben. Durch die gemeinsame Initiierung von Projekten sollen Synergieeffekte erzielt werden. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Die Koordination des Arbeitskreises obliegt der Gleichstellungsstelle. Die Themenfindung erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Akteur*innen. | | |

| | | |
|--|---|--|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben | Competentia MEO | Nr. 3.2.3 |
| Daten | | |
| | Siehe Input 3.2.1 | |
| Grundlage | | |
| | <p>Aus dem Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit MEO (siehe 3.2.1) ist die Antragstellung Competentia MEO beim Gleichstellungsministerium des Landes entstanden. Die Hauptaufgabe des Kompetenzzentrums liegt darin, nachhaltig die Frauenerwerbstätigkeit in der Region zu verbessern und zu steigern.</p> <p>Im Fokus der Arbeit von Competentia MEO steht die Fachkräftesicherung in der Region MEO (Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen) mit der Chance der Frauenerwerbstätigkeit. Competentia setzt dazu Impulse in der Arbeitsmarktregion und stärkt kleine und mittelständische Unternehmen bei der Umsetzung einer zukunftsorientierten, erfolgreichen Personalpolitik.</p> <p>Die Schwerpunkte der Tätigkeit von Competentia lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von qualifizierten Fachkräften, • Bindung von Fachkräften durch eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Unternehmenskultur, • Entwicklung von Fach- und Führungskräften durch eine gezielte und wirksame Talentförderung. | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Der Schwerpunkt der Tätigkeit 2021/2022 zum Kompetenzzentrum Frau & Beruf bestand in der Fortführung von Competentia auf MEO-Ebene. Im Jahr 2018 startete die 3. vom Land geförderte Projektphase (01.09.2018 – 30.04.2022) mit einer personellen und organisatorischen Neuaufstellung. Träger sind nunmehr die Städte Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen in Kooperation mit der Regionalagentur MEO, angeschlossen bei der Essener Wirtschaftsförderung EWG. Seitens des Ministeriums wurde in einem ersten Schritt eine Verlängerungsoption bis 31.10.2022 eingeräumt, um Teilprojekte zu beenden und Projektansätze realisieren. In einem zweiten Schritt konnte nochmals ein weiterer Förderantrag zur Fortführung der Arbeit für den Zeitraum 01.11.2022 – 30.11.2023 gestellt werden. Das Competentia MEO hat von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine Bewilligung des Landes erhalten. Bei der Neuausrichtung fokussiert sich das neu aufgestellte Competentia Team primär auf die Dimension „Geschlecht“ und wird dabei durch die Gleichstellungsstelle unterstützt. | Umsetzungsstand  |
| Ausblick/Ziel | Inhaltlich begleitet wird Competentia durch den fachlichen Austausch mit den Gleichstellungsstellen im Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit MEO bzw. gezielt thematisch vor Ort. In Oberhausen wurde zudem der Oberhausener Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit (siehe 3.2.2) eingerichtet, um die Oberhausener Belange strukturiert in die Arbeit des regional tätigen Kompetenzzentrums einfließen zu lassen. Ein Lenkungskreis auf MEO - Ebene begleitet die Arbeit von Competentia MEO. Die Gleichstellungsbeauftragten MEO sind ebenfalls eingebunden. | |
| Zuständigkeit | Competentia MEO, inhaltliche und strategische Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragten der MEO-Region | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben | Equal Pay Day | Nr. 3.2.4 |
|---|---|-----------|
| Daten | | |
| <p>Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke: den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern).</p> <p>Über einen längeren Zeitraum betrachtet, zeigt sich für Gesamtdeutschland ein sehr langsamer, aber stetiger Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gaps. Dieser hat 2021 und 2022 bei 18% gelegen.</p> <p>Es geht nicht darum, nur einzelne Branchen oder Positionen, sondern den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer*innen zu vergleichen. Der unbereinigte GPG kann als Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben dienen. Der bereinigte GPD hingegen misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien. Aufgrund umfassenderer Datenanforderungen kann der bereinigte GPD nicht jährlich, sondern nur alle vier Jahre ermittelt werden.</p> | | |
| Grundlage | | |
| <p>Am 10.03.2021 und am 07.03.2022 war der Equal Pay Day und somit Zeit auf die Lohnungleichheit von Frauen und Männern hinzuweisen. Es ist schon lange bekannt, dass Frauen, auch bei gleicher Arbeit, weniger verdienen als Männer. Dennoch klafft noch immer ein Lohnunterschied von 18 % zwischen Männern und Frauen. Auch die Einführung des Mindestlohns oder das Entgelttransparenzgesetz haben noch keine relevanten Änderungen dieses Lohnabstandes erwirkt. Für Gesamtdeutschland zeigt sich ein sehr langsamer Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gaps.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Am 10.03.2021 machte die Gleichstellungsstelle der Stadt durch eine Pressemitteilung auf den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern aufmerksam.</p> <p>Am 11.03.2022 beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an einem gemeinsamen Fachtag der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstelle in der Landeshauptstadt Düsseldorf. Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Care-Arbeit ist mehr W€rt“ und beinhaltete neben Grußworten des Ministerpräsidenten Hendrick Wüst, des Oberbürgermeisters der Stadt Düsseldorf, Dr. Stephan Keller, und der Vorsitzenden des Frauenrates NRW, Andrea Rupp, einer Keynote von Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe und eine abschließende Podiumsdiskussion mit den Mitgliedern des Landtages zum Thema.</p> <p>Interessierte konnten digital und live über Youtube an der Veranstaltung teilnehmen.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Information und Sensibilisierung für die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben | Berufswahlorientierung / Girls` Day | Nr. 3.2.5 |
|---|--|---|
| Daten | | |
| <p>Laut Statistischem Bundesamt 2020 werden Berufswahlentscheidungen wie folgt getroffen: In der dualen Ausbildung standen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen junger Frauen im Jahr 2020 auf Platz eins die Kauffrau für Büromanagement, gefolgt von der Medizinischen Fachangestellten und der Kauffrau im Einzelhandel. Bei Studienanfängerinnen im Wintersemester 2020/21 ist bei den Frauen die Betriebswirtschaftslehre führend, gefolgt von der Psychologie, den Rechtswissenschaften, der Humanmedizin und der Sozialen Arbeit.</p> <p>Der am stärksten besetzte Ausbildungsberuf ist bei Männern seit Jahren und auch 2020 wieder der Kraftfahrzeugmechatroniker, gefolgt vom Fachinformatiker und, fast gleichauf beliebt, der Elektroniker. Beim Studieren entscheiden sich die meisten jungen Männer ebenfalls für die Betriebswirtschaftslehre, gefolgt von der Informatik, dem Maschinenbau/-wesen, der Rechtswissenschaft und der Wirtschaftsinformatik.</p> | | |
| Grundlage | | |
| Geschlechterstereotype spielen auch heute noch in die Berufs- und Studienwahl hinein. Dabei sollten junge Menschen Berufe finden, die zu ihren Stärken passen und ihnen Spaß machen – frei von Klischees und Geschlechterzuweisungen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | | Umsetzungsstand |
| <p>Im Jahr 2021 organisierte die Gleichstellungsstelle zusammen mit dem Netzwerk Mädchenförderung am Girls` Day ein Online Angebot über ein Padlet. Ein Padlet ist eine digitale Pinnwand, welche mit Informationen versehen werden kann. Hierzu wurden Frauen aus MINT Berufen angesprochen, die in einem Videointerview von ihren Berufen erzählten. Das Padlet bietet Videos, Informationen, Quiz und weiterführende Links, sodass sich Mädchen niedrigschwellig ab der 7. Klasse allein oder begleitet durch ihre Schule zu MINT Berufen informieren konnten. Alle Oberhausener Schulen wurden seitens des Netzwerkes eingeladen, den 22.04.2021 trotz Distanzlernen für das Thema Berufsfindung mit Ihren Schüler*innen zu nutzen. Das Padlet ist unter: https://bit.ly/3dXZyOJ abrufbar.</p> <p>Am 28.04. führte die Gleichstellungsstelle zusammen mit dem Netzwerk Mädchenförderung im Jugendhaus der Ev. Emmaugemeinde ein Angebot zum Girls` Day 2022 durch. Schülerinnen ab der 7. Klasse waren eingeladen, an diesem Tag ihre individuellen Stärken und Interessen sowie die vielfältige Berufsperspektiven zu erkunden. Die Mädchen konnten verschiedene Workshops besuchen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Speed Jobbing - in Kooperation mit dem Zonta Club Oberhausen. Mädchen sollen mittels Interviews von Frauen in männertypischen Berufen herausfinden, welche Herausforderungen zu meistern sind bzw. welchen beruflichen Werdegang sie einschlagen können. • My Life, my Future- Zukunftswerkstatt - in Kooperation mit "Flotte Lotte" • Work hard, Play hard - Präsenz Bewerbungsgespräch Präsenz & Stimme & Wirkung im Bewerbungsgespräch • Yes, I can - Stärken einsetzen Stärken kennenlernen & bewusst einsetzen. <p>Insgesamt nahmen ca. 20 Schülerinnen das Angebot war.</p> <p>Darüber hinaus wurden den Jahren 2021/2022 verschiedene Gespräche und Initiativen zum Aufbau klischeefreier Berufsorientierungsprojekte mit verschiedenen Kooperationspartner*innen wie dem ZDI, dem Bereich KAOA, dem Bereich Jugendpflege, dem ABZ Oberhausen - Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW und dem Fraunhofer Institut Umsicht geführt. Unter Leitung der Hochschule Ruhr West arbeitete die Gleichstellungsstelle an einem Projektentwurf und Kooperationsaufbau für eine bundesweite Ausschreibung zum Aufbau regionaler MINT Cluster mit. Der Antrag wurde leider nicht bewilligt, aber der Ansatz und die Kooperation mit dem ZDI soll weiterverfolgt und ausgebaut werden.</p> | |  |

Ausblick/Ziel

Die Gleichstellungsstelle verfolgt weiterhin das Ziel klischeefreie Berufswahlkonzepte für Oberhausener Schüler*innen zu unterstützen und dies nicht nur am Girls` n´ Boys` Day. Zukünftig möchte die Gleichstellungsstelle zum Beispiel in Kooperation mit dem ZDI Schüler*innenlabore anbieten, um den Schüler*innen durch Experimentieren Naturwissenschaft und Technik näher bringen zu können.

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle mit verschiedenen Kooperationspartner*innen

3. Externe Gleichstellungsarbeit
3.2 Teilhabe am Erwerbsleben

Girls` Academy

Nr. 3.2.6

Daten

Die Finanzierung der Girls` Academy stellt sich wie folgt dar:

| Jahr | Gesamtkosten | Sponsoren | Eigenanteil Stadt OB |
|-------------------------|--------------|-------------|----------------------|
| 01.04.2023 - 31.12.2023 | 35.625,00 € | 8.250,00 € | 27.375,00 € |
| 2024 | 47.500,00 € | 11.000,00 € | 36.500,00 € |
| 2025 | 47.500,00 € | 11.000,00 € | 36.500,00 € |
| 01.01.2026 - 31.07.2026 | 27.708,34 | 6.416,67 € | 21.291,67 € |

Grundlage

Das Gleichstellungsministerium des Landes NRW ist aktiv auf die Gleichstellungsstelle Oberhausen zugekommen, um Oberhausen für eine Beteiligung der Landesinitiative zum Aufbau von Girls` Academies in der zweiten Phase zu gewinnen. Zur Planung einer möglichen Umsetzung hat die Gleichstellungsstelle gemeinsam mit dem ZDI-Schüler*innen Labor der Hochschule Ruhr-West ein Konzept zur Einrichtung einer Girls Academy in Oberhausen erarbeitet. Das Ziel der MINT Girls` Academy Oberhausen ist es, Mädchen für MINT zu begeistern und sie im besten Fall für einen MINT-Beruf in einem regionalen Unternehmen zu gewinnen. Zur Koordination des Gesamtprojektes liegt ein Angebot der Hochschule Ruhr-West mit Gesamtkosten in Höhe von jährlich 47.500,00 € vor.

Jahresbericht 2021/2022

Das Konzept wurde seitens der Gleichstellungsstelle und der Hochschule Ruhr West im Februar 2021 einer großen Runde mit potentiellen Kooperationspartner*innen vorgestellt, die diesen Ansatz einhellig unterstützen. Angesprochen wurden: OWT, Unternehmerverband, Agentur für Arbeit, Jobcenter, Jugendpflege, Koordinierungsstelle Übergang Schule und Beruf, Schulaufsicht sowie Schulamtskoordination. Dennoch konnte hier kein*e Kooperationspartner*in akquiriert werden, die auch finanzielle Beiträge leisten. Zahlreiche Unternehmensgespräche wurden geführt und Finanzierungsmöglichkeiten wie z. B. Smart City wurden geprüft. Letztlich ist es gelungen, zur Kooperation mit Stadt und SBO drei Partnerunternehmen für eine finanzielle Beteiligung zu akquirieren: GMVA; Emschergenossenschaft und EVO AG. Damit kann die Girls` Academy 2023 starten.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Kooperationszusagen liegen für den Projektzeitraum vom 01.04.2023 - 31.07.2026 vor. Die Unternehmenspartner werden auch inhaltlich an der Konzeption der Girls` Academy, den vorzustellenden Berufen und den dazu korrespondierenden MINT Bereichen beteiligt.

Die Stadt Oberhausen ist mitsamt der SBO der weitere Ausbildungspartner der Girls` Academy. Durch eine Beteiligung als Ausbildungspartner bietet sich für die Stadt Oberhausen sowie für die SBO die Möglichkeit, sich als potentieller Ausbildungs- und Studienort zu präsentieren und interessierte junge Mädchen für ihre Berufsbilder zu begeistern. Beteiligungen des Bereiches 6-1/Feuerwehr sowie des Dezernates 5/Stadtplanung, Bauen, Mobilität und Umwelt sind angedacht. Die WBO hat auch Interesse an der inhaltlichen Unterstützung signalisiert.

Mit der Hochschule Ruhr-West wird ein Kooperationsvertrag mit Beginn 01.04.2023 zur Vorbereitung und Öffentlichkeitsarbeit geschlossen, der Start der Girls Academy mit ersten Angeboten für Mädchen ist nach den Sommerferien 2023 vorgesehen. Vor Abschluss der Modelldauer bis 31.07.2026 mit 3 Durchläufen erfolgt eine Evaluation zur Wirksamkeit der Berufsorientierung von Mädchen im MINT-Bereich durch die Girls` Academy.

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle, Hochschule Ruhr West

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben | Wettbewerb familien- freundliches Unternehmen | Nr. 3.2.7 |
|---|---|-----------|
| Daten Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei den Beschäftigten eine hohe Priorität. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist der Blick der Unternehmen auf die Erwerbsmöglichkeiten ihrer Beschäftigten auch im Rahmen von Vereinbarkeit und die Fachkräftegewinnung ein gewichtiger. | | |
| Grundlage Der Wettbewerb „Vorbildlich familienfreundliche Unternehmen in Oberhausen“ zeichnet Unternehmen aus, die für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt innerhalb ihrer Möglichkeiten Sorge tragen. Die Wettbewerbskriterien sind u. a.: Flexibilität der Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten, Regelung des Arbeitsortes, Informations- und Kommunikationswege in Unternehmen, Führungskompetenz und Personalentwicklung, Service für Familien (Kinderbetreuung etc.), Frauenförderung, finanzielle Zuschüsse für Familien und betriebliche Gesundheitsförderung. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Der Wettbewerb fand bislang jährlich statt und wird in zwei Kategorien ausgeschrieben (Unternehmen über und unter 50 Beschäftigte). Der Bewerbungszeitraum ist jeweils in der Zeit von September bis Oktober eines Jahres. Durch eine unabhängige Jury werden die Bewerbungsunterlagen gesichtet und Betriebsbesuche durchgeführt, eine Jurysitzung entscheidet sodann über die Preisvergabe. Die Jurysitzungen finden darauffolgend statt. Die Preisverleihungen schließen sich zu Jahresbeginn des Folgejahres an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn der Konzipierung des Wettbewerbs an Jurymitglied und leitet nunmehr zudem auch die Sitzungen und führt moderierend durch die Verleihungsveranstaltung. Die Gewinner des Wettbewerbs erhalten ein Preisgeld in Höhe von 1.000,00 EUR und ein Firmenschild mit der Bezeichnung „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen“. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Die Gewinnerbetriebe werden öffentlich bekannt gemacht und dienen als Vorbild für andere Betriebe, sich familienfreundlicher aufzustellen. Dies kommt Frauen und Männern in der Vereinbarkeitsfrage sehr zu Gute. Der Wettbewerb stellt ein wirksames Instrument eines Zusammenwirkens zwischen Wirtschaft und Kommune dar und wird fortgeführt. Eine Neuaufstellung ab 2023 soll dazu führen, dass der Wettbewerb im Wechsel mit nachhaltiger Beratung für Unternehmen hin zu Familienfreundlichkeit stattfindet. Dazu hat ein Workshop 2022 die neuen Parameter erarbeitet, die u. a. eine stärkere Informationsqualität für die Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit vorsieht. Zudem soll der Bewerbungsprozess des Wettbewerbs stärker visualisiert und digitalisiert werden. Die Auslobung des Wettbewerbs selber soll dann im Wechsel mit Unternehmensveranstaltungen alle 2 Jahre stattfinden. | | |
| Zuständigkeit Die Koordinierung des Wettbewerbs liegt im Bereich Chancengleichheit im Themenfeld „Familie“, die Gleichstellungsbeauftragte ist Jurymitglied und begleitet aktiv den Prozess und als Leiterin die strategische Ausrichtung. | | |

| | | |
|--|---|---|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben | Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit | Nr. 3.2.8 |
| Daten | | |
| Grundlage | Die Gleichstellungsstelle wirkt an Gremien zur Erwerbstätigkeit mit, um den Fokus auf die besonderen Herausforderungen für Frauen am Arbeitsmarkt immer wieder von vornherein mit in die Diskussionen und Entscheidungsprozesse zu bringen. | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt beispielsweise im örtlichen Beirat des Jobcenters mit, um den Oberhausener Arbeitsmarkt für Frauen, die Maßnahmensituation und die Betreuung durch das Jobcenter weiterhin im Blick zu haben. Des Weiteren wurde die Umsetzung der Beschäftigungsmaßnahmen nach dem Teilhabechancengesetz innerhalb der Verwaltung begleitet. Gleiches wird für Qualifizierungsmöglichkeiten dieser Personengruppe gelten. Die Mediatorinnen-Programmes des ZIB (Kurbel) und Frauen-stärken-Angebote werden von der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Möglichkeiten aktiv unterstützt. | Umsetzungsstand  |
| Ausblick/Ziel | Die Vernetzung in Gremien und die Multiplikation des Wissens um die Belange der Frauenerwerbstätigkeit wird weiter ein Fokus der Gleichstellungsarbeit sein. | |
| Zuständigkeit | Verschiedene, z. B. verantwortliche Gremiengeschäftsführung Beirat Jobcenter: Jobcenter | |

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.3 Geschlechterspezifische Gewalt

Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert. Voraussetzung für die Gleichberechtigung ist ein Leben ohne Angst. Jeder Mensch hat ein Recht darauf, gewaltfrei zu leben.

Nach einer repräsentativen Erhebung des Bundeskriminalamtes aus dem Jahr 2018 ist Gewalt gegen Frauen und Mädchen in Deutschland weit verbreitet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen ist, nämlich auf 114.393 Fälle (2017 waren es 113.965 Fälle):

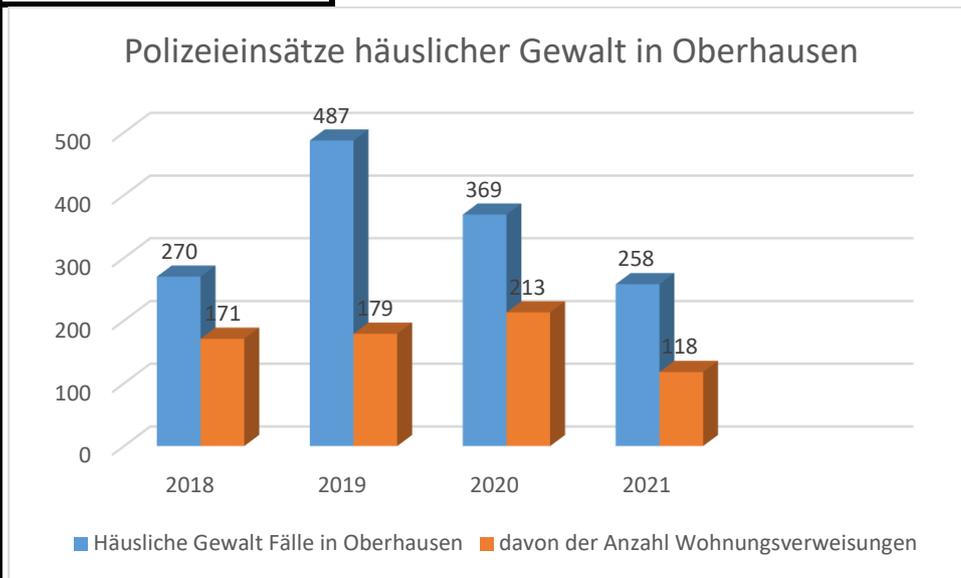
- Ca. ein Drittel der in Deutschland lebenden Frauen und Mädchen haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch eine/n Partner*in oder einer anderen Person seit ihrem 15. Lebensjahr erfahren. Im Europäischen Durchschnitt sind es 33%.
- Rund 60% wurden Opfer vorsätzlicher, einfacher Körperverletzung und 10,5% gefährlicher Körperverletzung.
- Ca. 25% haben Bedrohungen, Stalking oder Nötigungen erfahren.
- Rund 2,7% der Frauen wurden Opfer sexueller Übergriffe, sexueller Nötigung und/oder Vergewaltigung, was demnach 3.086 Frauen betrifft.
- 1,4% der Frauen wurden ihrer Freiheit beraubt, also 1.612 Fälle.
- (Versuchter) Mord und Totschlag wurde in 324 Fällen erfasst, wobei insgesamt 122 Frauen starben.

