

Jahresbericht

2019 / 2020

Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Grundlagen

Daten

Ziele

Bericht

Ausblick

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1.	ALLGEMEINE EINFÜHRUNG	3
1.1	Abkürzungsverzeichnis	8
2.	INTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	9
2.1	Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	10
2.1.1	Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW	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
2.3	Vereinbarkeit	27
2.3.1	Partnerschaftliche Vereinbarkeit	28
2.3.2	Teleheimarbeit / mobiles Arbeiten	29
2.3.3	Heute geh´ ich mit	30
2.3.4	Forum für Beurlaubte	31
2.4	Netzwerke innerhalb der Verwaltung	32
2.4.1	Frauerversammlung	33
2.4.2	Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	34
2.4.3	Unterstützende Angebote für Bereichsleiterinnen	35
2.4.4	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten	36
2.4.5	Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften	37
2.4.6	AG Chancengleichheit	38
2.4.7	Runder Tisch Alleinerziehende	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	Große Anfrage Gleichstellung	46
3.1.4	Aktivitäten gegen Rechts	47
3.1.5	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Bordellwerbung	48
3.1.6	Öffentliche Präsenz	49
3.1.7	Geschlechtergerechte Sprache	50
3.1.8	Parität	51

	Seite	
3.2	Teilhabe am Erwerbsleben	52
3.2.1	Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit	53
3.2.2	Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	54
3.2.3	Competentia MEO	55
3.2.4	Equal Pay Day	56
3.2.5	Berufswahlorientierung	57
3.2.6	Altersarmut	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 Fachtagung digitale Gewalt gegen Frauen	64
3.3.1.2	Unterarbeitsgruppe Loverboyfalle	65
3.3.2	Förderung der Frauenberatungsstelle	66
3.3.3	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	67
3.3.4	Anonyme Spurensicherung (ASS)	68
3.3.5	Runder Tisch Prostitution	69
3.3.6	Unterstützung Frauenhaus	71
3.3.7	One Billion Rising	72
3.3.8	Luisa ist hier	73
3.3.9	Täter*innenarbeit	74
3.3.10	Herausgabe Hilfe Flyer bei Gewalt	75
3.4	Vielfältige Diskriminierung	76
3.4.1	Frauenbeauftragte in Werkstätten	77
3.4.2	Integration Flüchtlingsfrauen	78
3.4.3	LSBT*	79
3.4.3.1	No.Name	80
3.4.3.2	SchLAu	81
3.4.3.3	F.L.O.	82
3.4.3.4	Arbeitskreis LSBT* NRW	83
3.4.3.5	Rubicon	84
3.5	Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	85
3.5.1	Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene	86
3.5.2	Internationaler Frauentag	87
3.5.3	Kooperation zum Internationalen Frauentag	88
3.5.4	AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII	89
3.5.5	Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage	90
3.5.6	Oberhausener Frauenfilmtage visuelle	91
3.5.7	Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)	92
3.5.8	Geschlechtersensible Erziehung	93
3.5.9	Zonta-Club Oberhausen	94
3.5.10	Frauenpolitisch unterwegs	95
3.5.11	Schwangerschaftsabbruch	96
3.5.12	Verhütungsmittelfonds	97
3.5.13	Sportpolitisches Handlungskonzept	98
3.5.14	Jugendparlament – JuPa	99
3.5.15	Heroes	100
3.6	Entwicklung Maßnahmenblock Externe Gleichstellungsarbeit	101
Anlage	Ausschnitte des Pressespiegels der Gleichstellungsstelle 2019/2020	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 2019/2020 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 2017/2018 dar.

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 – wie 2020 geschehen – sodann den Gleichstellungsplan bzw. dessen Zwischenbericht zu erstellen, dem weiteren größeren Berichtswesen der Gleichstellungsstelle. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes steht auch für Ende 2021 erneut auf der Agenda.

Organisatorische Ansiedlung

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

Personal der Gleichstellungsstelle, Stand 12/2020:

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.

Zum 15.08.2020 wurde die Verwaltungsstelle mit einer Kollegin aufgrund des plötzlichen Todes der vorherigen Stelleninhaberin Ende April 2020 neu besetzt. Weitere Personalwechsel gab es in der Gleichstellungsstelle verglichen mit dem Vorbericht 2017/2018 nicht.

Seit 2015 hat die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit einem weiteren Themengebiet aus dem Bereich Chancengleichheit einen Ausbildungsplatz für Inspektorenanwärter*innen eingerichtet. Dies ist in der Laufbahn des gehobenen Dienstes möglich, da die Gleichstellungsstelle das Pflichtmodul Personal und Organisation abdecken kann. Mit dem Einsatz der aktuellen Auszubildenden konnten bereits über zehn junge Verwaltungsmitarbeiter*innen ausgebildet werden.

Seit Herbst 2014 ermöglicht es die Gleichstellungsstelle ebenfalls, auch studentische Praktika vor Ort zu absolvieren. Bisher haben ebenso über zehn Praktikantinnen – hauptsächlich aus den Studienbereichen Sozialwissenschaften und Gender/Diversity – ihr Praktikum erfolgreich bei der Gleichstellungsstelle abgeschlossen. Dieser positive Trend soll aktiv beibehalten werden.

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.

Arbeitsort

Seit Februar 2018 hat der Bereich Chancengleichheit seinen Sitz im Erdgeschoss des Zinkweißgebäudes (Schwartzstraße 73). Das Haus wurde barrierefrei umgebaut. Restarbeiten müssen noch abgeschlossen werden.