Die Landesregierung verstärkt ihre Aktivitäten zum Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt durch den am 13.09.2016 verabschiedeten Landesaktionsplan „NRW schützt Frauen und Mädchen vor Gewalt“. Auch der Landesaktionsplan (LAP) sagt aus, dass jede vierte Frau zwischen 16 und 85 Jahren mindestens einmal in ihrem Leben häusliche Gewalt erlebt hat (siehe LAP Seite 26) und jede dritte Frau in Deutschland nach einer Studie von sexuellen und/oder körperlicher Gewalt betroffen ist. Bei der sexualisierten Gewalt, die überwiegend von männlichen Tätern an Frauen und Mädchen begangen wird, geht es dem Täter weniger um sein sexuelles Verlangen als vielmehr um die Ausübung von Macht. Mit der weltweiten Ausbreitung des Virus SARS-CoV-2 Anfang des Jahres 2020 bekam auch das Thema Gewalt gegen Frauen eine besondere Aktualität.

Weiterhin wurde die direkte Arbeit mit Tätern häuslicher Gewalt zum 01.07.2022 seitens des Caritasverbandes bewilligt aufgenommen.

Auch Jungen und Männer können Opfer von häuslicher Gewalt werden. Von den im Jahr 2021 insgesamt erfassten 143.604 Opfern vollendeter und versuchter Delikte der Partnerschaftsgewalt waren 115.342 (80,3 %) weiblichen und 28.262 (19,7 %) männlichen Geschlechts, wobei eine hohe Dunkelziffer erwartet wird. Für männliche Opfer existieren nur eine punktuelle Hilfeinfrastruktur sowie kaum gesicherte Erkenntnisse über das Ausmaß der Betroffenheit. Gewalt gegen Männer findet gesellschaftlich wenig Beachtung und wird oft von den Betroffenen, aus multiplen Gründen, verschwiegen.

Daten



Grundlage

Die Gründung eines einrichtungs- und trägerübergreifenden Arbeitskreises fand in Oberhausen in den 80er Jahren auf Initiative der Gleichstellungsstelle statt. Seit 1995 ist der Arbeitskreis als Unterarbeitskreis in den Strukturen des Kriminalpräventiven Rates (heute Präventiver Rat genannt) eingebunden. Die im Arbeitskreis vertretenen Fachleute setzen sich in ihren Organisationen bzw. Institutionen inhaltlich mit der Gewaltproblematik in Oberhausen auseinander und tragen durch ihren Arbeitsauftrag gemeinsam zur Umsetzung der Ziele des Arbeitskreises bei (z. B. Frauen helfen Frauen e. V., Polizei, Jugendamt, Gleichstellungsstelle, Staatsanwaltschaft Duisburg/Dezernat Häusliche Gewalt, Jugendgerichtshilfe, Ärztekammer Nordrhein). Die Arbeitstreffen finden ca. viermal pro Jahr statt. Die Gleichstellungsstelle ist zudem in unterschiedliche Unterarbeitskreisen mit rd. 12 Treffen pro Jahr vertreten. Die Koordination der Finanzakquise – beispielsweise für Veröffentlichungen – wird bei gemeinschaftlichen Projekten des AK Gewalt von der Gleichstellungsstelle wahrgenommen. Durch die Herausgabe von Broschüren wird die örtliche Vernetzung gegen Gewalt an Frauen/Mädchen dargestellt und ein einheitlicher Standard in der Beratungsarbeit gewährleistet. Der Arbeitskreis Gewalt Oberhausen leistet mit seiner einrichtungs- und trägerübergreifenden Netzwerkstruktur und Öffentlichkeitsarbeit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Gewalt in Oberhausen. Für die Gleichstellungsstelle ist die Mitarbeit in diesem Gremium unabdingbar.

Jahresbericht 2021/2022

Anlässlich des 40. Gedenktages gegen Gewalt an Frauen fand im November 2021 eine Aktionswoche unter Federführung des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalens statt. Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2021 Mittel für die folgenden Maßnahmen durch den Arbeitskreis Gewalt akquiriert und initiiert:

Es erfolgte im Dezember 2021 die Übersetzung der Broschüren sexualisierte Gewalt – Schutz in Oberhausen für Betroffene und Multiplikator*innen, Stalking - Schutz in Oberhausen, sowie Häusliche Gewalt – Schutz in Oberhausen in die Sprachen französisch, englisch, türkisch, arabisch und russisch. Die Broschüren wurden als druckbare Bildschirmversion veröffentlicht, die bei Bedarf in den Beratungsstellen ausgedruckt werden können. Über die Sozialen Medien, die Homepage der Beratungseinrichtungen und eine Pressemitteilung wurde auf die Veröffentlichungen hingewiesen. Die Broschüren sind unter anderen über folgenden Link abrufbar: https://www.oberhausen.de/de/index/intranet/mitarbeiter-stadt/gleichstellung/veroeffentlichungen_und-aktivitaeten.php

Umsetzungsstand



Der Arbeitskreis Gewalt Oberhausen beteiligte sich an der Aktionswoche zum Schwerpunktthema psychische Gewalt in Paarbeziehungen. Am 25.11.2021 fand eine Fachveranstaltung für Multiplikator*innen im Bürgerzentrum Alte Heid unter dem Titel „Wo häusliche Gewalt beginnt – Psychische Gewalt und ihre Folgen“ statt. Es nahmen 11 Personen an der Veranstaltung teil.

Am 26.11.2021 fand im Jugend- und Kulturzentrum Druckluft e.V. eine öffentliche Informationsveranstaltung zum Thema rechtliche Möglichkeiten für Betroffene psychischer Gewalt statt. Zudem wurde ein Projekt der theater:faktorei Oberhausen in Kooperation mit dem Frauenhaus Oberhausen mit der akustischen Ausstellung und szenischen Darstellung zum Thema psychische Gewalt an diesem Abend präsentiert. Beide Veranstaltungen fanden aufgrund der pandemischen Lage für einen kleinen Personenkreis statt. Um der Bedeutung des Themas gerecht zu werden und es für die Öffentlichkeit zugänglich zu machen, wurden Videos der Veranstaltungen erstellt, die auf dem YouTube Account der Gleichstellungsstelle verfügbar sind.

Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2022 Mittel für die

1. Maßnahme: Wen Do – Selbstsicherheitstraining für Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderungen beantragt, bewilligt und durchgeführt. Es wurden 4 ganztägige Kurse in Schulen sowie 2 Kurse in Jugendeinrichtungen mit jeweils 2 Halbtagesseminaren mit lizenzierten WenDo-Trainerinnen organisiert. An den Kursen nahmen jeweils bis zu 25 Mädchen* teil.

2. Maßnahme: Die Überarbeitung und Nachdruck der Broschüren: Sexualisierte Gewalt – Schutz in Oberhausen, Häusliche Gewalt – Schutz in Oberhausen und Stalking - Schutz in Oberhausen beantragt, bewilligt und durchgeführt. Die Herausgabe erfolgte im November 2022 mit jeweils 3000 Exemplaren. Der Versand an verschiedene Institutionen und öffentliche Gebäude, eine Pressenotiz sowie die Verbreitung der Bildschirmversionen per Mail an Kooperationspartner*innen erfolgte durch die Gleichstellungsstelle.

3. Maßnahme: Teilnahme an der „Orange the World Kampagne“, anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen beantragt, bewilligt und durchgeführt. Die Gestaltung, der Druck von 5000 Aktionskarten und 10 Flaggen wurden unter dem Motto „Stopp Gewalt an Frauen“ seitens der Gleichstellungsstelle und dem Zonta Club Oberhausen initiiert. Diese wurden an Kooperationspartner und Institutionen verteilt.

Thematisch wurden in den Sitzungen des Arbeitskreises an einer engeren Vernetzung der Beratungseinrichtungen gearbeitet. Es wurde eine Akquise zur Erweiterung der Mitglieder seitens der Frauenberatungsstelle und der Gleichstellungsstelle gearbeitet und das Osnabrücker Modell ein Netzwerk und Beratungsgremium zur Intervention bei Hochrisikofällen häuslicher Gewalt durch die Kriminalkommissarin Maike Ahlrichs vorgestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist 2022 zudem in den Präventiven Rat mit aufgenommen worden.

Ausblick/Ziel

Ziel des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen ist es, der Gewalt entgegenzuwirken und die Vernetzung in Oberhausen weiter zu entwickeln. Der Arbeitskreis Gewalt wird sich im Jahr 2023 mit der weiteren inhaltlichen Ausrichtung, der Anonymen Spurensicherung und der Sexualisierter Gewalt beschäftigen.

Zuständigkeit

Die Geschäftsführung des Arbeitskreises wechselt jährlich zwischen dem Trägerverein Frauen helfen Frauen e. V. mit Frauenhaus und Frauenberatungsstelle, der Polizei Oberhausen, dem Jugendamt der Stadt Oberhausen und der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen. 2021 und 2022/2023 hat Frauen Helfen Frauen e.V. die Geschäftsführung inne. Ab Sommer 2023 wechselt diese zum Jugendamt.

| | | |
|---|--|--|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3. Geschlechtsspezifische Gewalt 3.3.1 Arbeitskreis Gewalt Oberhausen</p> | <p align="center">Unterarbeitsgruppe Aktionswoche gegen Gewalt</p> | <p align="center">Nr. 3.3.1.1</p> |
| <p>Daten</p> <p>Nach der Kriminalstatistischen Auswertung zu Partnerschaftsgewalt aus dem Jahr 2020 richten sich die Delikte der Partnerschaftsgewalt mit 80,5 % hauptsächlich gegen Frauen. Gemäß der Auswertung der Deliktsstruktur bei den Fällen von Gewalt in Partnerschaften sind 22,3 % der Delikte unter Bedrohung, Stalking, Nötigung zu zählen.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Häusliche Gewalt wird vor allem mit blauen Flecken und körperlicher Gewalt assoziiert. Im sozialen Nahraum beginnt die Gewalt jedoch selten mit physischen Übergriffen. Vor den ersten Schlägen sind die Betroffenen meist schon über Monate oder sogar Jahre hinweg psychischer Gewalt ausgesetzt. Innerhalb der Beratungseinrichtungen und in Zusammenarbeit mit dem Bereich Jugendförderung werden vermehrt Fragestellungen zu psychischer Gewalt in Paarbeziehungen formuliert. Klient*innen kommen dabei vorwiegend aufgrund anderer, vermeintlich akuterer Beratungsanlässe, obwohl sie bereits seit langem psychischer Gewalt ausgesetzt sind. Das Thema psychische Gewalt ist somit ein wenig greifbares jedoch stark verbreitetes Phänomen.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021</p> <p>Anlässlich des 40. Gedenktages gegen Gewalt an Frauen fand im November 2021 eine Aktionswoche unter Federführung des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW statt. Der Arbeitskreis Gewalt Oberhausen beteiligte sich zum Schwerpunktthema psychische Gewalt in Paarbeziehungen. Das Thema der Veranstaltungsreihe wurde aus verschiedenen Perspektiven aufgegriffen.</p> <p>In Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen und dem Zonta Club Oberhausen veranstaltete die KEFB Katholische Erwachsenen – und Familienbildung die digitale Lesung mit den Herausgeberinnen Frau Prof.in Dr. Ute Leimgruber und Frau Dr. Barbara Haslbeck aus deren Buch „Erzählen als Widerstand“. Diese Veranstaltung über sexualisierte und psychische Gewalt in Einrichtungen der katholischen Kirche fand am 23.11.2021 mit ca. 20 Teilnehmer*innen statt.</p> <p>Am 25.11.2021 fand eine Fachveranstaltung für Multiplikator*innen statt. In einem Expert*inneninterview mit anschließender Diskussion konnten die Beteiligten folgende Fragen erörtern: Was ist Psychische Gewalt? Welche Formen gibt es? Wie erkenne ich Sie? Was sind die Folgen für Betroffene? Und was hilft Ihnen? Die Veranstaltung fand im „Bürgerzentrum Alte Heid“ statt. Es nahmen 11 Personen teil.</p> <p>Die öffentliche Informationsveranstaltung zum Thema rechtliche Möglichkeiten für Betroffene fand am 26.11.2021 im Druckluft statt. In einem Interview mit Rechtsanwältin Dagmar Vogel, Vorstandsvorsitzende des Vereins Frauen helfen Frauen Oberhausen e. V., und dem Polizeipräsidenten der Polizei Oberhausen Alexander Dierselhuis, zum Thema psychische Gewalt statt. Beide Expert*innen erörterten rechtliche Möglichkeiten für Betroffene psychischer Gewalt, Unterstützungsmöglichkeiten von Polizei und Justiz. Erfolgsaussichten von Verfahren.</p> <p>Zur Dokumentation und höheren öffentlichen Erreichbarkeit der Maßnahmen wurden die Veranstaltungen von einer professionellen Videografin gefilmt. Das Videomaterial wurde zu Zwecken der Öffentlichkeitsarbeit auf dem Youtube Kanal der Gleichstellungsstelle veröffentlicht.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <p align="center"></p> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Ziele der oben genannten Maßnahmen waren die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen und die Weiterentwicklung der Vernetzung der Kooperationspartner*innen innerhalb Oberhausens. Betroffene und Fachkräfte konnten sensibilisiert und informiert werden, Unterstützungsangebote verbessert und vorhandene Vernetzungsstrukturen ausgebaut werden. Der Arbeitskreis erhofft sich zudem eine bessere Versorgung und Unterstützung von Gewalt betroffenen Frauen und Mädchen. Die präventiven Maßnahmen zielen darauf ab, Gewalt in Beziehungen zu vermeiden, Warnsignale frühzeitig wahrzunehmen und über das Hilfenetz in Oberhausen breit zu informieren.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen: Frauenberatungsstelle, Frauenhaus, Jugendförderung, Gleichstellungsstelle, Polizei Oberhausen, kommunales Integrationszentrum, Psychologische Beratungsstelle der Stadt Oberhausen</p> | | |

| | | |
|--|---|------------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechtsspezifische Gewalt 3.3.1 Arbeitskreis Gewalt Oberhausen | Unterarbeitsgruppe Finanzielle Gewalt | Nr. 3.3.1.2 |
| Daten | <p>Ökonomische Gewalt ist eine Form der psychischen Gewalt, über die ökonomische Kontrolle ausgeübt wird oder ökonomische Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt und stabilisiert werden, z.B. wenn Geld oder Wert-sachen entnommen werden oder die Partnerin daran gehindert wird, eigenes Geld zu verdienen oder zu verwalten. (https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/frauenbericht/08_Gewalt_gegen_Frauen.pdf?__blob=publicationFile)</p> | |
| Grundlage | <p>Für viele Frauen ist es selbstverständlich, dass sie irgendwann in einer Partnerschaft oder Ehe finanziell zurückstecken. Spätestens, wenn Frauen die Berufstätigkeit aufgeben oder die Arbeitszeit reduzieren, um Kinder oder zu pflegende Angehörige betreuen, kann es passieren, dass der/die andere Lebenspartner*in ein höheres Einkommen hat. Nicht selten vertrauen Frauen auf die Loyalität des Familienverbandes und geben nach und nach ihre finanzielle Selbstbestimmung ab. Dabei ist Gewalt nicht nur körperliche oder seelische Übergriffigkeit, sondern auch die Ausübung von Macht und Kontrolle im finanziellen Bereich und kann innerhalb von Partnerschaften durch folgende Merkmale zum Ausdruck kommen: Nichteinhaltung finanzieller Ab-sprachen/Ausgeben gemeinsamer Mittel ohne Kenntnis der/des Partner*in, Abfangen von wichtigen Briefen, Vorenthaltung des Familieneinkommens, Ungerechte Verteilung von finanziellen Überschüssen, Verweigerung von Einblick/Zugriff auf finanzielle Unterlagen oder Konten, Ausbeutung durch Vortäuschung von Liebesbekenntnissen (Love-Scamming), Aneignung des Erbes der/des Partner*in, Verschuldung auf den Namen der/des Partner*in. Nötigung zur Unterschrift von Unterlagen, Ausbeutung der Arbeitskraft, Zuteilung von Taschengeld und damit die Verhinderung finanzieller Unabhängigkeit.</p> | |
| Jahresbericht 2022 | <p>Zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ 2022 lud der Arbeitskreis Gewalt in Kooperation mit der VHS Oberhausen zu der Onlineveranstaltung „Finanzielle Selbstbestimmung: So vermeiden Frauen finanzielle Gewalt“ ein. Im Onlineaustausch zeigte die Soziologin Frau Dr. Birgit Happel typische Fallstricke in Bezug auf die Einkommens- und Vermögenssituation von Frauen auf und beleuchtete Möglichkeiten zur finanziellen Unabhängigkeit. Diese zielten darauf ab, Frauen zu bestärken, ihre Erwerbs- und Finanzbiografien in Einklang zu bringen, Rollenbilder zu hinterfragen, die eigenen Ziele zu verwirklichen und sich einen Vermögensgrundstock aufzubauen. Die Veranstaltung fand am 29.11.2022 in hybrider Form statt. Online nahmen 30 interessierte Personen teil. Parallel wurde die Veranstaltung als Lifestream in den Räumlichkeiten der VHS im Bert-Brecht Bildungszentrum durchgeführt. Hier nahmen 5 Personen teil, die im Anschluss an die Onlineveranstaltung miteinander in den Austausch kommen konnten.</p> <p>Da die Vielfältigkeit finanzieller Gewalt wenig bekannt ist, haben die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen, das Kommunales Integrationszentrum (KI), die Frauenberatungs-stelle und das Frauenhaus die Broschüre „Freiheit beginnt wo Kontrolle endet – finanzielle Gewalt erkennen“ herausgegeben. Diese klärt über die Formen von ökonomischer Gewalt anhand von Beispielen auf und verweist auf Beratungsstellen, um finanziell unabhängig zu bleiben oder aus einer entsprechenden Gewaltspirale herauszukommen. In Papierform ist die Broschüre bei den Kooperationspartner*innen und in der öffentlichen Auslage erhältlich, Download: https://www.oberhausen.de/de/index/rathaus/verwaltung/verwaltungsfuehrung/gleichstellungsstelle/eingebundene_dokumente/broschuere_finanz.pdf.</p> <p>Am 25.11.2022 organisierte die Unterarbeitsgruppe zudem eine Ausstellung und einen Infostand zum Thema Finanzielle Unabhängigkeit von Frauen. Inhalte der Broschüre wurden auf Texttafeln in den Räumlichkeiten des Bert–Brecht–Bildungszentrums präsentiert. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren an dem Tag vor Ort, um mit Besuchenden über das Thema ins Gespräch zu kommen, Informationsmaterial zu verteilen und auf den Tag gegen Gewalt an Frauen hinzuweisen. Die Ausstellung wurde insgesamt 4 Wochen präsentiert.</p> | Umsetzungsstand |
| Ausblick/Ziel | <p>Ziel der Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen ist es, der Gewalt entgegenzuwirken und die Vernetzung in Oberhausen zum Thema finanzielle Gewalt weiter zu entwickeln. Das Thema soll weiter bearbeitet werden.</p> | |
| Zuständigkeit | <p>Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen: Frauenberatungsstelle, Frauenhaus, Kommunales Integrationszentrum, Gleichstellungsstelle, VHS Oberhausen</p> | |



| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Förderung der Frauenberatungsstelle | Nr. 3.3.2 |
|---|--|-----------|
| Daten | | |
| Der Verein Frauen helfen Frauen e. V. ist Träger der seit 1986 eingerichteten Frauenberatungsstelle in Oberhausen. | | |
| Grundlage | | |
| Die Frauenberatungsstelle bietet eine psychosoziale Versorgung für Frauen und minderjährige Mädchen in Krisen- und bestimmten Lebenssituationen (z. B. Trennung/Scheidung, Essstörungen, Missbrauch, Häusliche Gewalt, Stalking, Flüchtlingstraumata). Die Arbeit umfasst Beratung, Therapie, Information, Gruppenarbeit, Prozessbegleitung, Prävention und Öffentlichkeitsarbeit. Die Grundförderung der Stadt Oberhausen für die Arbeit der Frauenberatungsstelle betrug seit 2019 jährlich 77.700,00 EUR. Ab 2021 betrug die Förderung befristet für 3 Jahre: 147.700,00 € | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Die Frauenberatungsstelle ist von Anbeginn eine beständige Partnerin der Gleichstellungsstelle in den unterschiedlichen Themenfeldern. Neue Ausrichtungen, Maßnahmenumsetzungen, gesetzliche Vorgaben, Förderprogramme, Projekte und Aktionen werden ausgetauscht und teils gemeinsam getragen. Die Frauenberatungsstelle stellte für das Jahr 2020 eine Steigerung der Beratungsanfragen fest. Der daraus resultierende personelle Mehraufwand erforderte eine Aufstockung des Beratungspersonals. Ein entsprechender Antrag wurde im Sommer 2020 politischen Akteuren*innen vorgestellt. Am 08.02.2021 wurde durch den Rat der Stadt Oberhausen die Erhöhung des Haushaltstitels der Frauenberatungsstelle Oberhausen beschlossen. Die Frauenberatungsstelle erhält ab dem 01.01.2021 befristet für die Dauer von 3 Jahren jährlich zusätzlich 70.000,00 €. In dem Betrag sind: 60.611,77 € Personalkosten zur Schaffung einer weiteren Vollzeitstelle aufgrund gestiegener Beratungszahlen, 3.000,00 € Dolmetscherkosten sowie 6.388,23 € Erhöhung der Grundförderung zum Ausgleich einer Tarifänderung enthalten. Aufgrund des geänderten Haushaltstitels wurde die Leistungsvereinbarung zwischen dem Verein Frauen helfen Frauen e. V. und der Stadt Oberhausen geändert. Die Vertragsänderung erfolgte durch die Gleichstellungsstelle in enger Abstimmung mit dem Bereich 4.6 Recht.</p> <p>Am 08.04.2021 erfolgte der jährliche Qualitätsdialog. Hier ging es im Wesentlichen um die Herausforderungen der Beratungsarbeit unter Pandemiebedingungen. Die Gleichstellungsstelle unterstützte die Frauenberatungsstelle bei strategischen Herangehensweisen und der Kommunikation mit der Kommunalpolitik. Die Frauenberatungsstelle prognostiziert für das Jahr 2021 eine Steigerung von 30% mehr Beratungsanfragen. 2021 kamen 373 Klientinnen und es wurden 1571 Termine bei der Frauenberatungsstelle vereinbart. Der Qualitätsdialog im Jahr 2022 fand am 28.04.2022 statt. Inhalt dessen waren unter anderem die Ausrichtung verschiedener Kooperationsprojekte, Verbesserung der Beratungssituation für geflüchtete Frauen, die Optimierung der Abläufe bei Meldungen der Polizei beim Einsatz wegen häuslicher Gewalt sowie die Umsetzung des Angebotes der Anonymen Spurensicherung. Im November 2022 die unterstützte die Gleichstellungsstelle die Frauenberatungsstelle bei einer Öffentlichkeitskampagne zur Sichtbarkeit der Beratungsangebote der Frauenberatungsstelle in der öffentlichen Wahrnehmung. Die Werbemotive der Öffentlichkeits-Aktion sollen die Bedenken und Barrieren abbauen, die Angebote der Frauenberatungsstelle Oberhausen mit seinen Beratungsangeboten zu nutzen.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Der verbesserte Zugang, kontaktfreie online gestützte Beratungsangebote und Präventionsangebote müssen zukünftig geschaffen werden sowie das Beratungsangebot der gestiegenen Nachfrage aufgestockt werden. Die Gleichstellungsstelle wird die Frauenberatungsstelle dabei strukturell unterstützen. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt</p> | <p align="center">Orange Days</p> | <p align="center">Nr. 3.3.3</p> |
| <p>Daten</p> | <p>Nach einer repräsentativen Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) von 2014 ist Gewalt gegen Frauen in der EU sehr weit verbreitet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie eine mittlere bis hohe Gewaltbetroffenheit in Deutschland. 35 % der deutschen Frauen haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch eine/n Partner*in oder einer anderen Person seit ihrem 15. Lebensjahr erfahren.</p> | |
| <p>Grundlage</p> | <p>In Oberhausen werden anlässlich des Internationalen Gedenktages „NEIN zu Gewalt an Frauen!“ seit 2001 Fahnen von Terre des Femmes an zahlreichen öffentlichen Gebäuden und gehisst. Der Gedenktag wird durch thematische Schwerpunkte beispielsweise über Informationsveranstaltungen, Ausstellungen und Diskussionsveranstaltungen begleitet, um auf die unterschiedlichen Gewaltformen gegenüber Frauen aufmerksam zu machen. Somit wurden seit dem Jahr 2001 in Kooperation mit dem örtlichen Arbeitskreis Gewalt unterschiedliche Themenschwerpunkte angesprochen (z. B. Häusliche Gewalt, Stalking, Zwangsheirat, weibliche Genitalverstümmelung). Seit 2019 beteiligt sich die Gleichstellungsstelle zudem an der in Oberhausen durch Zonta initiierten Aktion Orange your City, bei welcher Gebäude am 25. November orange beleuchtet werden, um auf die Gewaltbetroffenheit von Frauen hinzuweisen. Diese Aktion löste die davor praktizierte Fahnenaktion „Frei Leben ohne Gewalt“ ab.</p> | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Zusammen mit dem Zonta Club Oberhausen hat die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen. Im Jahr 2021 Einrichtungen und Firmen aufgerufen zusammen in der Nacht vom 25. auf den 26. November ihre Gebäude in Orange leuchten zu lassen. Folgende Organisationen nahmen daran teil: Café Klatsch der AWO e.V., AWO Mehrgenerationen Haus, Bürgerzentrum Alte Heid, ZAQ Oberhausen, Concordia Schule, Theater Oberhausen, LUDWIGGALERIE Schloss Oberhausen, Rathaus Oberhausen, Technisches Rathaus, Bert Brecht Bildungszentrum, Zinkweißgebäude, Ambulante Krankenpflege, Marion Kunert GmbH, Covivio Immobilien GmbH, pro Familia, epos Dienstleistung, EVO, B&B Hotels, Tafelkirche, Lichtburg Filmpalast, Evangelische Jugend Oberhausen, Katholisches Stadthaus, TZU, Werksgasthaus und SBO.</p> <p>Als gemeinsames Vorhaben der Gleichstellungsstelle Oberhausen und des Zonta Clubs Oberhausen wurde im Jahr 2022 zu den Orange Days, in der Zeitspanne vom 25. November bis zum 10. Dezember, Flaggen an diversen Gebäuden in Oberhausen präsentiert, welche Solidarität mit Frauen symbolisierten. Anders als im Vorjahr wurde aus Rücksicht vor der Energiesituation, keine Beleuchtungsaktionen durchgeführt. Zudem wurden 5000 Handzeichen gestaltet und gedruckt, welche ausgeschnitten und an Fenster oder Türen gehangen werden konnten. Die Handzeichen wurden in vielen öffentlichen Einrichtungen ausgelegt. Per Mailingaktion, Pressemitteilung und Socialmediakampagne wurde auf die Aktion aufmerksam gemacht.</p> | <p align="center">Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1385 1016 1465 1205"> </div> |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Um auch zukünftig das Bewusstsein in der Gesellschaft gegenüber Gewalt an Frauen und Mädchen zu sensibilisieren, wird der Gedenktag weiter durch den Arbeitskreis Gewalt ausgerichtet. Da national die Aktion Orange your City mehr und mehr Öffentlichkeitswirksamkeit erlangt, wird die Gleichstellungsstelle zukünftig diese Initiative unterstützen. Ziel ist es, jährlich mehr Kooperationspartner*innen zu gewinnen, die ihre Gebäude orange ausleuchten.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | <p>Arbeitskreis Gewalt, Gleichstellungsstelle, Zonta</p> | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Anonyme Spurensicherung (ASS) | Nr. 3.3.4 |
|--|---|-----------|
| Daten | | |
| Laut Kriminalstatistik der Polizei Oberhausen 2021 sind Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen. Im Jahr 2021 waren es 48 Anzeigen mehr als im Vorjahr (2020: 221; 2021: 269). Es konnten allerdings 91,82 Prozent aller zur Anzeige gebrachten Fälle aufgeklärt werden. Im Jahr 2020 lag der Anteil der aufgeklärten Sachverhalte bei 72,85 Prozent. | | |
| Grundlage | | |
| Anonyme Spurensicherung (ASS) ist ein wichtiger Baustein in der Versorgung von Gewaltopfern. Viele Opfer sexualisierter Gewalttaten sind nach der Tat psychisch stark belastet und können daher in den wenigsten Fällen sofort eine Entscheidung für oder gegen eine Anzeige bei der Polizei treffen. Damit sie Zeit für eine psychische Stabilisierung und die Möglichkeit für den Erhalt von Sachinformationen über die Folgen einer Anzeigenerstattung haben, ist die anonyme Spurensicherung eine wichtige Möglichkeit, um Handlungsoptionen offen zu halten. ASS soll eine Anzeigenerstattung somit nicht verhindern oder an deren Stelle treten, sondern zu einem späteren Zeitpunkt weiterhin ermöglichen. Durch die Weiterbewilligung des landesgeförderten Projektes iGOBSIS (intelligentes Gewaltopfer-Beweissicherungs- und Informationssystem) hat das Evangelische Krankenhaus Oberhausen die Möglichkeit, an Schulungen für die Spurendokumentation teilzunehmen. Die Dokumentationsanwendung „iGOBSIS“ führt Ärzt*innen Schritt für Schritt durch Gewaltopferuntersuchungen und steigert so kontinuierlich ihre Handlungssicherheit im Umgang mit Opfern von Gewalt. Bislang war die Finanzierung ärztlicher Leistungen und Laborkosten im Zusammenhang mit der Dokumentation und Spurensicherung unzureichend. Seit Dezember 2019 ist hier eine klare bundeseinheitliche Regelung getroffen worden und so wurde die Abrechenbarkeit der Leistungen über die Krankenkassen möglich. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Zur Verbesserung der Versorgung von Gewaltopfern wurde seit 2019 in Oberhausen eine Kooperation zwischen der Gleichstellungsstelle Oberhausen, dem Evangelischen Krankenhaus Oberhausen, der Staatsanwaltschaft Duisburg und der Frauenberatungsstelle Oberhausen aufgebaut. Mit dem Aufbau einer tragfähigen Kooperation sollte ein verlässliches und transparentes Verfahren für Oberhausen entwickelt werden, das eine anonyme Spurensicherung nach einer Sexualstraftat ermöglicht. Der regelmäßige Austausch aller relevanten Akteur*innen wird durch Netzwerktreffen gewährleistet. Standort für Untersuchung, Befunddokumentation und Spurensicherung ist das Evangelische Krankenhaus Oberhausen. Eine standardisierte Weitervermittlungspraxis nach Erstkontakt durch das medizinische System an das psychosoziale Hilfenetz für eine passgenaue Versorgung wurde entwickelt und umgesetzt. Eine zeitnahe Beratung und Unterstützung der Frauen wird durch die Frauenberatungsstelle in Oberhausen gewährleistet. Im Jahr 2021 wurde eine Plakataktion für ASS gestartet. Hierfür wurden Plakate und Flyer an alle Oberhausener Apotheken, Kliniken, Frauenarztpraxen und praktischen Ärzt*innen versandt, damit auch informiert sind und Frauen im Bedarfsfall an die richtigen Anlaufstellen verweisen können. Ein Zeitungsartikel zu ASS wurden unter anderem im Stadtmagazin „Oh!“ veröffentlicht. Neben den Printmedien wurden auch weitere Medienkampagnen gestartet. Während in den STOAG-Bussen die Informationen über ASS auf den Busmonitoren gezeigt wurden, lief im Radio Oberhausen über mehrere Wochen ein speziell dafür erstellter und professionell aufgenommener Spot. Ende 2021 sollte die Teilnahme an Schulungen von Ärzt*innen, Gesundheitsfachkräften und Fachkräften aus dem psychosozialen System erfolgen. Coronabedingt mussten diese jedoch mehrfach verschoben und schließlich abgesagt werden. Die Bekanntmachung des Angebots wird weiter über Öffentlichkeitsarbeit, Vermittlung von Wissen für Multiplikator*innen und die Erstellung, fortlaufende Überarbeitung und regelmäßige Verteilung von Infomaterial auf verschiedenen Sprachen für Betroffene, Fachkräfte und die Öffentlichkeit sichergestellt. Die Frauenberatungsstelle hat Anträge auf Gewährung einer Zuwendung zur Förderung von Kooperationen zu ASS für das Haushaltsjahr 2021 in Höhe von 6.918,08€ Euro und im Haushaltsjahr 2022 in Höhe von 1.667,86€ Euro beim Land NRW gestellt, die bewilligt wurden. Hiervon wurden Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen und Informationsbroschüren erstellt. 2022 wurde in den Räumlichkeiten der Gleichstellungsstelle eine Fortbildung für Pädagogische Fachkräfte zum Thema traumasensibler Umgang mit Betroffenen sexualisierter Gewalt durchgeführt. Im Verlauf der Veranstaltung wurde auch das ASS Konzept für Oberhausen vorgestellt. Es nahmen 24 Personen teil.</p> |  | |

Ausblick/Ziel

Für das Jahr 2023 sind weitere Schulungen, Öffentlichkeitsarbeit und die Gewinnung einer weiteren Kooperationsklinik geplant.

Zuständigkeit

Arbeitskreis Gewalt unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle, der Staatsanwaltschaft Duisburg, dem Evangelischen Krankenhaus Oberhausen; Federführung und Koordinierung durch die örtliche Frauenberatungsstelle

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Runder Tisch Prostitution | Nr. 3.3.5 |
|--|---|-----------|
| Daten | | |
| Sitzungen des Runden Tisches: 01.03.2021 (digital), 27.09.2021 (digital), 28.03.2022 (digital), 17.10.2022 (digital) | | |
| Grundlage Die Möglichkeiten der Einflussnahme im Rotlichtmilieu sind für die Stadt und die Polizei angesichts der Legalisierung der Prostitution überschaubar. Gerade vor diesem Hintergrund ist der Austausch der jeweiligen Informationen und Sachstände der beteiligten Institutionen erforderlich, um die Entwicklungen im Rotlichtmilieu zu betrachten, negativen Auswüchsen entgegenzusteuern sowie Maßnahmen zeitnaher abzustimmen und effizienter umzusetzen. Der Runde Tisch Prostitution wurde im Jahr 2013 auf kommunaler Ebene in Oberhausen gegründet und trifft sich seitdem zwei Mal jährlich. Die Geschäftsführung obliegt der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen. Der Runde Tisch versteht sich als institutionsübergreifendes Netzwerk zur Identifizierung sowie Sicherung struktureller Unterstützungsmöglichkeiten für Prostituierte in Oberhausen. Das Netzwerk wurde daher orientiert an den in Oberhausen ansässigen Institutionen, die rund um die Prostitutionsstätten in Oberhausen (mit dem Schwerpunkt Flaßhofstraße) tätig sind, bzw. direkten und/oder indirekten Kontakt mit den Prostituierten, Betreibern oder anderen Stellen haben, zusammengesetzt. Neben behördlichen Stellen wie den Städtischen Bereichen 3-5/Jobcenter, 3-2/Soziales, 2-4/Bürgerservice und öffentliche Ordnung, 3-4 Gesundheit, 2-6/Kommunales Integrationszentrum und den Fachbereichen 3-1-40/Erzieherische Jugendhilfe (hier: Regionalteam Mitte-Styrum), 5-1-20/Stadtplanung, verb. Bauleitplanung sowie der Polizei Oberhausen wurden ebenfalls freie Träger wie pro familia, Aidshilfe Oberhausen e. V., Jugendmigrationsdienst der Diakonie, Caritas Oberhausen sowie Solwodi Oberhausen e. V. identifiziert und zum Teilnahmekreis ergänzt. Dieser Teilnahmekreis hat seit Etablierung des Runden Tisches festen Bestand und agiert gut und verlässlich innerhalb seiner Netzwerkstruktur. Eine politische Besetzung ist neben den behördlichen und freien Fachstellen mit drei gewählten Mitgliedern sichergestellt. Die Sitzungen des Runden Tisches sind aufgrund der sensiblen Inhalte und Themen grundsätzlich nicht öffentlich. Der Kreis der geladenen und wie benannt konkret festgelegten Fachstellen/Institutionen erfordert einen geschützten Raum, um vertraulich sprechen zu können und sich innerhalb der Sitzungen des Runden Tisches konstruktiv und offen begegnen zu können. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| Der Runde Tisch (RT) Prostitution hat auch in den Jahren 2021 und 2022 jeweils jährlich zwei Mal unter dem Ziel der Zusammenführung der beteiligten Akteure/Akteurinnen und unter Beteiligung politischer Vertretungen getagt. Schwerpunktthemen waren: Fachveranstaltung Loverboys und Projekt „Liebe ohne Zwang – Loverboys“; Großeinsätze der Polizei auf der Flaßhofstraße; Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen; Wohnungsprostitution; Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG); Regelmäßiger Arbeits-/ Sachstandsbericht durch Solwodi Oberhausen; Coronaschutzverordnung, -testverordnung, -impfverordnung; Geflüchtete Frauen aus der Ukraine; Vorstellung der Fachberatungsstelle für Frauen in Wohnungsnot „LORE“. |  | |
| Ausblick/Ziel Frauen in der Prostitution erleben vielfach, dass sie stigmatisiert und diskriminiert werden, sei es durch Freier, Zuhälter oder allgemein durch gesellschaftliche Ressentiments. Sie erleben weitaus häufiger seelische und körperliche Gewalt und werden oftmals an den Rand der Gesellschaft gestellt. Diese hochsensible und intensive Thematik muss daher weiterhin interdisziplinär behandelt werden und es müssen bedarfsorientierte Angebote für die Frauen geschaffen werden. Eine Weiterführung des Runden Tisches in den Folgejahren und eine enge Verknüpfung aller o. g. Akteure/Akteurinnen sind daher absolut erforderlich. Zusätzlich gilt es die Auswirkungen und Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes aktiv mit zu begleiten sowie dies als Schwerpunktthema auch perspektivisch auf der Agenda zu haben. | | |
| Zuständigkeit Gleichstellungsstelle sowie alle weiteren beteiligten Akteure/Akteurinnen | | |