Haushalt / Finanzen

In den Jahren 2019/2020 standen der Gleichstellungsstelle in Haushaltsansätzen innerhalb des allgemeinen Budgets des Bereiches Chancengleichheit haushaltswirksam Mittel jährlich wie folgt zur Verfügung (Stand 12/2020):

8.000,00 EUR	Öffentlichkeitsarbeit
4.300,00 EUR	Mädchenarbeit
<u>6.490,00 EUR</u>	Frauengesundheit / Gegen Gewalt
18.790,00 EUR	allgemeiner Etat Gleichstellung

Im Corona-Jahr 2020 mussten im Frühjahr einzusparende Gelder gemeldet werden, die sodann in den Kultur-Sozial-Fond geflossen sind. Von Seiten der Gleichstellungsstelle wurden zur eigenen Verwendung folgende Mittel gesperrt:

1.167,00 EUR	Öffentlichkeitsarbeit
3.231,95 EUR	Mädchenarbeit
<u>2.000,00 EUR</u>	Frauengesundheit / Gegen Gewalt
6.398,95 EUR	Beitrag der Gleichstellungsstelle zur Corona-Einsparung bzw. zum Hilfsfond

Zudem sind weitere zweckgebundene Haushaltsmittel im Gesamtetat der Gleichstellung eingestellt:

12.440,00 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)
77.700,00 EUR	Zuschuss Frauenberatungsstelle (seit 2018 bei Gleichstellungsstelle)
20.000,00 EUR	Verhütungsmittelfonds pro familia (seit 2018, ab 2021: 30.000,00 EUR)

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
9.998,00 EUR Zuschussmittel Landesministerium gegen Gewalt an Frauen (2019: 9.943,00)
858,10 EUR Beteiligung MEO Regionalagentur Minijobbroschüre

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, Sponsoring visuelle) macht deutlich, dass der arbeitsinhaltliche Aufwand höher liegt als in der reinen monetären Bearbeitung der Haushaltspositionen.

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). Zur Öffentlichkeitsarbeit wurde 2019 ein neues Logo für die Gleichstellungsstelle entwickelt, das zeitgemäßer und erkennbarer auf den Produkten und Medien erscheint.

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 im Newsletter der Stadt Oberhausen.
- memO.
Zur Arbeit und zu Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle werden regelmäßig Beiträge in den vier Ausgaben der Mitarbeiter*innen-Information „memO.“ der Stadtverwaltung erstellt.
- 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 im ersten Corona-Jahr 2020 an Bedeutung. Zudem bedient sie sich bei Veröffentlichungen den Portalen von Kooperationspartnern*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. Der erste Corona-Lockdown im Frühjahr 2020 führte dazu, dass die Bereichsleitung das Team des Bereiches Chancengleichheit von Mitte März bis Ende Mai 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, ist dies hinsichtlich der dienstlichen Anforderungen problemlos möglich. Die Technikausstattung wurde mindestens um Diensthandys, teils um Webcams für die Bildschirme, I-Pads und Laptops aufgestockt. Eine weitere Teamaufteilung wurde ab 21.10.2020 angesichts der hohen Infektionszahlen in Oberhausen organisiert. Hygieneartikel und Spuckschutzwände wurden angeschafft, minimierte Raumplanungen für den Besprechungsraum festgelegt. Alle Besprechungsräume im Zinkweißgebäude sind derzeit jedoch seit November 2020 aufgrund des Bundeswehr- bzw. Verwaltungseinsatzes für Corona für den Bereich Chancengleichheit nicht mehr nutzbar.

Auch die inhaltliche Arbeit hat sich für den Bereich Chancengleichheit und die Gleichstellungsstelle verändert. Veranstaltungen mussten abgesagt (z. B. Frauenversammlung) bzw. verschoben (z. B. Frauengesundheitstage) werden. Teils sind Veranstaltungen von Präsenzplanungen auf digitale Angebote umgestellt worden (z. B. Fachvorträge zum 25.11.2020 Tag gegen Gewalt an Frauen). Arbeiten zur Aktualisierung von Broschüren (z. B. Sexualisierte Gewalt) und Neuauflagen von Flyern (z. B. Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache) wurden vorgezogen. Für konzeptionelle Arbeit war mehr Freiraum (z. B. Täter*innen-Arbeit, Berufswahlorientierung für Mädchen in MINT-Berufen). Videokonferenzen nahmen insbesondere nach der Sommerzeit 2020 exorbitant zu.

Des Weiteren ist die Gleichstellungsstelle durch ihre Beteiligungsrechte involviert bei den organisatorischen Anpassungen innerhalb der Verwaltung. Dazu findet neben der Bewertung von sehr vielen zusätzlichen Beteiligungsvorlagen auch die Teilnahme an der wöchentlich tagenden internen Lenkungsgruppe Corona statt. Die Themen sind vielfältig, um sich als Arbeitgeber Stadt Oberhausen für die Epidemiezeit aufzustellen. Dies geht von Hygienekonzepten, Personaleinsatzplanungen für das Gesundheitswesen, den Ordnungsbereich und die Feuerwehr hin zu Arbeitssicherheitsfragen wie Information 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. Herausforderungen, die uns auch mit Herausgabe des Jahresberichtes immer noch stark begleiten und beschäftigen.