| | | |
|---|---|--|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt</p> | <p align="center">Solwodi</p> | <p align="center">Nr. 3.3.6</p> |
| <p>Daten</p> | | |
| <p>Nach Angabe von Solwodi Oberhausen: 15 Häuser mit 218 Zimmern, 105,00 EUR bis 200,00 EUR Miete/Tag auf der Flaßhofstraße Hauptsächlich Frauen aus Rumänien, Bulgarien. Solwodi trifft jeweils zwischen 50 bis 70 Frauen vor Ort an.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | | |
| <p>Solwodi -"Solidarity with Women in Distress" (Solidarität mit Frauen in Not) - ist eine gemeinnützige Nichtregierungsorganisation für Migrantinnen in Deutschland, die Opfer von Menschenhandel, Zwangsprostitution, Zwangsheirat und anderen Formen von Gewalt und Ausbeutung geworden sind. Seit 2009 ist Solwodi mit der aufsuchenden Prostitutionsarbeit auch in Oberhausen tätig, seit 2015 auch unter Mittelbereitstellung der Stadtverwaltung Oberhausen. Seither erfolgte intensive Kooperation und zielgerichtete, gemeinschaftliche Arbeit mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen und weiteren lokalen Kooperationspartner*innen. Die Inputs von Solwodi sind beispielsweise für den Runden Tisch Prostitution Oberhausen unerlässlich. Solwodi sichert durch die Streetworkarbeit den Zugang zu den Betrieben sowie Frauen in der Prostitution in Oberhausen und bietet über die aufsuchende Sozialarbeit ein Portfolio an Unterstützungs- und Beratungsangeboten.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Umsetzungsstand</p> | |
| <p>Das folgende Angebotsportfolio hat Solwodi in den Jahren 2021 und 2022 sichergestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soziale Beratung im Sinne des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG), inkl. Angebotsbereitstellung verschiedener Sprachmittler*innen - Direkter, regelmäßiger und kontinuierlicher Kontakt zur Zielgruppe mittels aufsuchender Arbeit vor Ort im Bordellmilieu - Sicherstellung von Einzelberatungen und Einzel- sowie Gruppenbegleitungen - Erstberatung mit Informationen über bestehende Unterstützungs- und Hilfsmöglichkeiten zu z. B. Gesundheit, Krankenversicherung, Prostitutionsgesetz, Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht - Vermittlung an weitere Institutionen mit speziellen Unterstützungs- und Hilfsangeboten - Allgemeine Begleitung der Frauen zu Behörden, Gesundheitsämtern, kostenlosen gynäkologischen Untersuchungen etc. - Ausstiegsberatung aus der Prostitution und/oder der akut bestehenden Gewaltsituation - Projekte zur gezielten Sensibilisierung, präventiven Arbeit sowie Gewinnung ergänzender Netzwerkpartner*innen - Regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Runden Tisches Prostitution in Oberhausen - Koordination Honorartätiger (z. B. Sprachmittler*innen) und Einbindung ehrenamtlich Tätiger <p>Zum Leistungsspektrum dieses Hilfsangebotes gehört zudem die enge Anbindung an die spezialisierte Solwodi Beratungsstelle für Opfer von Menschenhandel zwecks sexueller Ausbeutung mit Schutzwohnung in Duisburg. Zur Umsetzung des Beratungsangebotes besteht die direkte Kooperation mit der Gleichstellungsstelle, den zuständigen Polizeidienststellen, weiteren Einrichtungen wie Opferschutz der Polizei, der Ordnungsbehörde, Gesundheitsamt, Frauenberatungsstelle, Frauenhaus sowie anderen Hilfseinrichtungen zur Fortführung eines aktiven Unterstützungs- und Hilfsnetzwerkes vor Ort.</p> <p>Fortlaufend fanden in den Jahren 2021 und 2022 angebotsergänzend auch ca. 1-2 strategische Qualitätsdialoge pro Jahr mit der Gleichstellungsstelle statt, zudem erfolgte ein halbjährliches schriftliches Berichtswesen seitens Solwodi. Durch die Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Prostitution in Oberhausen gab es in 2021 auch verstärkten Austausch. In 2022 erfuhr die Fachstelle einen personellen Wechsel und ist nunmehr mit einer Sozialarbeiterin (TZ), einer Werksstudentin und einer ehrenamtlichen tätigen Person (ehemalige Polizeibeamtin) besetzt. In 2023 soll zudem auch die zweite halbe Stelle Sozialarbeit besetzt werden. Die hauptamtliche Mitarbeiterin als auch die derzeitige Werkstudentin von Solwodi Oberhausen haben in 2022 an der Schulung „Liebe ohne Zwang – Loverboys“ teilgenommen, sodass sie auch als Multiplikatorinnen das Projekt an Schulen oder in Wohngruppen durchführen können.</p> |  | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | | |
| <p>Sicherung der Angeboten von Solwodi und der jährlichen Qualitätsdialoge sowie Ausweitung der Gesprächstermine um einen Austausch (2x im Jahr) mit allen im Sinne des Prostituiertenschutzgesetzes involvierten Fachstellen (Bereich 3-4/Gesundheit, Bereich 2-4/Bürgerservice, öffentliche Ordnung und Solwodi).</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> | | |
| <p>Solwodi und Gleichstellungsstelle</p> | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | One Billion Rising | Nr. 3.3.7 |
|---|--|-----------|
| <p>Daten</p> <p>Im Jahr 2021 wurden laut Kriminalstatistik des Bundeskriminalamtes 143.604 (2020: 148.031; -3,0 %) Personen durch jetzige oder frühere Partner*innen in insgesamt 143.016 (2020: 146.655; - 2,5 %) Fällen von Gewalt in Partnerschaften mit und 141.792 Opfer von Mord und Totschlag, Körperverletzung, Vergewaltigung, sexueller Nötigung, Bedrohung und Stalking, Freiheitsberaubung, davon 80,3% Prozent Frauen und 19,7 % Männer. 2021 wurden in Deutschland Frauen und Männer Opfer von Partnerschaftsgewalt (jeweils vollendete und versuchte Delikte).</p> <ul style="list-style-type: none"> • von vorsätzlicher einfacher Körperverletzung: über 67.000 Frauen; 18.000 Männer, • von Bedrohung, Stalking, Nötigung: über 30.000 Frauen; 4.000 Männer, • von Freiheitsberaubung: über 1500 Frauen; 200 Männer • von gefährlicher Körperverletzung: knapp 12.000 Frauen; 5500 Männer • von Mord und Totschlag: 301 Frauen, 68 Männer. | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Am 14. Februar 2013 fand erstmals die weltweite Protestaktion "One Billion Rising" statt. "One Billion Rising" fordert eine Milliarde Menschen auf der ganzen Welt dazu auf, tanzend ihre Solidarität und gemeinsame Kraft zu demonstrieren und so das Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu fordern. Seitdem machen jährlich am Valentinstag mittlerweile in über 200 Ländern Frauen und Männer mit dieser Aktion darauf aufmerksam, dass statistisch betrachtet weltweit jede 3. Frau in ihrem Leben Gewalt erfährt. Oberhausen beteiligt sich seit 2013 an entsprechenden Aktionen. Im Mittelpunkt der Kampagne steht der Tanz zu „Break the Chain“, der Solidarität und Stärke symbolisieren soll.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Die zentralen Veranstaltungen zu "One Billion Rising" fanden in Oberhausen am 14. Februar 2021 und 2022 bedingt durch die Coronapandemie über kontaktlose Kampagnen statt. Dazu wurden im Dezember 2020 an verschiedenen Terminen Videokonferenzen zum Einüben des Tanzes durch die Tanztrainerin Nadine Benninghoff durchgeführt. Dabei wurden Videomitschnitte erstellt, aus welchen zur Veröffentlichung am 14.02.2021 durch einen Videografen ein Gesamtvideo produziert wurde. Das Video wurde über die Sozialen Medien verbreitet und sollte Interessierte dazu einladen sich zu Hause gegen Gewalt an Frauen zu erheben. Insgesamt wurde das Video 701 mal angeschaut.</p> <p>Im Jahr 2022 war zunächst eine öffentliche Veranstaltung auf dem Außengelände des Zentrums Altenberg geplant. Aufgrund der erneuten Einschränkungen durch die Coronapandemie musste diese Veranstaltung abgesagt werden. Kurzfristig riefen die Organisatorinnen Schulen und Jugendeinrichtungen auf, sich mit Schüler*innengruppen und Jugendgruppen an der Tanzaktion zu beteiligen und das Thema Gewalt an Frauen und Mädchen in den Einrichtungen zu thematisieren. Aus diesen Tanzaktionen entstanden Videomitschnitte, die über Youtube und Sozialmediakanäle veröffentlicht wurden. Die Videos wurden bis zu 489-mal angesehen. An den Kampagnen beteiligte sich die Gleichstellungsstelle Oberhausen zusammen mit dem Verein Frauen helfen Frauen Oberhausen e.V. mit dem Frauenhaus und der Frauenberatungsstelle, dem Kommunalem Integrationszentrum Oberhausen, dem Bildungswerk Ruhrwerkstatt. Im Mittelpunkt der Kampagnen stand erneut der Tanz zu „Break the Chain“.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div style="text-align: center;">  </div> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Für 2023 fanden bereits Kooperationstreffen statt. Die Veranstaltung soll wieder in Präsenz stattfinden und im Rahmen der Ausstellung „Was ich anhatte“ im Druckluft e.V. durchgeführt werden.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Gleichstellungsstelle mit Kooperationspartner*innen</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Luisa ist hier | Nr. 3.3.8 |
| Daten | | |
| Grundlage | <p>Gegründet wurde die Kampagne als Hilfsstruktur vor sexueller Belästigung in der „Ausgeh-Szene“ durch den Frauen-Notruf e. V. in Münster, welche von einer ähnlichen Kampagne („#Ask for Angela“) in England erfahren hatte. Diese wurde modifiziert und trägt nun den Namen „Luisa ist hier!“. Seit Dezember 2016 läuft diese Kampagne nun in Münster sehr erfolgreich und wurde bereits von mehreren Städten übernommen (z. B. Essen, Bochum, Düsseldorf). Die Übernahme in anderen Städten ist durch Abschluss eines Lizenzvertrages mit Frauenberatungsstellen und Frauennotrufen möglich. Luisa ist ein Hilfsangebot für Frauen in der Partyszene. Die Frauen können nach Luisa fragen, wenn sie sich in einer Situation unsicher/unwohl fühlen. So soll das Hilfsangebot bereits möglichst früh ansetzen. Mit der Frage „Ist Luisa hier?“ können sich Frauen an das Personal wenden und bekommen unmittelbar und diskret Hilfe. Wenn eine Frau nach Luisa fragt, bietet das geschulte Thekenpersonal ihr einen Rückzugsort. Luisa hilft nicht nur in konkreten Situationen, bereits die Möglichkeit der niedrigschwelligen Hilfe gibt Frauen schon ein Gefühl der Sicherheit. Außerdem setzen die Gastronom*innen durch eine Teilnahme das Signal, dass in ihrer Örtlichkeit kein Platz für Übergriffe und Gewalt ist.</p> | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand |  |
| <p>In der Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII entstand die Idee, die Kampagne auch in Oberhausen ins Leben zu rufen. Im Februar 2018 wurde der erforderliche Kooperationsvertrag zur Projektdurchführung zwischen der Frauenberatungsstelle Oberhausen und dem Frauennotruf Münster e. V. abgeschlossen. In Oberhausen wird das Projekt in Kooperation der Gleichstellungsstelle, der Frauenberatungsstelle, dem Fachbereich Jugendförderung der Stadt Oberhausen, dem Action Guide, der Koordinierungsstelle Schulsozialarbeit, der Kurbel, dem Druckluft, den Falken sowie dem Evangelischen Jugendreferat durchgeführt. Die große Bereitschaft der beteiligten Träger zeigt, dass das Thema „Sicher feiern“ von großem Interesse ist.</p> <p>Im Jahr 2021 und 2022 wurden weitere Gastronomien angesprochen. Bedingt durch die Corona Pandemie konnten die Schulungen jedoch nicht umgesetzt werden.</p> <p>Im Jahr 2022 wurde auf dem Olgas Rock Festival eine Kampagne zur Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt. Dabei wurden Besucher*innen des Festivals auf die Kampagne angesprochen, es wurden Taschen mit Informationsmaterial an Interessierte verteilt.</p> | | |
| Ausblick/Ziel | <p>Um das Ziel „Sicheres Feiern“ in Oberhausen zu ermöglichen, sollen weitere Gastronomien und Veranstaltungsorte als Kooperationspartner gewonnen werden. Zudem sollen Großveranstaltungen wie Olgas Rock und die Fronleichnamskirmes ebenfalls zur Teilnahme angesprochen werden. Der nächste Schritt ist zudem die breite Information der Öffentlichkeit über dieses Hilfsangebot.</p> | |
| Zuständigkeit | <p>Gleichstellungsstelle, Bereich Jugendförderung, Frauenberatungsstelle, Evangelisches Jugendreferat, Falken, Druckluft, die Kurbel, Koordination Schulsozialarbeit, Action Guide</p> | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Täterarbeit | Nr. 3.3.9 |
|--|---|-----------|
| Daten | | |
| <p>In 115.342 Fällen sind im Jahr 2021 Frauen Opfer von zum Teil schweren Gewalttaten durch ihre Partner oder Ex-Partner geworden. Das Dunkelfeld in diesem Deliktsbereich wird als enorm eingeschätzt. Hoch sind auch weiterhin die Zahlen der Tötungsdelikte an Frauen durch ihre Partner oder Ex-Partner. 113 Frauen wurden 2021 innerhalb oder nach Beziehungen getötet, in 369 registrierten Fällen versuchte ein Mann seine Partnerin oder Ex-Partnerin zu töten. Wenngleich die Fallzahlen insgesamt leicht rückläufig sind, kann dennoch keine Entwarnung gegeben werden.</p> | | |
| Grundlage | | |
| <p>Im Jahr 2021 wurde in Oberhausen 258 mal die Polizei zu Einsätzen wegen häuslicher Gewalt gerufen. 118 mal wurden Täter*innen für bis zu 10 Tage der Wohnung verwiesen. Der weitere Gewaltschutz ermöglicht in Oberhausen Frauen den Zugang zu Beratung, Eltern die Unterstützung des Jugendamtes zur Abwendung einer Gefährdung der Kinder im Haushalt von gewaltbetroffenen Familien, jedoch keine Anlaufstelle oder Unterstützung für Täter, die bereit sind an einer dauerhaften Verhaltensänderung zu arbeiten. Die nächstgelegene Interventionsstelle war bislang in Gelsenkirchen ansässig. Ziele und Inhalte der Täterarbeit umfassen Opferschutz, Gewaltfreiheit, Verantwortungsübernahme, Selbstwahrnehmung, Empathie, alternative Konfliktlösungsstrategien und Beziehungsfähigkeit. Untersuchungen belegen, dass Täter, die an einem Täterprogramm teilgenommen haben, seltener rückfällig werden.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/22 | Umsetzungsstand | |
| <p>Um diese Lücke zu schließen und das Beratungs- und Interventionsangebot für Opfer und Täter häuslicher Gewalt in Oberhausen und im westlichen Ruhrgebiet zu verbessern, initiierte die Gleichstellungsstelle Gespräche zu einer möglichen Implementierung, die zu einer Interessensbekundung des Caritasverbandes Oberhausen für die Region führten. Am 29.03.2022 beauftragte Herr Oberbürgermeister Daniel Schranz die Gleichstellungsstelle sodann im Rahmen einer Verwaltungsvorstandssitzung mit der Initiierung und Einführung von Täterarbeit in Oberhausen durch den anbietenden Caritasverband Oberhausen für den Landgerichtsbezirk Duisburg mit Förderzeitraum ab 01.07.2022 bis einschließlich 2024 entsprechend der Konzeption der Fachberatung „unschlagbar – in jeder Beziehung“.</p> <p>Der Caritasverband erstellte in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsstelle und der Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der Täterarbeit anderer Träger und Projekte der Täterarbeit NRW das Konzept „unschlagbar – in jeder Beziehung“ ein Konzept mitsamt Kostenplan für die Jahre 2022 bis 2024 und stellte einen entsprechenden Antrag beim damalig zuständigen Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) NRW mit geplantem Umsetzungsbeginn zum 01.07.2022.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle war an der Kooperationsausgestaltung mit umfänglichen Gesprächen sowie der Ausgestaltung der Finanzierung beteiligt. Kooperationsverträge wurden in enger Abstimmung mit dem Träger, den Kommunen Duisburg, Mülheim a.d.R. und dem Landkreis Wesel erstellt. Die Kooperationskommunen beteiligen sich anteilig an dem jährlichen Gesamtbetrag von ca. 17.000 €.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Zukünftig wird die Gleichstellungsstelle mit dem Anbieter jährliche Qualitätsdialoge führen und diesen bei der Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| <p>Gleichstellungsstelle, Staatsanwaltschaft Duisburg, Frauenberatungsstelle Oberhausen, Frauenhaus Oberhausen, Caritasverband Oberhausen</p> | | |

| | | |
|--|--|---|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Herausgabe Mädchenhilfekarte | Nr. 3.3.10 |
| Daten | ./. | |
| Grundlage | <p>Gewalt gegen Frauen und Mädchen war bereits vor der Coronakrise ein beträchtliches gesellschaftliches Problem. Die Krise und die Isolierungsmaßnahmen verschärfen jedoch die Problematik der Gewalt an Frauen und Kindern und stellen alle Betroffenen vor besondere Herausforderungen. Nach Einschätzung von Fach- und Beratungsstellen war während der Krise gerade für Frauen in bereits belasteten Partnerschaften die Gefahr gegeben, dass körperliche, psychische und sexualisierte Gewalt zunehmen. Gleiches gilt auch für sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Die richtigen Anlaufstellen und Hilfsangebote für Mädchen in Oberhausen zu kennen und zu finden, ist für Mädchen und junge Frauen nicht immer einfach.</p> | |
| Jahresbericht 2021/2022 | <p>Deshalb haben die Frauenberatungsstelle, die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen und der Bereich Jugendförderung die „Hilfekarte für Mädchen und junge Frauen“ als Neuauflage von 5000 Stück herausgegeben. Die Hilfekarten mit Rat, Schutz und Hilfsangeboten bündeln sowohl für Mädchen als auch für Ansprechpersonen wie Lehrkräfte oder Schulsozialarbeiterinnen wichtige Informationen zu Anlaufstellen der Beratungs- und Jugendarbeit in Oberhausen. Die Hilfekarten wurden an alle weiterführende Schulen in Oberhausen als auch Jugendeinrichtungen verteilt. Zu finden sind die Flyer in vielen Auslagen der städtischen Einrichtungen. Außerdem sind weitere Exemplare bei der Gleichstellungsstelle erhältlich und auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle abrufbar.</p> | Umsetzungsstand  |
| Ausblick/Ziel | <p>Informationen in Printformat werden weiterhin für die Zielgruppe erforderlich sein, so Herausgaben dieser Art weiterhin auf der Agenda stehen. Zudem müssen die Herausgaben jeweils auf dem aktuellsten Stand gehalten werden.</p> | |
| Zuständigkeit | <p>Gleichstellungsstelle und Kooperationspartner, hier Netzwerk Mädchenarbeit Oberhausen</p> | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt | Kommunale Umsetzung der Istanbul Konvention | Nr. 3.3.11 |
|--|---|------------|
| <p>Daten</p> <p>Die statistische Legitimation der Istanbul Konvention resultiert aus einer europäischen Erhebung heraus, nach der in Europa jede dritte Frau seit ihrem 15. Lebensjahr mindestens einmal Gewalt erlebt hat. Ein Viertel erlebte bzw. erlebt darüber hinaus Gewalt in der Partnerschaft. Diese international als Menschenrechtsverletzungen geltenden Formen von Gewalt basieren dabei häufig auf hierarchischen und hetero-normativen Geschlechterverhältnissen, welche strukturelle Ungleichheiten der Geschlechter reproduzieren.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Der 2011 ausgearbeitete und am 12. Oktober 2017 in Deutschland ratifizierte völkerrechtliche Menschenrechtsvertrag, das „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (die Istanbul Konvention), verpflichtet die Vertragsstaaten zu Maßnahmen im Bereich Prävention, Aufklärung, Schutz und Koordination von Vernetzungsstrukturen. Die Istanbul Konvention ist ein umfassendes, für alle Vertragsparteien bindendes Instrument, welches unterschiedliche Prozesse einleitet, um effektiv und adäquat auf jegliche Form von Gewalt gegen Mädchen und Frauen reagieren zu können.</p> <p>Nach der Ratifizierung am 12. Oktober 2017 trat die Istanbul Konvention anschließend am 01. Februar 2018 in Deutschland in Kraft. Im Sinne des Übereinkommens verpflichtet sich Deutschland somit, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen, Betroffenen Schutz und Unterstützung zu bieten sowie Gewalt präventiv zu verhindern. Damit ist speziell auch die kommunale Ebene gefragt, da eine lokale Umsetzung der Istanbul Konvention stets auch eine lokale Koordinierungsstelle erfordert.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Die CDU-Fraktion stellte im Gleichstellungsausschuss am 03.03.2022 einen Antrag Gemäß § 2 der Geschäftsordnung – „Konvention zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (Vorlage – A/17/1734-01). Daraufhin wurde ein Bericht über die Einordnung der Maßnahmen der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen im lokalen Kontext erstellt, um den aktuellen Umsetzungsstand der Istanbul Konvention zu analysieren.</p> <p>Folgende Erkenntnisse zählen zu den zentralen Ergebnissen des Berichtes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Datensammlungen/Datensätze (z.B. über Fallzahlen) sind notwendig für eine effektive, strategische Ausrichtung der Istanbul Konvention • Die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt dezentral, wodurch ein koordiniertes Monitoring aktuell nicht möglich ist • Die Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle ist für eine strategische Gleichstellungspolitik unabdingbar | <p>Umsetzungsstand</p>  | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Zum weiteren Umgang mit der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene liegen weitere politische Anträge (A/17/2947-02 und A/17/2948-02) zur Prüfung der Einrichtung einer Koordinierungsstelle und zur zentralen Datensammlung vor.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Gleichstellungsstelle mit Kooperationspartner*innen, Bereich Statistik.</p> | | |

| | | |
|--|---|---|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3. Geschlechtsspezifische Gewalt</p> | <p align="center">Genitalverstümmelung</p> | <p align="center">Nr. 3.3.12</p> |
| <p>Daten</p> <p>Weltweit sind vier Millionen Mädchen jährlich gefährdet, Opfer einer Genitalverstümmelung zu werden. Mit Stand 9/2022 geht die Organisation Terre des Femme Schätzungen zufolge aktuell von bis zu 103.947 von weiblicher Genitalverstümmelung betroffenen Mädchen und Frauen in Deutschland aus. Weiterhin sind bis zu 17.721 Mädchen akut gefährdet</p> | | |
| <p>Grundlage</p> <p>Weibliche Genitalverstümmelung (Female Genital Mutilation – FGM) bezeichnet eine schwere Menschenrechtsverletzung, bei der Teile des weiblichen Genitals abgeschnitten oder verletzt werden. Auch in Deutschland sind Mädchen dem Risiko ausgesetzt, heimlich hierzulande oder im Ausland an ihren Genitalien verstümmelt zu werden. Seit 2003 macht jedes Jahr am 6. Februar der "Internationale Tag gegen weibliche Genitalverstümmelung" auf diese Form der Menschenrechtsverletzung aufmerksam.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Der Zonta Club Oberhausen und die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen luden zu einer Informations- und Diskussionsveranstaltung anlässlich dieses Aktionstages ein. Die Online Veranstaltung: Weibliche Genitalbeschneidung in Deutschland – Beratung und Hilfe fand am 09.02.2022 von 19:30 – 21:00 Uhr , via Zoom statt. Die Referentin Jawahir Cumar ist Geschäftsführerin von stop mutilation e.V. leitet die einzige Beratungsstelle zum Thema weibliche Genitalbeschneidung in Düsseldorf. Hier erhalten Betroffene, Angehörige und Fachkräfte Beratung, Begleitung und Unterstützung. Im Verlauf der Veranstaltung wurde über die Situation von bedrohten Frauen und Mädchen in Deutschland berichtet sowie über Hilfs- und Präventionsmöglichkeiten informiert. Es nahmen 25 Personen an der Veranstaltung teil.</p> | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1345 770 1414 936"> </div> | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> <p>Ziel war die Information und Sensibilisierung zu dem Thema und die Darstellung der Situation für Betroffenen und Bedrohte Frauen und Mädchen in Deutschland. Zukünftig möchte die Gleichstellungsstelle insbesondere für Fachkräfte aus den Bereichen Erziehung, medizinische Versorgung und Bildung über das Thema informieren. Insbesondere die Prävention für bedrohte Mädchen soll hierbei im Fokus stehen. Hierzu sollen Vernetzungsstrukturen aufgebaut werden und über verschiedene Informationswege Aufklärung betrieben und Beratungsmöglichkeiten dargestellt werden</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> <p>Gleichstellungsstelle, Zonta Club Oberhausen, weitere Akteur*innen</p> | | |

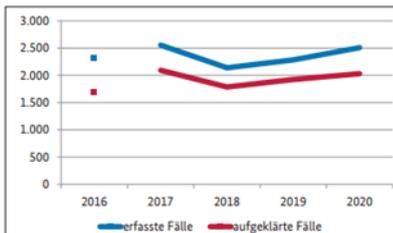
**3. Externe Gleichstellungsarbeit
3.3 Geschlechtsspezifische Gewalt**

Ausstellung „Was ich anhatte“

Nr. 3.3.13

Daten

Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexuelle Übergriffe *) in Nordrhein-Westfalen



| Jahr | Anzahl Fälle | | AQ |
|------|--------------|------------|------|
| | erfasst | aufgeklärt | |
| 2016 | 2.320 | 1.689 | 72,8 |
| 2017 | 2.553 | 2.093 | 82,0 |
| 2018 | 2.138 | 1.785 | 83,5 |
| 2019 | 2.282 | 1.924 | 84,3 |
| 2020 | 2.508 | 2.029 | 80,9 |

Opfer 2020

| Fallstatus | insgesamt | männl. | weibl. |
|------------------|--------------|------------|--------------|
| vollendet | 2.295 | 123 | 2.172 |
| versucht | 280 | 14 | 266 |
| insgesamt | 2.575 | 137 | 2.438 |

Grundlage

„Was ich anhatte...“ ist eine Wanderausstellung, die Erfahrungen von Frauen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, durch ihre Kleidung, die sie während einer solchen Tat trugen, öffentlich macht. Die jüngste war damals 6 Jahre alt, die älteste Teilnehmerin ist über 80. Exponate der Ausstellung sind größtenteils die Original-Kleidung der Frauen. Wenn diese nicht mehr existierte, wurde sie nach den Vorgaben der Frau originalgetreu in Secondhand- Läden nachgekauft. Die jeweiligen Berichte zum Kleidungsstück sind unverändert.

Jahresbericht 2021/2022

Im Zeitraum vom 01.02. – 14.02 2023 findet die Ausstellung „Was ich anhatte...“ im Druckluft Oberhausen statt (Am Förderturm 27, 46049 Oberhausen). Hierbei handelt es sich um eine Wanderausstellung, welche die Erfahrungen von Menschen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, anonym öffentlich macht. Nicht als voyeuristischer Blick auf die Tat, sondern als vielschichtige Installation persönlicher Kleidungsstücke und Aussagen entschlossener Frauen als Zeichen gegen den Mythos der Schuld Betroffener bei sexualisierter Gewalt. Die Gleichstellungsstelle organisierte im Jahr 2022 die Vorbereitungen zu der Ausstellung und koordinierte die Arbeitstreffen hierzu. Der Besuch der Ausstellung wird durch eine Honorarkraft begleitet, welche die Gruppen durch die Ausstellung führt, mit den Teilnehmenden zum Thema ins Gespräch kommt, über Hilfsangebote in Oberhausen aufklärt und Fragen beantworten kann. Das Ausstellungsangebot richtet sich sowohl an Gruppen als auch Einzelpersonen. Die Gleichstellungsstelle rief in Vorbereitung alle Schulen und Jugendeinrichtungen zum Besuch der Ausstellung auf und koordinierte die Gruppenanmeldungen.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Ziel des Angebotes ist möglichst weitläufig für das Thema zu sensibilisieren und gesellschaftliche Aufmerksamkeit darauf zu lenken, sowie präventiv zum Thema sexualisierte Gewalt aufzuklären. Für den Besuch der Gruppen sollen neben der Honorarkraft noch weitere Kooperationspartner zur Begleitung der Gruppen gewonnen werden, die das Thema aus Ihrer fachlichen Sicht beleuchten können. Angesprochen werden sollen: pro Familia, Polizei, Frauenberatungsstelle und der „Weiße Ring“.

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle, Netzwerk Mädchenförderung

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.4 Vielfältige Diskriminierung

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes gilt in Deutschland „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Letztlich ist diese Formulierung Basis unseres demokratischen Grundverständnisses und Fundament unserer Verfassung. Die Praxis zeigt jedoch so oft, gleich ist eben nicht gleich:

Nicht zuletzt die Etablierung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** im Jahr 2006 und die Evaluation von 2016 zeigen, dass zwar jede Person in Deutschland ein Recht auf Gleichbehandlung im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften besitzt, die Durchsetzung dieses aber in der Praxis z. B. bei der bestehenden Lohnlücke von 18%, mit Blick auf Fristen zur Geltendmachung auf Entschädigung, Stärkung der Barrierefreiheit sowie Schutz bei sexuellen Belästigungen zu erhalten mit hohen Hürden verbunden ist.

Die Tatsache, dass überhaupt ein Gesetz formuliert werden muss, um Menschen vor Ungleichbehandlung in einem Deutschland des 21. Jahrhundert zu schützen, macht klar, wie stark trotz aller Versuche gesellschaftliche Benachteiligung, Diskriminierung und Ungleichbehandlung weiterhin Thema sind. Verschiedene soziale Gruppen erleben dies tagtäglich, weil sie einer ethnischen Herkunft entstammen, weil sie einer Religion zugehörig sind, weil sie eine Behinderung aufweisen, weil sie Menschen des eigenen Geschlechts lieben oder weil ihr biologisches Geschlecht nicht mit ihrer Geschlechtsidentität übereinstimmt. Zudem ist es er-/gelebte Realität, dass von Benachteiligung betroffene Gruppen häufig nicht nur aufgrund einer individuellen Eigenschaft Diskriminierung erleben, oftmals sind sie im täglichen Leben von Mehrfachdiskriminierungen betroffen, dies zeigt sich z. B. in Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderung oder Benachteiligung von älteren Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt.

Die Facetten dieser Erfahrungen sind vielfältig und häufig schmerzhaft und belastend für die betroffenen Personen, leider aber weiterhin keine Ausnahme im gesellschaftlichen Zusammenleben.

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen versucht daher in ihrer täglichen Arbeit intensiv Sensibilität für dieses Thema zu schaffen und ganz konkret Maßnahmen und Projekte zu initiieren, die Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen aufbrechen und die benachteiligten Gruppen nachhaltig stützen.

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung | Frauenbeauftragte in Werkstätten | Nr. 3.4.1 |
|--|-------------------------------------|---|
| Daten | | |
| <p>Frauen mit Behinderungen sind überdurchschnittlich häufig in ihrem Leben von sexueller, körperlicher und psychischer Gewalt betroffen und sind darüber hinaus vielfältigen Diskriminierungen und struktureller Gewalt ausgesetzt. Auch Frauen mit Beeinträchtigungen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben oder arbeiten, erfahren besonders häufig Gewalt und haben keinen ausreichenden Schutz vor Übergriffen und kaum Beschwerdemöglichkeiten. Zudem erleben sie geschlechtsspezifische Diskriminierungen, Grenzüberschreitungen und Strukturen, die Gewalt begünstigen (vgl. Studie der Universität Bielefeld "Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigung und Behinderungen in Deutschland", 2013). Frauenbeauftragte in Werkstätten können dem entgegenwirken, indem sie den Betroffenen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und sie dabei unterstützen, ihre Rechte selbst wahrzunehmen.</p> | | |
| Grundlage | | |
| <p>Aufgrund dieser Tatsache trat am 01.01.2017 eine Änderung des Artikels 22 des Bundesteilhabegesetzes sowie der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung Abschnitt 4 in Kraft. Darin ist die Wahl und Einrichtung einer Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen geregelt.</p> <p>Die Frauenbeauftragte hat die Vertretung der Interessen der in der Werkstatt beschäftigten Frauen gegenüber der Werkstatteleitung in Sachen Gleichstellung von Mann und Frau, Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung und Schutz vor Belästigung und Gewalt zur Aufgabe.</p> <p>Die Frauenbeauftragte hat zur Umsetzung ihrer Aufgaben das Recht auf Information, auf Teilnahme an Sitzungen und Versammlungen, auf Heranziehung von drei Stellvertreterinnen und einer Unterstützungsperson, auf Freistellung zur Ausführung der Tätigkeiten sowie das Recht, Fortbildungen zu besuchen.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand |  |
| <p>Zusammen mit dem Themenfeld Inklusion des Bereiches 0-4 Chancengleichheit beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an dem Prozess zur Einrichtung von Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung.</p> <p>Die Frauenbeauftragte der Werkstätten für Behinderte ist eine wichtige Ansprechpartnerin für die Gleichstellung von Frauen mit Behinderungen in Oberhausen. Die Gleichstellungsstelle fungierte in diesem Zusammenhang als Beratungs- und Informationsmittlerin zu frauenspezifischen Anliegen. Hierzu wurden zum Beispiel auch Informationsbroschüren der Gleichstellungsstelle, der Frauenberatungsstelle und zur Gewaltbetroffenheit von Frauen versandt.</p> <p>In den Jahren 2021 und 2022 fanden mehrere telefonische und videotelefonische Austauschgespräche mit der Frauenbeauftragten und Mitarbeiter*innen von Leben im Pott statt. Ziel war der verbesserte Zugang für Frauen aus den Werkstätten für Behinderte für gleichstellungsrelevante Themen und Angebote sowie des Empowerments von Frauen in den Werkstätten.</p> <p>Es wurden barrierefreie Informationen zu Hilfsangeboten wie dem Hilfetelefon an die Werkstätten oder zur Anonymen Spurensicherung weitergeleitet. Die Frauenbeauftragte beteiligte sich an Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, sowie an der Vorbereitung verschiedener Aktionen gegen Gewalt an Frauen. Seit Ende 2022 ist die Frauenbeauftragte durch Initiierung der Gleichstellungsstelle Mitglied des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen.</p> | | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Der Kontakt zu den Frauenbeauftragten in Behindertenwerkstätten soll beibehalten werden, um diese in ihrer Arbeit zu unterstützen.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| <p>Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Themenfeld Inklusion des Bereiches 0-4 Chancengleichheit und der Lebenshilfe</p> | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.2 Flüchtlingsfrauen | Frauen und Integration | Nr. 3.4.2 |
|---|------------------------|---|
| Daten | | |
| <p>Der „Flüchtlingsbegriff“ bzw. der Personenkreis den Sie ansprechen der SGB II Leistungen bezieht, setzt sich klassisch nach den 8 Herkunftsländern (Irak, Iran, Eritrea, Somalia, Syrien, Afghanistan, Pakistan und Nigeria (ohne Ukraine) zusammen.</p> <p><u>Daten AsylbLG (ohne Ukraine):</u> Im Februar 2023 leben in Oberhausen ca. 890 Menschen, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) erhalten. In Oberhausen leben aktuell 171 Frauen, 338 Kinder und 378 Männer im AsylbLG-Bezug. Insgesamt leben 536 Menschen, die Leistungen nach dem AsylbLG erhalten in privatem Wohnraum, davon 106 Frauen, 208 Kinder und 222 Männer. In Einrichtungen leben derzeit insgesamt 351 Menschen, davon 65 Frauen, 41 Kinder 156 Männer. Mit ca. 740 Menschen erhält der weit überwiegende Anteil Leistungen nach § 2 AsylbLG, darunter 141 Frauen. Leistungen nach § 3 AsylbLG erhalten ca. 150 Menschen, davon 30 Frauen.</p> <p><u>Ukraine (Rechtsgebiete AsylbLG; SGB II; SGB XII):</u> Seit März 2022 wurden insgesamt 4002 ukrainische Flüchtlinge in Oberhausen registriert, davon 1912 Frauen, 794 Männer und 1296 Kinder bis 17 Jahre. Mit Stand von Februar 2023 befinden sich noch ca. 3200 ukrainische Geflüchtete im Oberhausener Stadtgebiet, 2036 davon sind weiblich und 1162 männlich, wobei sich darunter auch Kinder befinden. Derzeit leben 1919 dieser Menschen in privatem Wohnraum. Insgesamt besuchen derzeit 1019 ukrainische Kinder eine Schule oder eine Kita. Nachdem die ukrainischen Flüchtlinge aufgenommen wurden erhalten nur wenige Personen Leistungen nach dem AsylbLG, da diese zeitnah in den Bezug von SGB II Leistungen wechseln. Lediglich ältere Personen (ab Rentenbezug) erhalten zuerst Leistungen nach dem AsylbLG und wechseln im Folgemonat (nach Erhalt des Aufenthaltes) in den SGB XII Bezug.</p> | | |
| Grundlage | | |
| <p>Die Gleichstellungsstelle unterstützt und begleitet Maßnahmen in Oberhausen, um die Integration und die soziale Betreuung der zugewanderten Flüchtlingsfrauen und Kinder mit ihren besonderen Problemlagen und Bedarfen zu verbessern. Ihre Aufgabe ist es, im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf die besondere Situation von Flüchtlingsfrauen hinzuweisen und mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren vor Ort Maßnahmen und Projekte anzuregen, die auf die besondere Situation von Flüchtlingsfrauen hinweisen und für die betroffenen Menschen Maßnahmen zu ergreifen, die nachhaltige Unterstützung bieten. Die Gleichstellungsstelle ist Mitglied in den Arbeitskreisen Flucht und Migration, Frauen und Integration Lenkungskreis KIM (Kommunales Integrationsmanagement).</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | | Umsetzungsstand |
| <p>Die Gleichstellungsstelle ist beim Gewaltschutzkonzept für Oberhausener Gemeinschaftsunterkünfte sowie bei der Erstellung der Fortschreibung zum Handlungskonzept Flüchtlinge involviert. Zur Vernetzung und Förderung von Frauen mit Fluchterfahrung wurde der örtliche Arbeitskreis Frau und Flucht, unter der Geschäftsführung des Kommunalen Integrationszentrums gegründet. Die Gleichstellungsstelle ist Mitglied des Arbeitskreises. Im Jahr 2021 ruhte dieser Arbeitskreis aufgrund der Corona Pandemie.</p> <p>Arbeitskreis „Geflüchtete Frauen – Ukraine“ Da mit Beginn des Kriegs in der Ukraine fast 70% der geflüchteten Personen in Oberhausen weiblich waren (und weiterhin sind), wurde im März 2022 seitens der Gleichstellungsstelle der Bedarf identifiziert – neben den bisherigen allgemeinen Arbeitskreisen/Runden Tischen – einen spezifischen Arbeitskreis hierzu zu gründen. Der Einladungsverteiler umfasste im Kern Vertretungen der in Oberhausen tätigen Wohlfahrtsverbände/freien Träger sowie entsprechende Fachstellen der Stadtverwaltung Oberhausen. Der Arbeitskreis hat sich in dieser Konstellation speziell mit den Bedarfen der Frauen und Mädchen auseinandergesetzt und konkrete Handlungsfelder identifiziert, um mögliche Lücken im Angebotsteppich kurzfristig zu schließen.</p> | |  |

Nach Austausch der anwesenden Fachstellen wurden in der ersten Sitzung entsprechende Priorität identifiziert:

- Niederschwellige Versorgungsstrukturen (Grundversorgung, Gesprächsangebote, Wohnen)
- Gesundheitliche Beratung/Aufklärung (Gynäkologie, Schwangerschaft/Hebammen, HIV, Tuberkulose, Corona Schutzimpfungen)
- Spracherwerb/Sprachmittler*innen
- Psychosoziale Beratung/Traumabarbeitung
- Bildung/Erwerbstätigkeit

Insgesamt hat sich der Arbeitskreis in dieser Konstellation drei Mal zu jeweils einzelnen der o. g. Schwerpunktthemen digital zusammengefunden.

Der Bereich 2-6/Kommunales Integrationszentrum und die Gleichstellungsstelle haben sich in dieser Zeit darauf verständigt die Arbeitskreise „Frauen und Flucht“ sowie „Geflüchtete Frauen – Ukraine“ in einen gemeinsamen Arbeitskreis zu überführen. Dieser wird seitdem als Arbeitskreis „Frauen und Integration“ geführt, um somit alle Aspekte und Thematiken strategisch und umfassend aus einer Hand abdecken zu können. Die Geschäftsführung obliegt seitdem dem Kommunalen Integrationszentrum.

Neben diesem Gremium ist die Gleichstellungsbeauftragte auch Mitglied im Krisenstab Ukraine und im Runden Tisch Ukraine des Oberbürgermeisters und nimmt entsprechend regelmäßig an den Sitzungen teil.

Inhaltliche Schwerpunkte des Arbeitskreises „Frauen und Integration“ im Jahr 2022 waren: Wiederaufnahme von Vernetzungsstrukturen, Austausch zu Personellen Ressourcen für Beratungsarbeit und Bündelung bestehender der Angebote für die Zielgruppe - Frauen mit Einwanderungsgeschichte sowie Planung eines Barcamps zur Aktivierung und Vernetzung mit der Zielgruppe zur Umsetzung passgenauer Angebote für den gesamtstädtischen Raum. Das Barcamp, als offene Tagung soll am 8.3.2023 stattfinden.

Ausblick/Ziel

Der Themenschwerpunkt Flüchtlingsfrauen wird von der Gleichstellungsstelle weiterhin mit all seinen Anforderungen in den Fokus gesetzt. Die Gleichstellungsstelle begleitet das Thema Flüchtlingsfrauen weiterhin auch durch die Gremienarbeit, in der Fachverwaltung, Öffentlichkeitsarbeit und bei der Unterstützung von Vernetzungsstrukturen. Zudem werden Integrationsansätze für Frauen mit Migrationsschwerpunkt durch die Mitarbeit in den entsprechenden Gremien weiterhin unterstützt.

Zuständigkeit

Integrationsbeauftragte: Kommunales Integrationszentrum
Gleichstellungsstelle plus weitere verschiedene Kooperationspartner*innen

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.4 Vielfältige Diskriminierung

3.4.3 Queer*¹

Vorurteile und ablehnende Haltungen gegenüber Menschen der queeren Community sind auch heutzutage weiterhin stark verbreitet. Acht von zehn queeren Jugendlichen gaben beispielsweise im Rahmen einer Bundesweiten Studie des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) 2017 an, bereits ausgegrenzt, beleidigt, beschimpft oder verspottet worden zu sein. Diese Befragungen wurden 2021 durch Wissenschaftler*innen des DJI spezifisch für Nordrhein-Westfalen (NW) ausgewertet und zudem wurden weitere 15 persönliche Interviews mit betroffenen Jugendlichen geführt.

Als Ergebnis konnte u. a. festgehalten werden, dass Jugendliche in NW die vorherrschende Diskriminierung im Bereich Schule, Ausbildung und Beruf weitaus belastender empfinden als im Bundesweiten Durchschnitt.

Diese Diskriminierung beginnt auf Schulhöfen, auf denen Beschimpfungen mit dem Wort „schwul“ zum festen Alltagsvokabular gehören und endet mit konkreten Übergriffen gegen queere Menschen.

Das Suizidrisiko queerer Jugendlicher im Vergleich zu heterosexuellen Jugendlichen ist beispielsweise vier- bis siebenmal so hoch. Nach einer Studie des Berliner Senats haben sechs von zehn befragten Jugendlichen bereits daran gedacht, sich das Leben zu nehmen.

Eine zurückliegende Studie der Europäischen Grundrechte-Agentur (FRA) belegt weiter, dass etwa ein Viertel der 93.000 befragten Personen bereits verbale oder körperliche Übergriffe erlebt hat. Polizeixperten*innen schätzen die tatsächliche Zahl um ein Vielfaches höher, da in den meisten Fällen auf das Anzeigen der Aggressoren verzichtet wird.

Nicht zuletzt diese Ergebnisse zeigen, dass es durchweg gelebte Realität ist, dass massive Benachteiligungen, Ausgrenzungen, Beschimpfungen und/oder körperliche Gewalt gegenüber Personen der queeren Community weiterhin auf gesellschaftlicher Ebene gelebte und erlebte Realität sind.

Die Bundesregierung hat aktuell mit Erarbeitung und Veröffentlichung des „Aktionsplans für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“ in 2022 reagiert und einen ersten Grundstein zur Handlungsstrategie gelegt.

Mit Aufnahme des Themas „Lebensbedingungen lesbischer Frauen in Oberhausen“ in den allgemeinen Themenkatalog hat die Gleichstellungsstelle bereits 2013 im Rahmen ihrer Möglichkeiten reagiert – trotz der Tatsache, dass es sich um keine originäre Aufgabe handelt – und bewusst thematisch erste Schritte gemacht. Die Gleichstellungsstelle stützt und begleitet seitdem Maßnahmen und Projekte für Oberhausen, um langfristig mit weiteren Trägern und Institutionen einen Status zu erreichen, der frei von rechtlichen und sozialen Benachteiligungen ist und sich klar gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Diffamierung richtet. Beispielsweise erfolgt eine Beteiligung an internationalen oder bundesweiten Fahnenaktionen, mit Einrichtung des Arbeitskreises Queer als Unterarbeitskreis der Facharbeitsgruppe Jugend erfolgt eine stetige Mitbegleitung der Sitzungstermine, es erfolgt eine regelmäßige Teilnahme an Koordinierungstreffen der Kontaktstelle no.name und SchLAu Oberhausen und entsprechende regelmäßige Unterstützung.

In der täglichen Praxis und unter Berücksichtigung der Inhaltlichen Aspekte und Umsetzungsbedarfe des genannten Aktionsplanes der Bundesregierung zeigt sich aber ein deutliches Erfordernis zur Schaffung einer strategisch/interdisziplinär für und in Oberhausen tätigen Fachstelle LSBTIQ*, insofern eine ganzheitliche und nachhaltige Bearbeitung dieses Themas vollumfänglich sichergestellt werden soll.

¹ Regenschirmbegriff für alle Personen, die nicht heterosexuell und/oder cisgender sind

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 Queer* | No.Name | Nr. 3.4.3.1 |
|--|---|--------------------|
| Daten - 15 Stammbesucher*innen - in Spitzenzeiten sogar bis zu 25 Personen - Altersspanne aktuell von 16 Jahren bis 26 Jahren, Durchschnittsalter 18 Jahre - Öffnungszeiten derzeit an zwei Tagen die Woche für jeweils ca. 3,5 Stunden | | |
| Grundlage Seit Start im Sommer 2014 hat sich die Kontaktstelle no.name - unter der Trägerschaft der Evangelischen Jugend Oberhausen - für Jugendliche der LSBTIQ* Community sehr gut etabliert. Der Treff wird seitens der Jugendlichen rege frequentiert. Zielgruppe sind gemäß § 11 SGB VIII: - alle Kinder und Jugendlichen vom 6. - 21. Lebensjahr, bei besonderen Maßnahmen auch bis zum 27. Lebensjahr. - Kinder und Jugendliche in benachteiligten Lebenswelten - junge Menschen mit Migrationshintergrund - junge Menschen mit Behinderungen - Kinder und Jugendliche in Krisen etc. Zur Zielgruppe des no.name gehören Menschen zwischen 13 und 26 Jahren, welche sich als queer identifizieren. Queer ist ein Regenschirmbegriff für alle die, die nicht heterosexuell und/oder cisgender sind. Aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit dieser Menschen richtet sich daher das regelmäßige Gruppenangebot des no.name in der Regel an diesen Personenkreis. Dadurch fungiert das no.name als Safer Space für die junge queere Szene in Oberhausen. Bei außerordentlichen Veranstaltungen, wie zum Beispiel dem Internationalen Tag gegen Homo, Bi-, Inter*, Trans*feindlichkeit, Besuch von CSD Veranstaltungen, etc. steht das no.name allen Menschen der o. g. Altersgruppe offen. Da es sich um ein Angebot der offenen Jugendarbeit handelt, gibt es beim no.name keine Zugangsbeschränkungen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Die Aktivitäten und Gruppenangebote mussten 2021 durch die Corona-Pandemie weitestgehend auf ein digitales Angebot umgestellt werden. Auch die Aktionstage wurden digital durchgeführt und die Social-Media Seiten deutlich mehr genutzt. Weitere digitale Angebote wurden nach Bedarf bemessen und umgesetzt. Aufsuchende Arbeit an Schulen wurde nur in ausgewählten Situationen angeboten, beispielsweise, wenn Schüler*innen akuten Gesprächsbedarf in der Schule signalisierten und den ersten Weg ins no.name nicht alleine gehen konnten. Mit Sicherstellung und Ausweitung der Finanzierung der Kontaktstelle über Landesmittel sowie den Kinder- und Jugendförderplan konnte das unter Coronabedingungen wieder aufgenommene Präsenzangebot in 2022 noch mehr verstetigt sowie sukzessive erweitert werden. Zudem konnten eine befristete Sozialarbeitsstelle (Leitung des no.name) sowie eine ebenfalls befristete Teilzeitstelle zur Betreuung der Jugendlichen (9-13 Stunden) eingerichtet werden. Angebote 2022 standen unter den Zielen: - zur realen Chancengleichheit von Mädchen, Jungen und diversen Jugendlichen beizutragen, dabei die unterschiedlichen Lebenslagen aller Geschlechter zu berücksichtigen und Benachteiligungen abzubauen, - geschützte Freiräume zum Ausprobieren und zur Selbsterfahrung zu schaffen, - die Handlungskompetenzen der Jugendlichen zu erweitern, - junge Menschen an Mitbestimmung und Mitgestaltung heranzuführen und dadurch eigenverantwortliches Handeln zu unterstützen, - Solidarität und Respekt untereinander zu stärken, - die Gemeinschaftsfähigkeit und soziale sowie gesellschaftliche Verantwortung zu fördern, - Offenheit für Neues zu wecken, und zur politischen, religiösen, kulturellen Bildung beizutragen, - die gesellschaftliche und familiäre Akzeptanz von sexuellen Orientierungen und unterschiedlichen Lebensstilen zu fördern. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Weitere Unterstützung und Kooperation des Trägers zur Sicherung und Fortführung der Angebote (z. B. zum Internationalen Tag gegen Homo- und Transphobie jeweils am 17.05. eines Jahres mit Veranstaltungen und (Regenbogen-)Fahnenaktionen). | | |
| Zuständigkeit Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist weiterhin nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch der Bereich Chancengleichheit und der Fachbereich 3-1-50/Jugendförderung sind lediglich strukturunterstützend tätig. | | |