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
LSBT*	Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender
MAK	Mädchenarbeitskreis
MHKBG	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
MEO	Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen
ProstSchG	Prostituiertenschutzgesetz
RT	Runder Tisch
SBTTI*	Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle und Intergeschlechtliche
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 2017 – 2021 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 2018 hin zur Bewertung des Jahresberichtes 2019/2020 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. Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2017 - 2021, Vorlage B/17/0084-01 für die Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 14.12.2020 (Stand 1.1.2020): 2.606 Beschäftigte (959 Männer = 36,8 % und 1.674 Frauen = 63,2 %)		
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 2019/2020	Umsetzungsstand	
Mitbestimmung der Gleichstellungsstelle, dazu gehören: - 760 LGG-Vorlagen 2019 und 888 Vorlagen im Jahr 2020 zu personellen bzw. organisatorischen Maßnahmen zur Mitbestimmung, - Teilnahme an 50 Auswahlverfahren in 2019 und 55 in 2020 bei Neueinstellungen und Stellenbesetzungen ab A 11/EG 10, - 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, 3-1-40), - Mitwirkung in der Personalfindungskommission, - Gremienteilnahme bei Organisationsuntersuchungen/-neuaufstellungen (2019/2020: Umbauten Feuerwehr, GPA-Untersuchung 4-1 Personal und Organisation, Consens Bereich 3-1 Kinder, Jugend und Familie, Umorganisation/Gesellschaftsänderung OGM GmbH in SBO), - stimmberechtigtes Mitglied der Bewertungskommission (§ 17 LGG NRW), - Mitwirkung bei Personalentwicklungs- und Organisationsmaßnahmen (2019/2020 z. B. Teleheimarbeit, AK Personalmarketing, Raumplanung 3-2 Essener Straße, Räumliche Sicherheitskonzepte, Betriebliche Mobilität, IT-Neueinführungen, Umsetzung Teilhabechancengesetz verwaltungsintern, Mitarbeiter*innen-Befragung, Mitarbeiter*innen-Gespräche, Wiedereinstiegskonzepte der Bereiche nach Lockdown), - Mitwirkung und Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss und in den Arbeitskreisen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement, - Mitwirkung in der Internen Lenkungsgruppe Corona mit wöchentlichen Sitzungen, - Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrates.		
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 in 12/2020 auch auf die Zunahme von 324 Stellen in den letzten 5 Jahren. 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.		
Zuständigkeit		
Mitwirkung und Mitbestimmung durch die Gleichstellungsstelle		


<p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen</p>	<p align="center">Gleichstellungsplan</p>	<p align="center">Nr. 2.1.2</p>
<p>Daten</p>	<p>Gleichstellungsplan 2017 - 2021, Drucksache B/16/3865-01, Rat 24.09.2018 Zwischenbericht Gleichstellungsplan, Drucksache B/17/0084-01, Haupt- und Finanzausschuss 14.12.2020</p>	
<p>Grundlage</p>	<p>Nach § 5 Abs. 7 Landesgleichstellungsgesetz NW ist die Erstellung eines Zwischenberichtes zum aktuellen Gleichstellungsplan 2017 – 2021 (Drucksache Nr. B/16/3865-01) festgeschrieben. Aufgrund der aktuellen Datenlage der internen Verwaltungslage zur Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Ist-Stand der Maßnahmenumsetzung aus dem beschlossenen Gleichstellungsplan ist darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden bzw. werden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. entsprechend anzupassen und durch den Rat der Stadt beschließen zu lassen.</p>	
<p>Jahresbericht 2019/2020</p> <p>In den Jahren 2019 sowie 2020 wurde aktiv an der Evaluation des bestehenden Gleichstellungsplanes und sodann darauf basierend eines Zwischenberichtes gearbeitet. In einer Auftaktveranstaltung zur Umsetzungsbegleitung der Maßnahmen Ende 2018 wurde zunächst der AK Gleichstellungsplan gegründet (Gleichstellungsstelle, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Bereich 4-1 Personal und Organisation, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung). Der AK Gleichstellungsplan tagte in 2019 mehrfach und hat dort jeweils die Maßnahmenblöcke frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fairer Umgang und externe Frauenförderung bearbeitet sowie nachfolgend die anzupassenden Maßnahmen identifiziert. Diese wurden fortfolgend in den Zwischenbericht Gleichstellungsplan aufgenommen und inhaltlich weiterentwickelt. Corona bedingt erfolgte eine Einbringung des Zwischenberichtes in die politischen Ausschüsse Ende 2020 und die Beschlussfassung in der Sitzung des Hauptausschusses am 14.12.2020.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1382 797 1442 945"> </div>	
<p>Ausblick/Ziel</p>	<p>Wichtige Meilensteinentwicklungen, aber auch Nejustierungen wurden im Zwischenbericht in den relevanten Maßnahmen beschrieben. Auf Basis dieser Grundlage wird der Gleichstellungsplan sodann in der Folgeperiode für den Zeitraum 2022 bis 2026 mit gesonderter Beschlussvorlage fortgeschrieben. Eine Beteiligung des Arbeitskreises Gleichstellungsplan sowie interessierter städtischer Beschäftigter im Rahmen eines Beteiligungsworkshops sind u. a. bereits in der Planung.</p>	
<p>Zuständigkeit</p>	<p>Bereich 4-1 Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle</p>	

<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. Die Neuaufstellung des Betriebliches Gesundheitsmanagements wird derzeit durch Dezernat 4 überprüft.</p>	
<p>Jahresbericht 2019/2020</p>	<p>Eine Projektstelle zur Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes Betriebliches Gesundheitsmanagement ist im Dezernat 4 besetzt und die Gleichstellungsstelle ist bei den weiteren Planungsschritten beteiligt.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 
<p>Ausblick/Ziel</p>	<p>Die Zusammenführung der gesundheitlichen Aspekte in einem funktionierenden und ausgestatteten betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt Oberhausen ist aus Sicht der Gleichstellungsstelle im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Ein regelmäßiger Austausch zum Gesundheitsmanagement ist deshalb notwendig. 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. Es besteht daher auch weiterhin das dringende Erfordernis, die grundsätzlichen Strukturen und die allgemeinen Rahmenbedingungen des Gesundheitsmanagements neu aufzustellen. Auf diesem Wege ist die Verwaltung derzeit.</p>	
<p>Zuständigkeit</p>	<p>Die Gleichstellungsstelle wirkt bei dem betrieblichen Gesundheitsschutz mit. Die Federführung des Prozesses hat der Bereich 4-1 Personal und Organisation.</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 2019/2020	Umsetzungsstand	
Termine 2019 11.04.2019 Termine 2020: 27.03.2020 (Absage auf Grund der Corona –Pandemie) 28.09.20 <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 17.12.20 <ul style="list-style-type: none"> - Unfallstatistik - Projektstart Betriebliches Gesundheitsmanagement - Raumklima - Infektionsschutz/Masernschutz - Gefährdungsbeurteilungen - Sachstand Sicherheitskonzept Gebäudesicherheit 		
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. Der Sitzungsturnus wurde wieder aufgenommen.		
Zuständigkeit		
Die Gleichstellungsstelle ist ständiges Mitglied im Arbeitsschutzausschuss. Die Federführung liegt im Bereich 4-1 Personal und Organisation.		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	Frauen in der Feuerwehr	Nr. 2.1.5
Daten		
Bei der Feuerwehr Oberhausen waren zum Stichtag 31.12.2020 fünf Feuerwehrfrauen (Brandmeisterinnen) und 320 Feuerwehrmänner beschäftigt. Von den Feuerwehrfrauen ist eine in einer leitenden oder stellvertretend leitenden Funktion tätig.		
Grundlage		
Die Gleichstellungsstelle setzt sich seit Jahren aufgrund der vorhandenen Unterrepräsentanz für die Einstellung von Frauen bei der Feuerwehr ein. Bei den im Jahr 2019 und 2020 angebotenen Ausbildungsplätzen für Brandmeisteranwärter*innen (BMA) sowie Brandoberinspektoranwärter*innen (BOIA) nahmen insgesamt 27 Frauen an den Einstellungstests teil, sieben konnten sich nachfolgend für den Sporttest qualifizieren. Keine Frau konnte allerdings die benötigte Sportleistung erbringen, um zu abschließenden Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden.		
In den Jahren 2019 und 2020 lagen keine Bewerbungen von Feuerwehrfrauen für die B3-Gruppenführer*innenausbildung vor.		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Die Umbaumaßnahmen eines Ruheraumes sowie von Sanitärräumen für Frauen sind in der Feuerwache I abgeschlossen worden, 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>		
Ausblick/Ziel		
<p>Die Unterrepräsentanz von Frauen bei der Oberhausener Feuerwehr soll weiterhin kontinuierlich abgebaut werden. Die Berufswahlorientierung von Mädchen soll stärker auf Berufe wie diese ausgelegt werden. Maßnahmen zur Mobilisierung von mehr weiblichen Bewerbungen und Vorbereitungen auf den Sporttest sollen kreativ erarbeitet werden.</p> <p>Dazu hat in 2019 auch ein Austauschtermin zwischen Feuerwehr und Gleichstellungsstelle stattgefunden. Umsetzungen, die zu erfolgreichen Einstellungen geführt haben, können jedoch noch nicht verzeichnet werden.</p> <p>Um einen Einsatz der Feuerwehrfrauen auch in der Feuerwache II uneingeschränkt möglich zu machen, müssen bei allen baulichen Planungen diese Aspekte mitgedacht werden. Auch bei den Planungen der Neubauten der Wachen in Holten und Alstaden muss der Einsatz von Feuerwehrfrauen uneingeschränkt möglich sein.</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 2019/2020	In 2019 und 2020 liefen bei der Feuerwehr Oberhausen eine Vielzahl organisatorischer Prüfungen sowie Neuausrichtungen: <ul style="list-style-type: none"> - Umbau Sozial- und Sanitärräume für Frauen der Leitstelle in der Feuerwache Brücktorstraße (Feuerwache I) - Umbau der Feuerwache in Sterkrade (Feuerwache II) - Planung von zwei Neubauten in Holten und 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	

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	Arbeitsgruppe „Fairer Umgang“	Nr. 2.1.6
Daten		
Konflikte am Arbeitsplatz können zu schwerwiegenden psychosozialen Belastungen der Mitarbeiter*innen führen 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 %).		
Grundlage		
Das Netzwerk „Fairer Umgang im Arbeitsleben“, welches aus Vertreter*innen aus Arbeit & Leben, der Gleichstellungsstelle, Bildungs- und Beratungseinrichtungen der Stadt, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit, Berufsförderungswerk, Polizei, Integrationsfachdienst und kirchliche Einrichtungen bestand, entwickelte vor Jahren Strategien und Konzepte für ein faires Miteinander in der betrieblichen Praxis. Mit diesen Erkenntnissen wurden die Arbeiten für ein internes Verwaltungshandeln in 2020 erneut aufgenommen. Auf Grundlage dieser soll nun eine Dienstvereinbarung „Fairer Umgang“ abgeschlossen werden.		
Jahresbericht 2019/2020		Umsetzungsstand
<p>Eine Dienstvereinbarung „Fairer Umgang“ würde u. a. den Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing / Stalking und Präventionsansätze mit der Zielrichtung eines guten Miteinanders beinhalten.</p> <p>Termine 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> - 29.04.20 Auftakttreffen - 30.06.20 Zusammenführung von Kriterien zur Erstellung einer Dienstvereinbarung - 30.09.20 Schulung durch Frauenberatungsstelle zum Inhalt einer Dienstvereinbarung zum Thema „sexuelle Belästigung“ - 11.11.20 Gliederung der Dienstvereinbarung - 09.12.20 Abgleich und Besprechung der ersten Teile der Dienstvereinbarung 		
Ausblick/Ziel		
Die Dienstvereinbarung „Fairer Umgang“ soll 2021 zum Abschluss gebracht werden. Zudem ist es wichtig, dass der Inhalt der Dienstvereinbarung nachhaltig umgesetzt und gelebt wird.		
Zuständigkeit		
Bereich 4-1 Personal und Organisation, Personalrat, Gleichstellungsstelle und Betriebliche Sozialberatung		

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Basis, um einer sich stetig weiterentwickelnden Personalstruktur zu entsprechen und damit sowohl den Bedürfnissen und Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 kontingentierten 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 Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes zeigen ein deutliches Delta zwischen der gesamten Beschäftigtenstruktur (2.606 Beschäftigte, davon 1.647 Frauen, 63,2 %) und der Besetzung der bestehenden Funktionsstellen (103 Führungskräfte, davon 29 Frauen, 28,2 %) 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 Führungskräfte-schulung.


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
Daten		
<p>Interne Beratungen der Gleichstellungsstelle 2019: 56 (davon 53 w / 3 m) Interne Beratungen der Gleichstellungsstelle 2020: 43 (davon 37 w / 6 m) Externe Beratungen der Gleichstellungsstelle 2019: 3 (davon alle w) Externe Beratungen der Gleichstellungsstelle 2020: 6 (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>		
Grundlage		
<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>		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<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>		
Ausblick/Ziel		
<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>		
Zuständigkeit		
Beratung durch die Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Fortbildungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung	Nr. 2.2.2
Daten		
<p>2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für <u>alle</u> Beschäftigten) - „Veränderung wagen!“ (für weibliche Beschäftigte) - „Konfliktmanagement für Frauen im direkten Bürger*innenkontakt“ (für weibliche Beschäftigte) - „Frauen und Führung“ (für weibliche Beschäftigte) - „Positiver Umgang mit Kritik und Selbstkritik“ (follow up für weibliche Beschäftigte) <p>2020</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Weibliche Kommunikationsstrategien“ (für weibliche Beschäftigte) - „Gesund Vater sein – Wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann!“ (für männliche Beschäftigte) - „Spagat im Vorzimmer – Zwischen Sekretariat und Sachbearbeitung“ (für weibliche Beschäftigte) - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für <u>alle</u> Beschäftigten) - „Mut – tut Frauen gut!“ (für weibliche Beschäftigte) 		
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 Seminare, die gezielt Männer ansprechen (siehe auch Maßnahme 2.4.2). Darüber hinaus gibt die Gleichstellungsstelle oftmals auch Impulse zur Umsetzung übergreifender Angebote und Seminare.</p>		
Jahresbericht 2019/2020	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. Durch die Corona Pandemie konnte ein Großteil der angedachten Seminare in 2020 nicht stattfinden. Diese Planung wird jedoch in das Jahr 2021 übertragen und zudem noch um weitere Angebote angereichert.</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, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle</p>		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Mentorinnenprojekt	Nr. 2.2.3
Daten Mentoringprojekt für führungsinteressierte Frauen von Juli 2019 bis September 2020		
Grundlage Auf Basis des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Oberhausen wurde 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.		
Jahresbericht 2019/2020 Das Mentoringprogramm startete unter externer Mitbegleitung bereits im April 2019 mit entsprechenden Informationsveranstaltungen zur Akquise der Mentees und Mentorinnen (Fachbereichsleiterinnen und Bereichsleiterinnen), der konkreten Bewerbungs- und Auswahlphase, Gruppeninformationen für potenzielle Mentees und Mentorinnen sowie einem finalen Matching der Tandems. Insgesamt starteten zur Auftaktveranstaltung im September 2019 dreizehn Tandems in die einjährige Mentoringphase, die sich zusammensetzte aus ca. 4-8 Tandemtreffen, sowie einem extern moderierten Zwischenworkshop und einer Abschlussveranstaltung. Sowohl das Matching als auch die jeweiligen Gesprächstreffen der Tandems mit der Bearbeitung von konkreten Zielsetzungen und Fragestellungen wurden durch Mentees und Mentorinnen durchweg als positiv bewertet. Im Rahmen des 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 Führungskraft sinnvoll und konstruktiv an mögliche Führungskräfte weitergeben. Kritische Selbstreflexion als auch die Stärkung und die Entwicklung persönlicher individueller Kompetenzen standen ebenfalls im Fokus der Berichte der Tandems. Die Mentees konnten den Wunsch nach Entwicklung eines Karriereweges ausschärfen und haben dies deutlich bestätigt. Final entstanden die Wünsche nach weiteren nachfolgenden Unterstützungsnetzwerken sowie der Neuaufgabe des Mentorings für weitere Frauen der Verwaltung.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel Mit der Durchführung dieses Projektes wurde erstmalig der Grundstein für den Einsatz von Mentoringmaßnahmen als Personalentwicklungsinstrument für Frauen mit Führungsinteresse innerhalb der Verwaltung gelegt. Hier gilt es ganz gezielt weiter anzusetzen. Auch eine kontinuierliche Durchführung des Mentoringprogramms als Personalentwicklungsmaßnahme ist realistisch. Der Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung und die Gleichstellungsstelle sind daher derzeit dabei weitere Planungen zu Unterstützungsinstrumenten für führungsinteressierte Frauen in die Praxis zu bringen und perspektivisch die Planungen einer neuen Mentoringphase aufzunehmen.		
Zuständigkeit Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Männerseminare	Nr. 2.2.4
Daten 2019 - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für alle Beschäftigten) - „Männergesundheit – Da lässt sich doch was machen“ (für männliche Beschäftigte) 2020 - „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für alle Beschäftigten) - „Gesund Vater sein – Wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann (für männliche Beschäftigte)		
Grundlage Ressourcenorientierte Entwicklung bedarfsorientierter und spezifischer Angebote für Männer.		
Jahresbericht 2019/2020 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 78,9 Jahren beispielsweise heute noch ca. fünf Jahre unter der von Frauen (83,6 Jahre). Studien belegen, dass Männer seltener den präventiven Gedanken verfolgen, als Frauen. Zunächst wurde daher der Fokus in den zurückliegenden Jahren darauf gelegt, erste spezifische Angebote Männergesundheit zu konzipieren und umzusetzen. 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. Eine Umsetzung war für 2020 angedacht, musste jedoch auf Grund von Corona auf 2021 verschoben werden.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel Nach Bedarf: Weitere Angebote für Männer in der Verwaltung initiieren.		
Zuständigkeit Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Sicherheitskonzept	Nr. 2.2.5
Daten	2.606 Beschäftigte (959 Männer = 36,8 % und 1.674 Frauen = 63,2 %)	
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. Bürgerinnen und Bürgern 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 und Mitarbeiterinnen 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 ein Sicherheitskonzept, welches derzeit nicht vorhanden ist, zu erarbeiten.</p>	
Neue Maßnahme	<p>Eine umfassende Analyse sowie ein darauf basierendes 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 weiterer 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 oder der Einsatz von zusätzlicher Beleuchtung in z. B. uneinsichtigen/dunklen Gebäudeteilen oder Parkplätzen nennen.</p> <p>Eine Ausschreibung der Konzeptentwicklung ist in den Jahren 2019 /2020 durch den Bereich 4-1 Personal und Organisation erfolgt, das Verfahren musste jedoch erfolglos abgebrochen werden. Die Verhandlungen dauern an.</p>	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Erstellung eines Sicherheitskonzeptes und zügige Umsetzung erster Sicherungsmaßnahmen bleiben ein großes Erfordernis für die Verwaltung.	
Zuständigkeit	Dezernat 4 Personal und Organisation, Immobilien, IT	

2. Interne Gleichstellungsarbeit
2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen

Einführungsveranstaltung
für Auszubildende

Nr. 2.2.6

Daten

Berufe	m	w	2019	m	w	2020
Beamte/innen						
Brandoberinspektorwärter/in	4	0	4	2		2
Brandmeisteranwärter/in	4	0	4	13		13
Aufstiege h. D. (Feuerwehr)	1	0	1			
Stadtinspektorwärter/in - Bachelor of Laws	8	12	20	9	10	19
Aufstiege g. D.	0	1	1			
Stadtsekretäranwärter/in	4	8	12	1	12	13
Vermessungsoberinspektorwärter/in				1		1
Stadtbauberinspektorwärter/in					1	1
Gesamt	21	21	42	26	23	49
Tarifbeschäftigte						
Quereinsteiger/in Verwaltungsfachwirt/in				3	6	9
Verwaltungsfachangestellte/r	5	9	14	6	9	15
Kauffrau/-mann für Büromanagement	3	3	6	4	2	6
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/in					6	6
Fachang. f. Medien- u. Informationsdienste (Bibliothek)					2	2
Vermessungstechniker/in	2	0	2			
Fachkraft für Systemintegration				1		1
Lebensmittelkontrolleur/in	1		1			
Hygienekontrolleur/in	1		1			
Fachkraft für Veranstaltungstechnik*			1			
Gesamt	12	12	25	14	25	39
Sonstige						
Inklusionsplätze	1	1	2		1	1
Erzieher/in im Anerkennungsjahr			30	1	25	26
Sozialarbeiter/in im Anerkennungsjahr	0	2	2	2	1	3
Volontariate			2		1	1
Gesamt	1	3	36	3	28	31
Insgesamt (Azubis)	34	36	103	43	76	119
*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 2019/2020

Darstellung der Arbeitsinhalte in 2019 mittels einer Power Point Präsentation, Gruppenarbeit zum Thema „Was bedeutet Gleichstellung für mich?“ mit dem Schwerpunkt des persönlichen Austausches zwischen der Gleichstellungsstelle und den neuen Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung. Ergänzung der Inhalte durch Clips, Beiträge, neue Medien und ein Gleichstellungsquiz.
Die Einführungsmodule der Gleichstellungsstelle in 2020 wurden durch die Corona Pandemie deutlich auf ein Mindestmaß herabgesetzt. Schwerpunktmäßig wurden die Aufgaben der Gleichstellungsstelle über eine Power Point Präsentation dargestellt und erstmalig mittels eines Handy Quizes humoristisch untermauert.

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.

Zuständigkeit

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

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Duales Studium – Soziale Arbeit	Nr. 2.2.7
Daten Auftaktgespräch im Juli 2020 mit dem Fachbereich 4-1-40/ Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung sowie den beiden möglichen Pilotbereichen 2-6/Kommunales Integrationszentrum und 3-1/Kinder, Jugend und Familie		
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. Bei einem Arbeitstreffen des Netzwerkes der Fachbereichsleiterinnen wurde daher in diesem Kontext auf die Möglichkeit des Dualen Studiums der Sozialen Arbeit bei umliegenden Kommunen hingewiesen, die hierüber mittelfristig versuchen, dieses Delta auszugleichen. Um fachliche Expertise zu der Schaffung eines möglichen Angebotes in Oberhausen einzuholen, wurde daher zunächst ein Erstgespräch mit den beiden Leitungen der Bereiche 2-6 und 3-1 initiiert - da hier die meisten Stellen der Sozialen Arbeit verortet sind – sowie dem Fachbereich 4-1-40/Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung. Die grundsätzlichen Beurteilungen aller Beteiligten sowohl zur Qualität des Dualen Studiums, aber auch der Quantität der möglichen praktischen Mitbegleitung vor Ort durch die Fachkräfte der Bereiche fiel positiv aus. Ein weiterer Gesprächstermin wurde für November 2020 koordiniert, musste jedoch auf Grund der Corona Pandemie abgesagt werden. Insofern sich hier wieder ein positiverer Trend abzeichnen sollte, werden die Gespräche zeitnah wieder aufgenommen.		
Jahresbericht 2019/2020 Es soll ein Pilotprojekt zur Umsetzung eines Angebotes des Dualen Studiums der Sozialen Arbeit auch bei der Stadt Oberhausen geschaffen werden. Dieses könnte perspektivisch als eine weitere Säule eines ganzheitlichen Personalakquisekataloges fungieren, um dem derzeitigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken und junge Menschen bereits vor dem allgemeinen Zugriff des kompletten Arbeitsmarktes nachhaltig an das Unternehmen Stadt Oberhausen zu binden oder bereits tätigen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit einer fachlichen Weiterqualifizierung zu offerieren.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel Vorplanungen und Konzeptentwicklung ab 2021. Umsetzung des Pilotprojektes ggf. ab 2022.		
Zuständigkeit Gleichstellungsstelle in Abstimmung mit dem Fachbereich 4-1-40/ Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung sowie den beiden möglichen Pilotbereichen 2-6/Kommunales Integrationszentrum und 3-1/Kinder, Jugend und Familie		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Entwicklungsmaßnahmen Kindertageseinrichtungen	Nr. 2.2.8
Daten Regelmäßige Arbeitstreffen zur Konzepterstellung seit Mitte 2019.		
Grundlage Auf Basis regelmäßig stattfindender Jour Fixe Gespräche zwischen der Leitung und der personalverantwortlichen Mitarbeiterin des Fachbereich 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle wurden in 2019 zwei vorrangige Arbeitsinhalte der Personalentwicklung/-qualifizierung identifiziert: a) Führen in Teilzeit b) Schulungsmodul für Leitungen und Stellvertretungen		
Neue Maßnahme Um die Konzepte praxisorientiert und zielgeleitet aufzustellen, wurde jeweils eine Arbeitsgruppe mit den o. g. Vertretungen, Kolleginnen aus den Kindertageseinrichtungen sowie bei b) der Städtischen Fachberatung Kindertageseinrichtungen und dem Fachbereich 4-1-20/ Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung gegründet. Die Arbeitsgruppe a) „Führen in Teilzeit“ konnte bisher in ihren Treffen 2019 und 2020 ein erstes Grobkonzept entwickeln, einige Fragestellungen müssen noch abschließend beantwortet werden, Formulierungen müssen teilweise noch angepasst/modifiziert werden. Die Arbeitsgruppe b) „Schulungsmodul für Leitungen und Stellvertretungen“ hat im Rahmen ihrer Treffen 2019 und 2020 bereits eine konkrete Modulübersicht und Schulungsidee formuliert.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel a) Finale Fertigung eines Konzeptes „Führen in Teilzeit in Kindertageseinrichtungen“ sowie Umsetzung in der Praxis ab 2021. b) Initiierung der Modulangebote in die Praxis und Start der Fortbildungs-/Schulungsmaßnahme ab 2021.		
Zuständigkeit a) Fachbereich 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung in Kooperation mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle b) Fachbereich 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung und Fachbereich 4-1-40/ Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle		

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 hat 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 Vordaten, 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.

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">Partnerschaftliche Vereinbarkeit</p>	<p align="center">Nr. 2.3.1</p>
<p>Daten</p>		
<p>Der „Monitor Familienforschung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Januar 2017 und folgenden Studien besagt es deutlich: immer mehr Mütter und Väter wollen berufliche und familiäre Aufgaben gleichberechtigt untereinander aufteilen. Partnerschaftliche Vereinbarkeit ist der Zukunftstrend.</p>		
<p>Grundlage</p>		
<p>Wie die Arbeitsteilung in den Familien tatsächlich aussieht, hängt von verschiedenen Faktoren ab: von der Erwerbssituation des Partners und der Partnerin, den finanziellen Rahmenbedingungen und der Betreuungssituation. Eine wichtige Rolle spielt auch die Frage, welche Möglichkeiten für flexibles Arbeiten der/die jeweilige Arbeitgeber*in bietet. Ausgehend von der Tatsache, dass immer mehr Menschen weg von den tradierten Rollenbildern einer Vollzeittätigkeit des Mannes und der Teilzeittätigkeit der Frauen wollen und die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben, ist es für die Gleichstellungsstelle von hohem Interesse, die Einstellungen der Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung dahingehend einzuholen und in Richtung Partnerschaftlichkeit zu unterstützen.</p>		
<p>Jahresbericht 2019/2020</p>	<p>Umsetzungsstand</p>	
<p>In 2018 wurde in Zusammenarbeit mit dem Bereich Chancengleichheit/Familie eine Interviewreihe mit Vätern und Müttern in der Stadtverwaltung durchgeführt. Diese Interviews wurden in der memO, der internen Mitarbeiter*innen Zeitung, veröffentlicht. Die Interviews sollten Aufschluss darüber geben, wie sich Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Mitarbeiter*in der Stadtverwaltung umsetzen lässt oder ob ggf. andere Modelle und Möglichkeiten erforderlich sind, um eine gute Balance zwischen Beruf und Familie herstellen zu können. Auch Vorbilder für kreative Lösungen wurden aufgezeigt. In dieser Form gilt es weiterzuarbeiten, um die Möglichkeiten transparent darzustellen. Auch Grundlagen der Flexibilität während der Corona Zeit wurde seitens der Gleichstellungsstelle mit initiiert und unterstützt.</p>		
<p>Ausblick/Ziel</p>		
<p>Eine Intensivierung des Arbeitsfeldes „Väter bei der Stadt Oberhausen“ ist mit dem Themenfeld „Familie“ des Bereichs Chancengleichheit nach wie vor auf der Agenda.</p>		
<p>Zuständigkeit</p>		
<p>Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Themenfeld „Familie“ des Bereichs Chancengleichheit und dem Bereich 4-1 Personal und Organisation</p>		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit	Teleheimarbeit / mobiles Arbeiten	Nr. 2.3.2
Daten		
Bewilligte Anträge		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> Mobiles Arbeiten (ungleich Teleheimarbeit) zu Corona Zeiten = 350 </div> <p>* Die ursprünglich für die Teleheimarbeit bestellten Geräte wurden aufgrund der Corona-Pandemie für Mitarbeiter*innen, die zum gefährdeten Personenkreis gehören bzw. die Kinderbetreuung anderweitig nicht sicher stellen können, verwendet. Einigen Antragsteller*innen wurden im Rahmen der mobilen Arbeit Geräte zur Verfügung gestellt. Neue Geräte sind bereits bestellt, so dass weitere Bewilligungen, Stand zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen werden. Stand Mobiles Arbeiten: 12/2020 lt. Bereich 4-4 IT Stand Teleheimarbeit: 12/2020 lt. Bereich 4-1 Personal und Organisation</p>
2017	28	
2018	11	
2019	31	
2020	19	
<i>Gesamt</i>	<i>89</i>	
offene Anträge		
2017	/	
2018	2	
2019	8*	
2020	32*	
<i>Gesamt</i>	<i>42</i>	
Alle Anträge gesamt	131	
Grundlage		
<p>In 2015 startete das Pilotprojekt zur Umsetzung der Alternierenden Teleheimarbeit bei der Verwaltung. Vorgegangen waren mehrere Sitzungen einer Projektgruppe, organisiert durch den Fachbereich 4-1-10 Organisation, zur Aufstellung des Projektrahmens und der Dienstvereinbarung, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitete. Die Einführung dieses Arbeitszeitmodells, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur leistungserhaltenden Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen, ist ein Ziel, das schon seit geraumer Zeit im Frauenförderplan/Gleichstellungsplan verankert ist. Mitte 2017 wurde die Teleheimarbeit als Arbeitszeit/-ort-Modell auf die gesamte Verwaltung ausgerollt. Prüfungen des heimischen Arbeitsplatzes durch die Arbeitssicherheit, des Datenschutzes und der IT-Ausstattung folgen nach organisatorischer und fachlicher Bestätigung der Teilnahmemöglichkeit.</p>		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Die Gleichstellungsstelle begleitet die Umsetzung der Teleheimarbeit weiterhin und berät dahingehend auch Mitarbeiter*innen. In 2020 wurde zur kurzfristigen Ermöglichung von Homeoffice abseits der Vorgaben für Teleheimarbeitsanträge während der Corona-Pandemie mobiles Arbeiten ermöglicht. Die Umsetzung erfolgte in den Bereichen flexibel, schnell und auf die jeweiligen Arbeitsumstände abgestimmt. Dieser flexible Ansatz ist auch abseits der Epidemiezeiten fortzuführen.</p>		
Ausblick/Ziel		
<p>Die Gleichstellungsstelle wird die Umsetzung der Teleheimarbeit in der Verwaltung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte weiterhin aktiv begleiten. Besonderes Augenmerk wird bei einer Zunahme dieses Modells auf den Anträgen liegen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die gesundheitliche Unterstützung durch eine solche Arbeitsortform in die Begründung bringen. Zudem ist es ein Anliegen der Gleichstellungsstelle, mit dem Instrument der Teleheimarbeit auch strategisch aktiv auf Teilzeitkräfte zuzugehen, um deren Arbeitspotenzial angesichts der vielen Vakanzten 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. Der erste Ansatz dazu wäre u. a. der Abschluss einer Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten, die flexiblere Arbeitsorte auch nach den Krisenzeiten legitimiert.</p>		
Zuständigkeit		
<p>Umsetzung Fachbereich 4-1-10 Organisation, Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Bereich 4-4 IT</p>		

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 und einer Folgenden im Jahr 2015.</p> <p>Die Wahrnehmung der Beschäftigten in ihrer Vereinbarkeitsverantwortung durch Kolleginnen und Kollegen 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>			
Jahresbericht 2019/2020			Umsetzungsstand
<p>Am Pfingstdienstag, 09.06.2019, wurde der Aktionstag in den städtischen Gebäuden mit Unterstützung der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und dem Themenfeld „Familie“ des Bereiches 0-4 Chancengleichheit wiederholt und von zahlreichen Aktionen wie z. B. Sprechstunde beim Oberbürgermeister, Bürgermeister/innensprechstunden, Rathausrallyes, Spielstationen des Kinderbüros, Rathausführungen, einem Escape Room und Umweltspielen begleitet. Außerdem wurden jeweils zwei Führungen der Feuerwehr Oberhausen durch die Feuerwache I und II angeboten. Im Anschluss an den Aktionstag wurde durch die Gleichstellungsstelle eine Befragung durchgeführt, bei der die Kinder, die am Aktionstag teilgenommen haben Wünsche für zukünftige Aktionstage und Verbesserungsvorschläge äußern konnten.</p> <p>Der Aktionstag bei der Stadtverwaltung mit über 100 mitmachenden Kindern wurde mit großem Erfolg und Zuspruch durchgeführt. so dass diese Veranstaltung in einigen Jahren bei der Gleichstellungsstelle sicherlich erneut auf der Agenda steht.</p>			
Ausblick/Ziel			
Eine Wiederholung der Veranstaltung steht in einigen Jahren erneut auf der Agenda der Gleichstellungsstelle.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle mit Unterstützung durch Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und dem Themenfeld „Familie“ des Bereiches 0-4 Chancengleichheit			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit	Forum für Beurlaubte	Nr. 2.3.4					
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="102 212 384 257">Daten</td> <td colspan="2" data-bbox="384 212 1540 533"> Forum für Beurlaubte: 2011 11 Teilnehmerinnen; eingeladen 75; Teilnahmequote =15 % 2013 6 Teilnehmerinnen; eingeladen 47; Teilnahmequote =13 % 