| | | |
|--|--|--------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 Queer* | SchLAu | Nr. 3.4.3.2 |
| Daten | | |
| Grundlage | 2016 formierte sich auch in Oberhausen ein ambitioniertes und engagiertes SchLAu Team. Nach erfolgreichen Hospitationseinsätzen sowie erfolgreicher sukzessiver Grundqualifikation der SchLAu Ehrenamtlichen, steigerte sich auch die Anfragequote von Schulen in Oberhausen seitdem stetig. | |
| Jahresbericht 2021/2022 <p>Im Jahr 2021 war die alltägliche Arbeit von SchLAu geprägt durch die anherrschende Corona-Pandemie. Durch die Schulschließungen im Rahmen der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2021 in Schulen nur wenige, punktuelle Angebote gemacht werden. Seit 2022 bietet SchLAu Oberhausen wieder eine ausgedehnte Bandbreite an Workshops zum Thema Sexualität & Gender an. Der Schwerpunkt dieser Angebote liegt in der Aufklärungs- und Antidiskriminierungsarbeit.</p> <p>Mit insgesamt 12 ehrenamtlichen Aufklärer*innen konnten über 40 Workshops in Oberhausen angeboten werden und damit wurde über 600 Jugendlichen ein Angebot vorgehalten. Kooperationsschulen sind derzeit die Gesamtschule Weierheide, das Bertha-von-Suttner Gymnasium, das Elsa-Brändström-Gymnasium, die Fasia-Jansen-Gesamtschule und gelegentlich die Gesamtschule Osterfeld. Das Angebot konnte in 2022 zudem auf Workshops in Konfirmandengruppen erweitert werden.</p> <p>Durch die hohe (gesteigerte) Nachfrage zu Workshopangeboten ist das derzeit bestehende SchLAu-Team in 2022 allerdings an Kapazitätsgrenzen gekommen und musste des Öfteren auch Anfragen ablehnen.</p> <p>Eine Professionalisierung des Teams in Form von Stundenaufstockung einer bestehenden Fachkraft des Trägers wäre zur Abdeckung der gesteigerten Anfragefrequenz sowie der strategischen Steuerung der Angebotspalette und -taktung perspektivisch erforderlich. Leider stehen derzeit keine notwendigen Ressourcen hierfür zur Verfügung.</p> | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel | Fortführung der Arbeit von SchLAu Oberhausen, Ausbau des Teams und damit der Terminangebote an Schulen im Kontext der gesamtstädtischen LSBTIQ* Arbeit sowie weitere Unterstützung des Projektes seitens der Stadt Oberhausen. | |
| Zuständigkeit | Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist weiterhin nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch der Bereich Chancengleichheit und der Fachbereich 3-1-50/Jugendförderung sind lediglich strukturunterstützend tätig. | |

| | | |
|---|--|---|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.4 Diversity | Diversity (u.a. in Unternehmen) | Nr. 3.4.4 |
| Daten | | |
| | | |
| Grundlage | <p>Moderne Unternehmen haben sich seit Jahren auf die Agenda geschrieben, gesellschaftlichen Entwicklungen aktiv zu begegnen und diese bestmöglich innerhalb ihrer Firmenkultur - und mit besonderem Blick auf ihre Beschäftigtenstruktur – dynamisch aufzunehmen und zu implementieren. Der Vielfältigkeit der Gesellschaft und der grundsätzlichen Erkenntnis, dass sich diese Vielfältigkeit - besonders auf die Beschäftigten und deren individuellen Ressourcen auswirkt – wird hierbei eine zentrale Bedeutung beigemessen. Unter dem Begriff Diversity Management wurden diese Prozesse und Erkenntnisse rückblickend strategisch gebündelt. Diversity Management hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend zu einem Instrument entwickelt, mithilfe dessen die Unterschiede, kulturellen Hintergründe und praktischen Erfahrungen zum Nutzen des Unternehmens betont und praktisch eingesetzt werden können. Es ist ein klassischer Teilbereich des Personalmanagements, der darauf abzielt, die Vielfalt der Mitarbeiter*innen in Unternehmen zu fördern und ihre individuellen Stärken für den Unternehmenserfolg einzusetzen. Vielfalt kann sich zum Beispiel durch äußere Eigenschaften wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter oder Behinderungen ausdrücken, kann sich aber auch auf subjektiv wahrgenommene Unterschiede beziehen. Darunter würden unter anderem die Religionszugehörigkeit, kulturelle Identität oder sexuelle Orientierung fallen. Diversity Management hat sich sukzessive als Managementstrategie immer weiter verbreitet, auch aufgrund der wachsenden Anzahl heterogener Belegschaften und des hohen Wertes dieser vielfältigen Menschen für zukunftsorientierte Unternehmen.</p> | |
| Jahresbericht 2021/2022 | <p>Der Bereich Chancengleichheit der Stadt Oberhausen hatte daher in 2021 in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle und der OWT eine Veranstaltung zum Thema „Diversity Management in Oberhausener Unternehmen“ in die Umsetzungsplanungen für 2022 mit aufgenommen. Hieraus sollte sich eine jährliche Veranstaltungsreihe entwickeln, die bestmöglich in den nachfolgenden Jahren wechselnd von einem/einer anderen Veranstalter*in ausgerichtet worden wäre und somit die Chance gehabt hätte, thematisch weiter zu wachsen und sich inhaltlich zu entwickeln. Unterstützung in Form eines fachlichen Inputs sollte die Prospektiv GmbH liefern, fester Bestandteil des Programms sollte u. a. eine Podiumsdiskussion (EVO, Stadtparkasse Oberhausen, Fraunhofer Umsicht, Gehring Group) sein, um das Thema Diversity Management in Unternehmen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und konstruktiv diskutieren zu können. Auch Best Practice Beispiele anderer Unternehmen sollten entsprechend integriert und vorgestellt werden. Leider wurde die Veranstaltung seitens der Oberhausener Unternehmen trotz umfangreicher Werbemaßnahmen nicht so angenommen wie erwartet, sodass kurz vor dem Veranstaltungstag im Oktober 2022 abgesagt werden musste.</p> <p>Die Kulturbetriebe der Stadt Oberhausen haben indes bereits in 2021/2022 Diversitykonzepte erarbeitet. Begleitend dazu wurde diskutiert, ob eine gemeinsame Veranstaltung mit dem Kommunalen Integrationszentrum, dem Büro für Interkultur und der Gleichstellungsstelle attraktiv ist. Aufgrund von Corona und der Ukraine-Krise wurde der Gedanke vorerst jedoch verworfen.</p> | Umsetzungsstand  |
| Ausblick/Ziel | <p>Es gilt die zurückliegende Veranstaltungsplanung zu evaluieren, Hemmnisse zu identifizieren und hieraus eine neue (reformierte) Veranstaltungs- oder Projektidee zu erarbeiten.</p> | |
| Zuständigkeit | <p>Gleichstellungsstelle, Bereich Chancengleichheit, ggf. weitere unterstützende Institutionen/Unternehmen</p> | |

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.5 Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern zur Förderung der Gleichstellung

Als gesamtstädtische Interessenvertretung und zur Bewältigung der breiten Querschnittsaufgabe forciert die Gleichstellungsstelle Projekte und Kooperationen mit Partnerinnen und Partnern zur Förderung der Gleichstellung in Oberhausen.

Die Vernetzung findet in Form von **Arbeitskreisen, Projekttreffen und regelmäßigen Kontaktgesprächen** statt. Teils handelt es sich um dauerhaft angelegte Gremien (z.B. AK Gewalt, AK Frauenerwerbstätigkeit), teils sind es projektbezogen agierende Zusammenschlüsse, die sich nach Umsetzen des Projektes wieder auflösen.

Die verschiedenen Aufgaben der Gleichstellungsstelle können aufgrund der Fülle der Themen nur durch eine gute Netzwerk- und Projektarbeit wahrgenommen werden.

Mit Projekten, Aktionen und Veranstaltungen werden Bürgerinnen und Bürger angesprochen, sich mit gleichstellungsrelevanten Themen auseinander zu setzen. Die Veranstaltungen orientieren sich neben der Themenbezogenheit auch an jährlichen Gedenk- und Aktionstagen wie One Billion Rising am 14. Februar, dem Internationalen Frauentag am 08. März, dem Equal Pay Day, dem Girls` Day oder dem Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiter*innen nehmen auch an verschiedenen Veranstaltungen und Aktionen anderer Ausrichter*innen teil, um das Thema Gleichstellung zu verankern, dafür zu sensibilisieren und voranzutreiben. Beispielsweise können hier das jährlich stattfindende Internationale Frauenfrühstück anlässlich des Internationalen Frauentages des Kommunalen Integrationszentrums, der Mädchenaktionstag oder Gedenktage der Gedenkhalle aufgezeigt werden. Die daraus erworbenen Kontakte und Erkenntnisse dienen dann wieder der Netzwerk- und Projektarbeit.

Nur durch diese breite Netzwerkarbeit mit Partner*innen zur gegenseitigen Unterstützung der zahlreichen Fraueninteressen und Gleichstellungsbelange ist es möglich, dem Ziel Gleichstellung von Frau und Mann Schritt für Schritt näher zu kommen.

| | | |
|--|---|---|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene | Nr. 3.5.1 |
| Daten | | |
| Grundlage | | |
| Durch die Teilnahme an überörtlichen Gremien auf Landes- und Bundesebene wird der fachliche Austausch gesichert, die Netzwerkarbeit gefördert und das Befördern von frauenspezifischen Themen in die und von der Landes- und Bundesebene forciert. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand |  |
| Teilnahme 2021/2022: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgliederversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW und Austausch mit den Landesministerien (ca. drei – vier Sitzungen pro Jahr) • Regionale Konferenzen des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) für Gleichstellungsbeauftragte • AG des Gleichstellungsministeriums NRW zur Erstellung eines Mustergleichstellungsplanes • Mentorin im Rahmen des Mentoringprogrammes für dienstjunge Gleichstellungsbeauftragte 03/2022 – 03/2024, Mentee: Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aachen • Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarstädte Mülheim an der Ruhr, Mönchengladbach, Witten, Bochum und Krefeld • Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten des Städtetages NRW (ca. zwei – drei Sitzungen pro Jahr in Köln) als Vorsitzende mitsamt Vorbereitung dieser in enger Abstimmung mit der Referentin des Städtetages und der stellvertretenden Vorsitzenden • Entsandte der Gleichstellungsbeauftragten NRW im Personalausschuss des Städtetages NRW | | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen werden weiterhin überörtliche Gremien nutzen, um aktuelle Thematiken zeitnah aufbereiten zu können und durch den Austausch Erkenntnisse für die Oberhausener Gleichstellungsarbeit zu gewinnen. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|---|---|------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung | Internationaler Frauentag | Nr. 3.5.2 |
| Daten | | |
| 08.03.2021 / 08.03.2022 | | |
| Grundlage | | |
| Jährliche Durchführung des Frauenempfangs der Stadt Oberhausen zum Internationalen Frauentag und damit verbunden Ausweitung der Netzwerke verdienter Frauen in und aus Oberhausen. | | |
| Jahresbericht 2021/2021 | Umsetzungsstand | |
| <p>In 2021 konnte bedingt durch Corona kein Frauenempfang als Präsenzveranstaltung stattfinden. Daher hat die Gleichstellungsstelle die Frauen aus dem Verteilerkreis angeschrieben und aktiv mit einem kleinen Präsent an den Internationalen Frauentag erinnert.</p> <p>Im Jahr 2022 hat die Gleichstellungsstelle den Internationalen Frauentag digital mit einem Auftritt der Kabarettistin Andrea Volk begangen. Die geladenen Frauen könnten den Auftritt von Andrea Volk digital von zu Hause begleiten und mit einem selbst gestaltetem Avatar auf den Auftritt und das Programm anlässlich des Frauenempfangs reagieren.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Der jährliche Empfang zum Internationalen Frauentag ist ein wichtiger Bestandteil gesellschaftlicher Anerkennung von Leistungen von Frauen in Oberhausen. Gerade Frauen sind bei den weiteren stadtweiten Veranstaltungsplattformen oftmals in der Minderzahl. Bei dem Frauenempfang lernen sich die Akteurinnen der Stadtgesellschaft kennen und ihr Engagement wird angemessen gewürdigt. Die Gleichstellungsstelle ist weiterhin bemüht, diese Veranstaltungsform zu bieten. Dies gelingt nur durch Kooperationen, die auch finanzielle Unterstützung zur Ausrichtung möglich machen. | | |
| In 2023 hat der Frauenempfang in Kooperation mit dem Zentrum für Ausbildung in Qualifizierung (ZAQ) stattgefunden. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle in Verbindung mit wechselnden Kooperationspartnern*innen. | | |

| | | |
|---|--|------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung 3.5.2 Internationaler Frauentag | Kooperationen zum Internationalen Frauentag | Nr. 3.5.3 |
| Daten | | |
| Veranstaltungen am 08.03.2021 und 08.03.2022 | | |
| Grundlage | | |
| 2018 konnte in Kooperation mit dem Theater Oberhausen unter dem Motto „Sie haben die Wahl“ zu 100 Jahre Beschluss des Frauenwahlrechtes ein feministisches Mitmachfestival angeboten werden. Mit „Aufstand in der Küche“, „Heal the world or die trying“ und „Manifest für einen feministischen Führungsstil“ standen den Besucherinnen und Besuchern sowie den Gästen des Frauenempfangs drei künstlerische Workshopbeiträge zur Auswahl. Aus dieser Kooperation entstand die Idee jährlich gemeinsam mit verschiedenen Akteur*innen zum Internationalen Frauentag einen gemeinsamen Flyer mit Aktionen rund um den 8. März für Interessierte herauszugeben und das feministische Festival am Theater Oberhausen fortzuführen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Für 2021 und 2022 konnten bedingt durch die Coronapandemie keine weiteren Flyer herausgegeben zum Internationalen Frauentag herausgegeben werden. Die Gleichstellungsstelle kooperierte mit dem Theater Oberhausen seit 2018 zum Internationalen Frauentag. Nach dem Erfolg des feministisches Mitmachfestivals in den Jahren 2018 und 2019 bot das Theater nach einer Corona bedingten Pause im Jahr 2021/22 eine Feministische Reihe an.</p> <p>Dabei beteiligte sich die Gelichstellungsbeauftragte am 18.09.2021 durch ein Grußwort beim Auftaktfest des Theaters. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich weiterhin an der Öffentlichkeitsarbeit der Feministischen Reihe, nahm an mehreren Onlineveranstaltungen teil und fungierte als Netzwerkpartnerin.</p> <p>Am 08.03.2022 beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte an der Veranstaltung des Bündnisses aus Frauenplenum Oberhausen, Frauen helfen Frauen Oberhausen e.V., ver.di Frauenrat Ruhr-West, IG BAU Mülheim- Essen- Oberhausen, Amnesty International Oberhausen , Oberhausener Bündnis für eine menschenwürdige Gesundheitsversorgung, Internationale Frauengruppe des Evangelischen Kirchenkreis Oberhausen, The Silent University und pro familia Oberhausen mit einem Grußwort zum Internationalen Frauentag.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle trug mit begleitender Öffentlichkeitsarbeit über Mail und Social Media zur Verbreitung der jeweiligen Veranstaltungen bei.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Für das Jahr 2023 soll erneut ein Flyer zum Internationalen Frauentag zur Bündelung aller Informationen für Veranstaltungen in Oberhausen zusammen mit dem Theater Oberhausen herausgegeben werden. | | |
| Der Flyer und die Kooperationen bringen Akteur*innen und Frauenunterstützer*innen zusammen. Damit ist eine breite Wahrnehmung und Würdigung des Internationalen Frauentages in Oberhausen gegeben. Die Gleichstellungsstelle kooperiert und unterstützt das Theater im Jahr 2023 erneut bei den Planungen dem Programm Frauen und Macht. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle in Verbindung mit wechselnden Kooperationspartnern*innen. | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII | Nr. 3.5.4 |
|--|---|---|
| Daten | | |
| <p>Durch den Beschluss des Jugendhilfeausschusses der Stadt Oberhausen vom 27.01.1993 sind die Träger der freien und öffentlichen Jugendhilfen sowie die Träger geförderter Maßnahmen der Jugendhilfe in Oberhausen zur Sicherung einer kontinuierlichen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit in der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII zusammengeschlossen, um gemeinsam die Grundlagen der Jugendhilfeplanung zu erarbeiten. Neben der zentralen Arbeitsgemeinschaft gibt es für sechs kleinteilige themenfeldbezogene gesamtstädtische Abstimmungsebenen. Für die Belange von Mädchen wurde auf dieser Ebene die Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII gebildet. Auf der operativen Ebene arbeitet der Mädchenfacharbeitskreis (FAK) und setzt beispielsweise durch gezielte Projekte die Förderung von Mädchenarbeit vor Ort um. Das Gegenstück zum FAK Mädchen bildet der Jungenfacharbeitskreis (FAK Jungen), sowie der FAK quer.</p> | | |
| Grundlage | | |
| <p>Die Gleichstellungsstelle nimmt an den Sitzungen der Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII mit regulär ca. sechs Treffen pro Jahr teil. Die Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII trägt dazu bei, die Mädchenarbeit mit allen Facetten in Oberhausen voranzutreiben. Ihr Selbstverständnis ist es, breitgefächerte Netzwerkstrukturen mit allen in Oberhausen vertretenen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe zu entwickeln und als Schnittstelle zwischen kommunaler Jugendhilfe und öffentlicher Jugendhilfe zu agieren.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand |  |
| <p>Inhaltlich setzte sich die Facharbeitsgemeinschaft im Jahr 2021 weiterhin mit Themenschwerpunkt „Medienkompetenz –weibliche Rollenbilder im Netz“ auseinander. Dazu wurden verschiedene Fortbildungen für den FAK Mädchen durchgeführt. Am 22.04.2021 fand der durch den FAK Mädchen und der Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung geplante und veranstaltete „Girls` Day“ statt. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an der Organisation und Durchführung des Tages, die pandemiebedingt als Onlineangebot stattfand. In Kooperation mit dem Mädchenfacharbeitskreis Oberhausen fand am 24.09.2021 das erst Mädchenfestival anlässlich des Welt-Mädchentages statt. Auch diese Aktion wurde durch die Gleichstellungsstelle mit organisiert und begleitet. Die FAG unterstützte den Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25.11.2021. Zusammen mit einer Unterarbeitsgruppe der FAG Mädchen brachte die Gleichstellungsstelle eine „Hilfekarte für Mädchen und junge Frauen“ als Neuauflage in knalligem Design heraus, auf der alle wichtigen Oberhausener Anlaufstellen aufgelistet sind.</p> <p>Schwerpunktmäßig wurde im Jahr 2022 an der Weiterentwicklung der Kampagne „Luisa ist hier“ gearbeitet (Maßnahme 3.3.8). Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an der Organisation und Durchführung des „Girls` Day und Boys` Day“, der am 28.04.2022 im Jugendhaus der Ev. Emmausgemeinde stattfand.</p> <p>Am 11.06.2022 fand erstmalig die Austragung einer Mädchentrophy in einem größeren Rahmen statt. Bei der Mädchentrophy handelt es sich um die Austragung von kooperativem Teamspielen, bei welcher Kommunikation, Teamfähigkeit, Kreativität und Geschicklichkeit bewertet werden. Die Spiele fördert Zusammenhalt und Stärken das Selbstbewusstsein. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an der Durchführung des Finales.</p> <p>Am 09.09.2022, dem Internationalen Mädchentag, fand in Kooperation mit dem Mädchenfacharbeitskreis das 2. Mädchenfestival unter dem Titel „Girls just wanna have fundamnetal human rights“ statt. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an dem Aktionstag bei der Planung, Durchführung und Öffentlichkeitsarbeit auf den Social Media Kanälen.</p> | | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Ziel dieser Arbeit ist die Institutionalisierung der Mädchenförderung, die Unterstützung und Stärkung vorhandener Angebote zur Mädchenarbeit vor Ort und die Verankerung der Mädchenförderung in der fachlichen und politischen Gremienarbeit. Für das Jahr 2023 ist die weitere Umsetzung der Kampagne „Luisa ist hier“, einem Hilfsangebot für Mädchen und Frauen in der Partyszene, geplant.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| <p>Fachbereich 3-1-50 Jugendförderung (Geschäftsführung), darüber hinaus haben sich im Zeitraum 2021/22 aktiv an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft folgende Träger und Institutionen beteiligt: Gleichstellungsstelle, Kommunales Integrationszentrum, Koordinierung Schulsozialarbeit und Offener Ganzttag, Vertretung des Mädchenfacharbeitskreises Oberhausen, AWO, Caritas, CVJM, Evangelische Jugend, Druckluft, Falken, Ruhrwerkstatt sowie Frauenberatungsstelle .</p> | | |

| | | |
|---|--|--------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | Menstruationsartikel an Schulen | Nr. 3.5.4.1 |
| Daten <p>Mit Datum vom 13.12.2021 hat der Rat der Stadt Oberhausen beschlossen, an den weiterführenden fünf Schulen in Oberhausen bedarfsorientiert und unentgeltlich Menstruationsartikel bereitzustellen. Die Bedarfsabfrage führte dazu, dass in den Schülerinnen-WC's der weiterführenden Schulen in Oberhausen 67 Spendersysteme benötigt werden, die Installation erfolgte in den Osterferien 2022. Bei dem Spendersystem handelt es sich um ein Produkt, das bis zu 140 Tampons und 40 Binden in jeden Automaten aufnehmen kann, die Entnahme erfolgt manuell.</p> | | |
| Grundlage <p>Menstruation und Periodenarmut dürfen kein Tabuthema sein. Die Hälfte der Menschheit menstruiert eine nicht unerhebliche Zeit des Lebens und dennoch geschieht dies weitestgehend im Verborgenen. Für viele Menstruierende ist Menstruation besetzt mit Scham und auch finanziellen Herausforderungen und nicht selten werden Menstruierende von Blutungen überrascht. Nicht allen Menstruierenden gelingt es gleichermaßen und stets vorbereitet zu sein, viele hemmt das eigene Schamgefühl um Hilfe oder Menstruationsprodukte zu bitten, bspw. in der Schule. Diese Situationen zu vermeiden und die gebotene Hygiene zu verbessern ist durch verhältnismäßig geringen Aufwand z.B. durch die Aufstellung von Spendern für Hygieneartikel auf Toiletten möglich. Beispiele aus anderen Städten (z.B. Osnabrück, Wiesbaden, Hamm), in denen seit einiger Zeit Tampons und Binden unentgeltlich auf Toiletten zur Verfügung gestellt werden, wurden positive Erfahrungen gemacht. Übermäßige Mitnahme oder Vandalismus waren dort nicht zu beobachten.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 <p>Die Stadt Oberhausen installierte im Jahr 2022 die Hygienespender an weiterführenden Schulen. Die Gleichstellungsstelle erarbeitete zusammen mit dem Netzwerk Mädchenförderung Oberhausen ein Plakat, welches mit QR Code zu der Homepage des Netzwerkes Mädchenförderung führt. In Zusammenarbeit mit der Aidshilfe Oberhausen wurden Informationen zur Verwendung von Monatshygieneprodukten auf dieser Homepage veröffentlicht. Die Plakate wurden seitens der Gleichstellungsstelle den Schulen zur Anbringung neben die Spenderautomaten zur Verfügung gestellt. Mädchen können so leichter an Informationen zum Thema Monatsblutung gelangen.</p> | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel <p>Ziel dieser Kampagne ist das Entgegenwirken von Periodenarmut, der Abbau von Tabus und Schließung von Informationslücken zum Thema Monatsblutung und bei der Verwendung von Periodenprodukten. Zukünftig soll das Thema Menstruation aktiv in den Jugendeinrichtungen, zum Beispiel in Workshops oder bei Mädchentreffs thematisiert werden.</p> | | |
| Zuständigkeit <p>Fachbereich 3-3, SBO, Gleichstellungsstelle mit dem Netzwerk Mädchenförderung</p> | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern*innen zur Förderung der Gleichstellungsarbeit | Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage | Nr. 3.5.5 |
|---|---|-----------|
| Daten ./ | | |
| Grundlage Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihres Krankheitsspektrums, ihrer Betroffenheit von Erkrankungen sowie ihres Erlebens und Umgangs mit Gesundheit und Krankheit. Das Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen setzt sich seit dem Jahr 2000 mit der Frauengesundheit auseinander. Widmeten sich die ersten Frauengesundheitstage konkreten Krankheitsbildern wie Brustkrebs oder Depressionen, ging es später zunehmend um Lebensumstände von Frauen. Zur geschlechtsspezifischen Gesundheitsbetrachtung ist die Gleichstellungsbeauftragte neben eigenen Aktionen auch Mitglied der kommunalen Gesundheitskonferenz. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 Im Jahr 2021 konnten bedingt durch Corona keine Frauengesundheitstage durchgeführt werden. Die Frauengesundheitstage 2022 konnten wieder in Präsenz stattfinden und standen unter dem Motto „Die neue Einsamkeit- über Nähe, Vereinzeln und Gemeinschaft“. Neben der Filmmatinee „Tanz ins Leben“ im Lichtburg Filmopalast, rundeten ein Singlekochkurs, der Impulsvortrag „Herr Rossi sucht das Glück-, Tänze-die die Herzen verbieten sowie das Café unterwegs das Programm ab. Zudem gelang es, neben den jährlich stattfindenden Frauengesundheitstagen mit weiteren Akteur*innen aus dem Fachgebiet Gesundheit das große Thema Frauengesundheit weiter in den Fokus zu nehmen. | Umsetzungsstand  | |
| Ausblick/Ziel Mit den Oberhausener Frauengesundheitstagen hat das Netzwerk eine beständige Veranstaltungsform geschaffen, um über geschlechtsspezifische Unterschiede bei Erkrankungen von Frauen und Männern zu berichten. Jährlich wird ein inhaltlich qualitatives Programm geboten, das von den Interessierten umfangreich angenommen wird. Zudem ist ein Fachtag rund um den Internationalen Tag der Frauengesundheit in Planung, um die für Oberhausen wichtigen Themen der Frauengesundheit zu priorisieren und weiter in den Fokus zu nehmen. | | |
| Zuständigkeit Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen vertreten durch: Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen, Bereich 3-4 Gesundheit, Ev. Familien- und Erwachsenenbildungswerk, Frauen helfen Frauen e. V., Kath. Familienbildungsstätte, pro familia, Volkshochschule Oberhausen, Kommunales Integrationszentrum, Zentrum für Integration und Bildung (ZIB), Leben im Pott | | |

| | | |
|--|---|------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | Oberhausener Frauenfilmtage visuelle | Nr. 3.5.6 |
| Daten | | |
| Debüt visuelle: Januar 2013, seitdem jährliche Durchführung der Frauenfilmtage im Frühjahr eines Jahres | | |
| Grundlage | | |
| <p>Die Oberhausener Frauenfilmtage mit dem Titel „visuelle“ hatten ihr Debüt im Januar 2013. In einer aktiven Kooperation mit dem Lichtburg Filmpalast, dem Zonta-Club Oberhausen, Jugendamt, Kulturbüro, Agentur Zielgruppe und Gleichstellungsstelle wird jährlich an jeweils vier Kinotagen eine Filmreihe kreiert, die von Frauen gemacht sind bzw. in der Filme die verschiedenen Rollen der Frauen aufnehmen und damit unterschiedlich geprägte Gesellschaftsbilder in breiter Form thematisieren. Fester Bestandteil der Darbietung ist auch ein begleitendes Kinder-/Jugendprogramm.</p> <p>Neben den Filmen sind die Filmgespräche mit Filmexpertinnen das qualitative Element von visuelle. Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Filmindustrie, die Herausforderungen für Filmemacherinnen, die Finanzakquise für Filme zu Frauenthemen – all dies sind Inhalte, die bereits vor Ort mit Filmfrauen diskutiert wurden. Ein Blick hinter die Kulissen wird damit lebendig.</p> <p>Erstmals wurde 2017 der mit 500,00 Euro dotierte Zonta-Publikumspreis vergeben, so dass sich visuelle immer mehr zum Frauenfilmfestival entwickelt.</p> <p>Sponsor*innen sind die Film- und Medienstiftung NRW, die Energieversorgung Oberhausen AG, der Zonta-Club Oberhausen und eine private Förderin. Im Jahr 2016 ist es zudem gelungen, für die Folgedarbietungen ab 2017 und sodann ab 2020 mit der Volksbank Rhein-Ruhr einen festen Sponsoringpartner für jeweils drei Jahre zu gewinnen.</p> | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Vom 06. bis 10.10.2021 konnte die 9. Auflage der Frauenfilmtage präsentiert werden. Der Integrationsrat konnte erneut neben Zonta und der EVO AG als weiterer Präsentationspartner für einen Film gewonnen werden. Mit dem Film „Töchter“ eröffnete visuelle vor gut gefüllten Reihen. Der Zonta-Publikumspreis ging an den Film „Walchensee Forever“. Unter „visuelle präsentiert“ wurden zudem bereits vorab im Streaming-Angebote Filme gezeigt, um auch in den Lock Down Phasen präsent zu bleiben und die Filmreihe auch unterjährig präsent zu halten. Zudem zeigte die Lichtburg die Preview des Filmes „Die Unbeugsamen“ am 13.08.2021.</p> <p>2022 waren die 10. Frauenfilmtage vom 07. bis 11.09.2022. Dieser besondere „Geburtstag“ wurde mit besonderen öffentlichkeitswirksamen Aktionen wie z. B. Verlosungen begangen. Der Eröffnungsfilm „Alice Schwarzer“ war überaus gut besucht. Der auch im Rahmen des Mädchenfestival gezeigte Jugendfilm „Alle für Ella“ wurde im Vorfeld auch durch einen Mädchenworkshop begleitet und auch noch im Nachgang der Frauenfilmtage präsentiert.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| <p>Mit den Oberhausener Frauenfilmtagen visuelle ist eine attraktive Veranstaltungsplattform geschaffen worden, über die Filmwelt der Frauen und über gesellschaftliche Herausforderungen der Gleichstellung ansprechend ins Gespräch zu kommen. Alljährlich wird ein inhaltlich hochwertig qualitatives Programm geboten. Die Publikumszahlen stiegen bis Corona von Jahr zu Jahr, müssen nun wieder akquiriert werden und sind im Erwachsenenangebot noch ausbaufähig.</p> <p>Die Vorbereitungscrew ist weiter hoch motiviert, die Frauenfilmtage zu einem festen Bestandteil der Oberhausener Kulturszene auszubauen. Die nächsten Frauenfilmtage sind in 2023 für den Zeitraum vom 13. bis 17.09.2023 terminiert. Das Verschieben auf Herbst hat sich bewährt. Auch die Ausweitung um einen Tag von mittwochs an (zu Beginn ab donnerstags) bis sonntags wird beibehalten. Ein neues Plakatmotiv ist in der Kreation.</p> | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Lichtburg Filmpalast und weiteren Partnern*innen | | |

| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n) | Nr. 3.5.7 |
|---|--|---|
| Daten | | |
| Herausgabe der Vielfalt mit dem Magazin „Schichtwechsel“ der Geschichtswerkstatt seit 2012: 9 Ausgaben von Käthe Rentmeister (Ausgabe 1), Luise Albertz (Ausgabe 2), Antonetta von Wrede (Ausgabe 3), Fasia Jansen (Ausgabe 4), Elisabeth Hoff (Ausgabe 5), Anna Schleisiek (Ausgabe 6), Renate Weckwerth (Ausgabe 7), Helene Amalie Krupp (Ausgabe 8), Irmgard Kroymann (Ausgabe 9), Rosemarie Haczkiwicz (Ausgabe 10) bis Heide Kamps (Ausgabe 11). | | |
| Grundlage | | |
| Über das Projekt „Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)“ stellt die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Geschichtswerkstatt e. V. seit 2012 starke Frauen aus der Oberhausener Geschichte vor. Über den Schichtwechsel, das Magazin der Geschichtswerkstatt, erschien Vielfalt als Flyer-Beilage für Abonnentinnen und Abonnenten anfangs im halbjährlichen Rhythmus mit jeweils einer spannenden Biographie einer Frau. In den letzten Jahren sind Ausgaben nur noch unregelmäßig erschienen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand |  |
| Die letzten regelmäßigen Ausgaben der Vielfalt sind im Jahr 2015 erschienen. In 2016 und 2017 gab es keine „Vielfalt“, da ein Sponsor bislang, trotz Bemühungen der Gleichstellungsstelle und der Geschichtswerkstatt, nicht gefunden wurde. Die Gleichstellungsstelle gibt die Einzelausgaben nunmehr seit 2018 mit eigenen Mitteln heraus. Zum Jahresübergang 2021 / 2022 erschien eine Ausgabe zum Leben und Wirken von Heide Kamps. | | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Mit den Vielfaltsausgaben werden Oberhausener Frauengeschichten dokumentiert und veröffentlicht – ein wichtiger Beitrag zur Darstellung der für die Stadthistorie wesentlichen Akteurinnen ihrer Zeit. Dieser Ansatz soll sporadisch weiterverfolgt werden, wenn finanzielle und personelle Ressourcen dies auf allen Seiten zulassen. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Geschichtswerkstatt | | |

| | | |
|---|--|------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partner*rinnen zur Förderung der Gleichstellung | Runder Tisch Alleinerziehende | Nr. 3.5.8 |
| Daten | | |
| Sitzungen ca. 2x pro Jahr, Zusammensetzung bis 2022: Bereiche der Verwaltung zum Thema Alleinerziehende, Planung ab 2023: nach Sozialkonferenz 03/2023 um Externe erweitern | | |
| Grundlage | | |
| Die Personengruppe der Alleinerziehenden findet sowohl im Sozialbericht als auch im Familienbericht besondere Erwähnung, da diese Personengruppe im Vergleich zu Paarhaushalten vermehrt in Armut lebt bzw. armutsgefährdet ist und besondere Herausforderungen zu bewältigen hat. Um für die Lebenssituation der Alleinerziehenden zu sensibilisieren und Verbesserungen im Rahmen der kommunalen Möglichkeiten zu entwickeln, wurde mit Beschluss des Oberbürgermeisters im Verwaltungsvorstand im Mai 2020 der verwaltungsinterne Runde Tisch Alleinerziehende gegründet. Dieser soll Strategien zur Verbesserung der Lebenslagen von Alleinerziehenden entwickeln und bereichsübergreifende Handlungsansätze erarbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt - auch in Personalunion hinsichtlich der Bereichsleitung Chancengleichheit - an diesem Runden Tisch aktiv mit. Nach ersten internen Sitzungen erfolgte 2022 die Absicht, diesen Runden Tisch um externe Akteur*innen zu erweitern. Dieses soll nach der Sozialkonferenz 03/2023 erfolgen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| Der Runde Tisch Alleinerziehende hat Themen wie Wohnen, Arbeit / Qualifizierung, Armut, Unterstützungs- / Beratungsangebote thematisch je Sitzung intern aufgearbeitet und die Erkenntnisse aus Sozial- und Familienbericht betrachtet. Die Herausforderungen zur Gestaltung von Maßnahmen, die Lebensbedingungen der Alleinerziehenden verbessern, sind dabei Zielsetzungen des Runden Tisches neben dem Informationstransfer der Angebotsübersicht. Zu den nächsten Sitzungen soll der Kreis extern erweitert werden. Dies ist auch eine Bestätigung aus Beratungen der Sozialkonferenz am 20.03.2023 zum Schwerpunktthema Alleinerziehende. Die gleichstellungspolitischen Belange werden durch die Gleichstellungsbeauftragte mit in die Themenstellungen der AG eingebracht. |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Weiterhin regelmäßige Einbringung gleichstellungsrelevanter Aspekte in den Runden Tisch Alleinerziehende. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Bereich Chancengleichheit / Strategie und Themenfeld Familie. | | |

| | | |
|---|---|------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung | Zonta-Club Oberhausen | Nr. 3.5.9 |
| Daten | | |
| Gründung 2005, Stand 12/2022: 46 aktive Mitglieder | | |
| Grundlage | | |
| Der Zonta Club Oberhausen setzt sich seit 2005 für verschiedene Projekte international und lokal ein. Die Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2011 Mitglied des Clubs und bringt ihre Intentionen in die Clubarbeit ein. | | |
| Jeden 2. Mittwoch im Monat treffen sich rd. 30 - 40 Frauen aus unterschiedlichsten Berufen, um | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Projekte und Aktivitäten zur Spendenakquise zu planen, - durch Vorträge politisches und soziales Engagement zu initiieren, - junge Frauen für ihre ehrenamtlichen Verdienste auszuzeichnen und - lokales Leben durch kulturelle und gesellschaftspolitische Aktivitäten zu unterstützen. | | |
| Bei der Auswahl der Förderprojekte orientiert sich der Zonta Club Oberhausen Rheinland an den von Zonta International erarbeiteten übergeordneten Themen: | | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Gewalt gegen Frauen - Gesundheit - Ökonomischer Status (wirtschaftliche Verhältnisse) - Erziehung, Jugend, Entwicklung. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| Insbesondere in der gleichstellungspolitischen Ausrichtung und in der Projektförderung ist die Gleichstellungsbeauftragte im Zonta Club tätig und bringt dort ihre Erkenntnisse mit ein, um den Frauenclub dahingehend zu unterstützen. Als Projektpartner agiert der Zonta-Club Oberhausen häufig mit der Gleichstellungsstelle und hat beispielsweise die Veranstaltungen „Gegen Gewalt an Frauen“ mit Orange your City, One Billion Rising und visuelle in 2021/2022 mit begleitet und unterstützt. Andererseits erhält die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, ihre Belange in die Aktionen des Zonta-Clubs einzubringen (z. B. Buswerbung Gegen Gewalt an Frauen „Zonta says No“, fachliche Inputs zu Themen gendergerechte Sprache, Auswirkungen von Corona auf Frauen, Förderung junger Frauen im Erwerbsleben) und durch Anstoßen nachhaltiger Projektförderungen, z. B. Prostituiertenberatung Solwodi, Verhütungsmittelfond pro familia, Unterstützung für bedürftige Schwangere über domun vitae, „Glanzlichter“ in Kooperation mit der AWO gegen Altersarmut, Angebote für Migrantinnen. |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Fortführung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Zonta-Club Oberhausen, der sich zu einem etablierten Frauennetzwerk in Oberhausen entwickelt hat. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied im Zonta-Club und Club als Kooperationspartner für die Gleichstellungsstelle | | |

| | | |
|--|--|-------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | Frauenpolitisch unterwegs | Nr. 3.5.10 |
| Daten | | |
| Die Auftaktveranstaltung „Frauenpolitisch unterwegs“ fand im Jahr 2010 statt. | | |
| Grundlage | | |
| Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen bietet seit dem Jahr 2010 in Kooperation mit den Katholischen Familienbildungsstätten Mülheim an der Ruhr und Oberhausen die Veranstaltungsreihe „Frauenpolitisch unterwegs“ an. Seit dem Jahr 2014 konnte die Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr als Kooperationspartnerin dazu gewonnen werden. Mit den inhaltsreichen Exkursions- und Bildungsfahrten wurde eine Veranstaltungsreihe auf den Weg gebracht, die Frauen anregt, sich inhaltlich mit unterschiedlichen Frauenbildern, Frauenrollen sowie verschieden geprägten Gesellschaftsbildern in ihrem jeweiligen geschichtlichen Kontext auseinanderzusetzen. | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| <p>Am 17.09.2021 fand die frauenpolitische Exkursion unter dem Titel: Von Rittern, Klingen und starken Frauen - Frauenpolitisch unterwegs in Solingen und auf Schloss Burg an der Wupper mit 23 Teilnehmerinnen unter der Begleitung der Gleichstellungsstelle statt. Auf dem Programm mit besonderem Blick auf „starke Frauen“ von gestern und heute stand der Besuch in Gräfrath mit einer historisch gekleideten „Lewerfrau“, die Einblicke in die Solinger Schneiderwaren- und Schleifindustrie gab sowie der Schloss Burg, einer ab dem späten 19. Jahrhundert rekonstruierten Burganlage im Solinger Stadtteil Burg an der Wupper.</p> <p>Am 15.9.2022 führte die Exkursion Frauenspuren in Kevelaer - Frauenpolitisch unterwegs in der Marienwallfahrtsstadt am Niederrhein. Zum 12. Mal veranstaltete die Katholische Erwachsenen- und Familienbildung Mülheim an der Ruhr und Oberhausen gemeinsam mit den Gleichstellungsstellen beider Städte eine frauenpolitische Exkursion - mit besonderem Frauen-Fokus!</p> <p>Exkursionsgruppe fuhr in die niederrheinische Wallfahrtsstadt Kevelaer, Nordwesteuropas größten Wallfahrtsort. Nach einem Empfang am Rathaus der Stadt Kevelaer durch die dortige Gleichstellungsbeauftragte und den stellv. Bürgermeister nahm die Gruppe zusammen mit "Mechel Schrouse", einer historischen Frauenfigur aus der Zeit des 30-jährigen Krieges, an einer historischen Führung Kevelaers teil und erhielt einen Einblick in die Lebensumstände des 17. Jahrhunderts.</p> <p>Der Besuch des Sologartens mit Gradierwerk und Kneipp-Anlagen, der verschiedenen Kapellen und Kirchen der Stadt bildete den städtischen Erkundungsabschluss. Es nahmen 24 Frauen teil.</p> |  | |
| Ausblick/Ziel | | |
| Mit den attraktiven Bildungsfahrten „Frauenpolitisch unterwegs“ ist eine Veranstaltungsreihe etabliert worden, die breitgefächerte Frauenthemen anspricht und Frauen anregt über gesellschaftliche Rollenbilder ins Gespräch zu kommen. Für das Jahr 2023 ist eine Exkursion nach Aachen geplant. | | |
| Zuständigkeit | | |
| Katholischen Familienbildungsstätten Mülheim an der Ruhr und Oberhausen Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen | | |

| | | |
|--|---|---|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung</p> | <p align="center">Schwangerschaftsabbruch</p> | <p align="center">Nr. 3.5.11</p> |
| <p>Daten</p> | | |
| <p>Vielen Frauen ist das Recht auf den Zugang zu einem sicheren Schwangerschaftsabbruch verwehrt, denn die Zahl der Ärzt*innen, die Schwangerschaftsabbrüche vornehmen, nimmt stetig ab. Laut Medienrecherchen gibt es heute 40 Prozent weniger Ärzt*innen als vor 10 Jahren. So auch in Oberhausen. Zurzeit gibt es keine Einrichtung, weder Praxis noch Krankenhaus, in der operative Schwangerschaftsabbrüche durchgeführt werden. Lediglich die Dependence einer Mülheimer Praxis bietet die Möglichkeit des medikamentösen Abbruchs. Von der Sicherstellung eines "ausreichenden Angebotes ambulanter und stationärer Einrichtungen zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen" ist Oberhausen somit weit entfernt, obwohl § 13 des Schwangerschaftskonfliktgesetzes die Länder dazu verpflichtet.</p> | | |
| <p>Grundlage</p> | | |
| <p>Die Gleichstellungsstelle und pro familia möchten auf die schlechte Versorgungslage aufmerksam machen und für Frauen in Oberhausen eine gute medizinische Versorgung herstellen. Zudem muss die Tabuisierung der Thematik aufgebrochen werden.</p> | | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> <p>Verschiedene Bemühungen in Richtung von Krankenhäusern oder der Ärzteschaft von Gleichstellungsstelle und pro familia Oberhausen haben noch nicht zu dem Erfolg einer ärztlichen Grundversorgung für Schwangerschaftsabbrüche bei Frauen geführt. Dies ist dramatisch, da der derzeit noch handelnde Arzt im Rentenalter praktiziert. Gerade auf der Grundlage der zeitlichen Dynamik ist jedoch ein schnelles, sicheres und gutes Angebot für die Frauen in dieser Ausnahmesituation unerlässlich. Auch der Oberhausener Gesundheitskonferenz wurde diese Problematik vorgestellt.</p> <p>Um die Thematik auch öffentlich zu machen, veranstaltet Pro familia bei Kapazitäten Aktionen zum Safe Abortion Day am 28. September eines Jahres. 2022 war dies nicht möglich.</p> <p>Am 18.08.2021 hat pro familia eine Lesung zu 150 Jahren § 218 StGB veranstaltet, die von der Gleichstellungsstelle begleitet wurde. § 218 StGB steht auch im Mittelpunkt einer Theaterproduktion des Jahres 2023, zu dem die Recherchen bereits ein Jahr vorab in Oberhausen begonnen haben. Die Gleichstellungsstelle war im Kleinen in der Suche nach Interviewpartnerinnen beteiligt.</p> <p>Zur Debatte zur Abschaffung des § 219a StGB (Werbeverbot), welcher mittlerweile abgeschafft ist, gab es zu Beginn des Jahres 2022 eine öffentliche Debatte, deren Diskurs auch von der Gleichstellungsbeauftragten moderiert wurde. Im Nachgang nahm diese auch an einer Podiumsdiskussion der Evangelischen Kirche zu dieser Thematik teil.</p> | <p>Umsetzungsstand</p>  | |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | | |
| <p>Die medizinische Versorgungslage von Schwangerschaftsabbrüchen in Oberhausen muss verbessert werden. Daher muss weiterhin auch durch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie z.B. Teilnahme am Safe Abortion Day auf die schlechte Versorgungslage aufmerksam gemacht werden. Ziel bleibt es, eine medizinische Grundversorgung in Oberhausen sicherzustellen.</p> | | |
| <p>Zuständigkeit</p> | | |
| <p>Gleichstellungsstelle in Kooperation mit pro familia Oberhausen</p> | | |

| | | |
|---|---|---|
| <p align="center">3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung</p> | <p align="center">Verhütungsmittelfonds</p> | <p align="center">Nr. 3.5.12</p> |
| <p>Daten</p> | <p>Seit dem Jahr 2004 ist die Hilfe zur Familienplanung nicht mehr im SGB II enthalten. Auch die Sterilisation wurde aus dem Leistungskatalog der Krankenkassen gestrichen. Pro familia führte im Jahr 2006 eine bundesweite Befragung durch, welche Bedeutung diese Gesetzesänderungen für betroffene Frauen und Paare haben. In 25 % der Fälle von Schwangerschaftsberatungen in Not- und Konfliktsituationen hatten die Kosten Einfluss auf die Wahl des Verhütungsmittels. Auch eine kleine Abfrage in Oberhausen bestätigte diese Zahlen. Etwa 20 % der Frauen benutzen aus Kostengründen nicht das gewünschte Verhütungsmittel. Aus einer weiteren Abfrage zur <i>Pille danach</i> im Jahr 2016 ging hervor, dass sogar 33 % der Frauen in Oberhausen überhaupt nicht verhüten.</p> | |
| <p>Grundlage</p> | <p>Im Jahr 2018 wurde in Oberhausen erstmals durch eine Zuwendung der Stadt Oberhausen in Höhe von 15.000,00 EUR ein Verhütungsmittelfonds eingerichtet. Ausgangspunkt der politischen Entscheidung war ein Bericht von pro familia im Gleichstellungsausschuss 2017 über die Einrichtung des Fonds ausschließlich durch Gelder des Zonta-Clubs Oberhausen, der sodann eine politische Initiative zur Finanzierung eines Fonds durch die Stadt Oberhausen in Gang setzte. Der Beschluss wurde 2017 im Rat der Stadt gefasst und im Jahr 2018 nachhaltig festgesetzt. Im Jahr 2019 wurde der der Haushaltsansatz aufgrund des hohen Bedarfs bereits auf 20.000 EUR erhöht.</p> | |
| <p>Jahresbericht 2021/2022</p> | <p>Ab dem Jahr 2021 ist der Verhütungsmittelfonds durch die Stadt verstetigt worden und auf 30.000,00 EUR jährlich aufgestockt worden. Im Jahr 2022 reichte der Ansatz von 30.000 EUR nicht aus und musste mittels eine überplanmäßigen Ausgabe um weiter 5.000 EUR aufgestockt werden. Der Inhalt des Angebots des Verhütungsmittelfonds von pro familia umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung der Klientin • Vorlage eines Kostenvoranschlages des gewünschten Verhütungsmittels • Nachweis der Bedürftigkeit • Überprüfung durch die Beratungsstelle pro familia • Aushändigung der Bewilligung an die Klientin • Begleichung der Rechnung für das Verhütungsmittel an die/den behandelnde/n Gynäkolog*innen | <p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1353 1070 1423 1236"> </div> |
| <p>Ausblick/Ziel</p> | <p>Um weiterhin vielen bedürftigen Frauen und Mädchen die Gelegenheit zu geben, die für sie geeigneten Verhütungsmittel zu finanzieren, finden gemäß dem geschlossenen Kooperationsvertrag zwischen pro familia und Gleichstellungsstelle regelmäßige Qualitätsdialoge statt. Zudem prüft die Gleichstellungsstelle, bei der die Kostenstelle verankert ist, jährlich den Verwendungsnachweis des Verhütungsmittelfonds.</p> | |
| <p>Zuständigkeit</p> | <p>Kostenstelle und Begleitung: Gleichstellungsstelle Die Verwaltung des Verhütungsmittelfonds obliegt pro familia.</p> | |

| | | |
|--|---|------------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung | Anti Catcall Tag | Nr. 3.5.13 |
| Daten | <p>44 Prozent aller Frauen erleben laut eigenen Angaben sexistische Übergriffe in ihrem Alltag - 14 Prozent von ihnen mehrmals im Monat. Das ist das Ergebnis der im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführten Pilotstudie "Sexismus im Alltag - Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung" aus dem Jahr 2022. Sie stellt repräsentativ dar, dass Sexismus als relevantes Phänomen in der Bevölkerung wahrgenommen wird. Auch ein erheblicher Teil der Männer gibt an, im Alltag von Sexismus betroffen zu sein: 32 Prozent. Mehr als jeder zehnte Mann (elf Prozent) erlebt Sexismus mehrmals im Monat. 46% der Belästigungen an Frauen finden im öffentlichen Raum statt. 45% der Übergriffe finden als verbale Übergriffe im persönlichen Gespräch statt.</p> | |
| Grundlage | <p>Der Begriff "Catcalling" kommt aus dem Englischen und beschreibt eine Form sexueller Belästigung, die ohne Körperkontakt auskommt. In Deutschland sind sexistische Zeichen und Übergriffe, meist berührungslose, aber unzumutbar aufgedrängte Sexualität, derzeit noch kein eigener Straftatbestand bzw. keine Ordnungswidrigkeit. Von Catcalling sind Frauen besonders betroffen. Zu Catcalling gehören beispielsweise das Zurufen anstößiger Bemerkungen über den Körper einer Person in der Öffentlichkeit oder das Hinterherpfeifen. Auch Verfolgen, obszöne Gesten und Hinterherfahren zählen zu Catcalling und können vielen Personen Angst machen und ihr Verhalten in der Öffentlichkeit nachhaltig und nachteilig beeinflussen.</p> | |
| Jahresbericht 2021/2022 | <p>Um das Thema präsenter in die öffentliche Diskussion zu bringen, machen mehrere Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene mit dem nationalen Anti-Catcall Tag, am 2. Freitag im Juni, auf diese nicht hinnehmbaren Vergehen aufmerksam. Mit der Kampagne #keinKompliment., schloss sich die Gleichstellungsstelle 2022 der Aktion an und machte im Juni 2022 erstmals mit einer Pressemitteilung und der Einrichtung einer Mailadresse keinkompliment@oberhausen.de auf das Thema aufmerksam und rief Betroffene zur anonymen Meldung ihrer Erlebnisse auf. Der Auftakt fand überregionale Wirkung durch Beiträge im WDR 5 Radio und ein Interview für die Aktuelle Stunde im WDR Fernsehen.</p> <p>Die Meldungen werden bis zum Sommer 2023 gesammelt, dokumentiert und für die Weiterarbeit vorbereitet. In Oberhausen setzt sich das Netzwerk Mädchenförderung und das Kulturbüro für die Umsetzung der Aktion ein. Hierzu rief die Gleichstellungsstelle zur Gründung einer Arbeitsgruppe auf und koordiniert die Aktivitäten der kommunalen Kampagne und wirkt auch auf Bundesebene mit.</p> | Umsetzungsstand |
| Ausblick/Ziel | <p>Am zweite Aktionstag, dem 9. Juni 2023 werden die gesammelten Übergriffe an den Orten sichtbar gemacht, an dem sie stattgefunden haben. Die Einbindung von Jugendzentren, die das Thema aufgreifen und mit Jugendlichen in Workshops thematisieren sollen sind für das 2. Quartal 2023 geplant.</p> <p>So soll nicht nur die Sensibilität für das Thema erhöht werden, die Zivilcourage gestärkt werden dagegen vorzugehen, sondern damit soll auch darauf aufmerksam gemacht werden, an welchen Stellen sogenannte „Angsträume“ bestehen, also Orte mit erhöhtem Bedrohungspotenzial für Frauen.</p> | |
| Zuständigkeit | | |
| Gleichstellungsstelle, Netzwerk Mädchenförderung , Kulturbüro | | |



| | | |
|--|---|-------------------|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung | Jugendparlament - JuPa | Nr. 3.5.14 |
| Daten | ca. 1-2 Treffen pro Jahr | |
| Grundlage | Das erste Oberhausener Jugendparlament konstituierte sich am 21. Juni 2012. Seit der konstituierenden Sitzung, die am 18.08.2022 stattfand, ist nunmehr das 6. Jugendparlament im Amt. Jede weiterführende Schule in Oberhausen kann in der Regel zwei Delegierte ins Jugendparlament entsenden. Ein Vertreter/eine Vertreterin des Jugendparlaments ist u. a. Mitglied im Gleichstellungsausschuss, um dort die Interessen des Jugendparlaments zu vertreten. Zudem haben die Vertreter*innen des Jugendparlaments in jedem Ratsausschuss Rederecht. Zwei Mitglieder sind Delegierte im Kinder- und Jugendrat NRW, der landesweiten Interessenvertretung der Kinder und Jugendlichen in Nordrhein-Westfalen. Die Gleichstellungsstelle und das Jugendparlament haben sich ebenfalls das gemeinsame Ziel gesetzt, sich regelmäßig auszutauschen und an spezifischen Stellen gemeinsam Projekte zu initiieren und (teilweise) öffentlichkeitswirksam umzusetzen. | |
| Jahresbericht 2021/2022 | Umsetzungsstand | |
| Auch in den letzten beiden Jahren haben regelmäßige Treffen mit dem Jugendparlament stattgefunden. Neben der Unterstützung zur Wahl der Jugendparlamentarier*innen und dem vorbereitenden Wahlkampfworkshop wurden Themen wie z. B. 10-jähriges Jubiläum, Girls` Day/Boys` Day, Schönheitsideale, Öffentlichkeitsarbeit und -kampagnen, Mädchenanteil im Jugendparlament, entsprechende Maßnahmenideen etc. besprochen und ggf. gemeinsame Projekte wie kostenfreie Menstruationsartikel an weiterführenden Schulen initiiert. In 2022 fand die Wahl des neuen Jugendparlamentes statt und hier konnten sich erneut mehr Mädchen als Jungen durchsetzen, mehr als die Hälfte des 6. Jugendparlamentes sowie die gewählte Vorsitzende sind weiblich. |  | |
| Ausblick/Ziel | Die inhaltliche Kooperation sowie die jeweiligen Austauschtermine sind fortzuführen. Themen werden anhand der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen sowie gesellschaftspolitischen Erfordernisse gemeinsam entwickelt und umgesetzt. | |
| Zuständigkeit | Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Jugendparlament | |

| | | | |
|---|---|----------------------------------|---|
| 3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung | | Angebote für Senior*innen | Nr. 3.5.15 |
| Daten | | | |
| ./. | | | |
| Grundlage | | | |
| <p>Senior*innen oder Personen, die (plötzlich) alleinstehend leben, können von Benachteiligung betroffen sein oder in Situationen der Überforderung geraten. Mit steigendem Alter nehmen die gesundheitlichen und pflegerischen Risiken zu. Die individuelle Lebensführung, medizinische und soziale Betreuung können aber die Lebensqualität älterer Menschen erheblich beeinflussen.</p> <p>Um möglichst vielen Menschen weiterhin ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, sind entsprechende Strukturen notwendig. In Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Themenfeld Leben im Alter des Bereiches 0-4/Chancengleichheit wurde die Idee einer Informationsreihe für benannte Zielgruppe entwickelt. Zur Ermittlung der Bedarfe wurde zunächst eine Abfrage an Besucherinnen der Quartiersbüros zu gewünschten Themen und Informationsveranstaltungen gestellt.</p> <p>Dabei wurden folgende Themenschwerpunkte identifiziert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pflege/ Gesundheit 2. Behördengänge 3. Beratungsstellen/ Anlaufstellen 4. Mietwohnungen/ Eigentum 5. Versicherungen 6. Rentenangelegenheiten 7. Sportangebote | | | |
| Jahresbericht 2021/2022 | | | Umsetzungsstand |
| <p>Im Jahr 2022 erfolgte die Abfrage in den Quartierbüros und die Planung der ersten Veranstaltung, die für das Frühjahr 2023 geplant ist. Zudem wurde zusammen mit dem Stadtsportbund eine Übersicht über vorhandene Sportangebote in Oberhausen vorbereitet, die als Auslage in den Quartiersbüros vorgehalten werden und auf der Internetseite der Quartiersbüros abzurufen sind.</p> | | |  |
| Ausblick/Ziel | <p>Für das Jahr 2023 sind 5 weitere Veranstaltungen zu den identifizierten Themen geplant. Hierzu werden verschiedene Referent*innen, wie z. B. die Verbraucherzentrale zum Thema Versicherungen oder die Fachbereichsleitung des Standes- und Versicherungsamtes zum Thema „Wegweisung durch die Bürokratie“ angefragt werden.</p> | | |
| Zuständigkeit | | | |
| Gleichstellungsstelle, Bereich 0-4/Chancengleichheit - Leben im Alter | | | |

3.6 Entwicklung Maßnahmenblock Externe Gleichstellungsarbeit

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Jahresbericht 2019/2020 hin zum Jahresbericht 2021/2022

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|------------------|---|-------------|---|
| 3.1.1 | Gleichstellungsausschuss | = | Etabliertes Ratsgremium, Entschluss zur Fortführung in der Ratsperiode 2020 - 2025 |
| 3.1.2 | Gleichstellungsbudget | = | Gute Inanspruchnahme des Budgets für gleichstellungsrelevante Projekte |
| 3.1.3 | Social Media | + NEU | Umfangreiche Bespielung der social media Plattformen |
| 3.1.4 | Feministische Aktivitäten | + NEU | Neue Formen zum Anstoß feministischer Debatten |
| 3.1.5 | Equal Care Day | + NEU | Neuer Aktionstag, der die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit thematisiert |
| 3.1.6 | Öffentliche Präsenz | = | Öffentliche Präsenz der Gleichstellungsstelle |
| 3.1.7 | Geschlechtergerechte Sprache | + | Herausgabe eines Leitfadens mitsamt Postkarten |
| 3.2.1 | Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit | - | Noch keine Reaktivierung des Arbeitskreises MEO erfolgt |
| 3.2.2 | Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB | = | Etablierte AK-Arbeit u. a. zur Begleitung von Compentia seitens Oberhausen |
| 3.2.3 | Competentia MEO | + | Verlängerung des Förderprojektes Competentia bis 2023 mit Aussicht auf Verstetigung |
| 3.2.4 | Equal Pay Day | = | Fester Termin im Gleichstellungskalender mit wechselnden Aktionen |
| 3.2.5 | Berufswahlorientierung Girls` Day | + | Jährlich gute Angebote des Netzwerkes Mädchenförderung für den Girls` Day |
| 3.2.6 | Girls` Academy | + | Durchbruch zum Start 01.04.2023! |
| 3.2.7 | Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen | + | Gutes Veranstaltungsformat mit hoher Relevanz für die Unternehmenskultur, Neuausrichtung verspricht Positives |
| 3.2.8 | Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit | = | Teilnahmemöglichkeiten in der Thematik |
| 3.3.1 | Arbeitskreis Gewalt Oberhausen | = | Verlässliche Gremienstruktur zur Bearbeitung der Thematik Gewalt an Frauen |
| 3.3.1. 1 u. 2 | Unterarbeitsgruppen Aktionswoche gegen Gewalt und Finanzielle Gewalt | + | Aktuelle Sonderprojekte zum 25.11.21 und 25.11.2022 |
| 3.3.2 | Förderung der Frauenberatungsstelle | = | Verstetigte gute Zusammenarbeit mit der Frauenberatungsstelle und Umsetzung der vertragsbegleitenden Qualitätsdialoge |

| | | | |
|---------|---|----------|--|
| 3.3.3 | Orange Days | + NEU | Öffentlichkeitswirksame Aktion mit dem Zonta Club Oberhausen gegen Gewalt an Frauen |
| 3.3.4 | Anonyme Spurensicherung (ASS) | + | Umsetzung der Anonymen Spurensicherung in OB und Anstieg der Vernetzungsarbeit |
| 3.3.5 | Runder Tisch Prostitution | = | Kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit |
| 3.3.6 | Solwodi | + NEU | Personelle und qualitative Neuausrichtung |
| 3.3.7 | One Billion Rising | = | Jährliche Veranstaltung am 14.2. in Kooperation mit guter Außenwirkung |
| 3.3.8 | Luisa ist hier | = | Fortentwicklung des Unterstützungsprojektes zum Schutz vor sexueller Belästigung in breiter Kooperation |
| 3.3.9 | Täterarbeit | + | Täterarbeit in Oberhausen durch den Caritasverband gestartet |
| 3.3.10 | Herausgabe Mädchenhilfekarte | + NEU | Aktualisierte Hilfekartenaufgabe |
| 3.3.11 | Kommunale Umsetzung der Istanbul Konvention | + NEU | Politischer Auftrag zur Prüfung Umsetzungsmöglichkeit Istanbul Konvention |
| 3.3.12 | Genitalverstümmelung | + NEU | Wichtige Thematik zur Sensibilisierung |
| 3.3.13 | Ausstellung „Was ich anhatte“ | + NEU | Ausstellung zur sexualisierten Gewalt mit hohem Besuchsaufkommen |
| 3.4.1 | Frauenbeauftragte in Werkstätten | = | Kontinuierliche Unterstützung der Frauenbeauftragten |
| 3.4.2 | Frauen und Integration | + | Wiederaufnahme des AG Frauen und Integration |
| 3.4.3.1 | No.Name | + | Wichtiges Beratungsangebot, durch Aufnahme in den Kinder- und Jugendförderplan der Stadt vertetigt |
| 3.4.3.2 | SchLAu | = | Gruppenangebote durch Ehrenamtliche |
| 3.4.3.3 | Diversity (u.a. in Unternehmen) | + NEU | Gute Grundplanungen mit starker Vernetzung |
| 3.5.1 | Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene | = | Gewinnbringende überörtliche Vernetzungen |
| 3.5.2 | Internationaler Frauentag | = | Kontinuität in der Durchführung des Internationalen Frauentages |
| 3.5.3 | Kooperationen zum Internationalen Frauentag | = | Durch Kooperationsveranstaltungen und -aktionen breitere Präsenz in der öffentlichen Wahrnehmung des Internationalen Frauentages |
| 3.5.4 | Facharbeitsgemeinschaft Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII | = | Kontinuierlich gute Netzwerkarbeit |
| 3.5.5 | Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage | = | Gleichbleibend gutes Format der Frauengesundheitstage |

| | | | |
|--------|---|----------|--|
| 3.5.6 | Oberhausener Frauenfilmtage visuelle | = | Ausbau zum Frauenfilmfestival, bereits 10x präsentiert |
| 3.5.7 | Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n) | = | Wichtige Stadtgeschichte(n), nur noch Einzelausgaben umsetzbar |
| 3.5.8 | Runder Tisch Alleinerziehende | = | Neustart nach Fokusthema Sozialkonferenz |
| 3.5.9 | Zonta-Club Oberhausen | = | Unterstützung der Zonta-Club Tätigkeiten zu Gunsten von Frauen und andererseits Unterstützung des Clubs für Gleichstellungsbelange |
| 3.5.10 | Frauenpolitisch unterwegs | = | Jährlich beliebtes Exkursionsangebot |
| 3.5.11 | Schwangerschaftsabbruch | = | Öffentliche Debatten, aber noch kein Fortkommen in der Grundversorgung |
| 3.5.12 | Verhütungsmittelfonds | = | Verstetigung des Verhütungsmittelfonds der Stadt Oberhausen bei Pro Familia |
| 3.5.13 | Anti Catcall Tag | + NEU | Aufnahme des Themas „Sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum“ |
| 3.5.14 | Jugendparlament | = | Kooperation bei Bedarf zwischen Jugendparlament und Gleichstellungsstelle |
| 3.5.15 | Angebote für Senior*innen | + NEU | Informationsveranstaltungen für Senior*innen mit dem Themenfeld Leben im Alter des Bereiches Chancengleichheit |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung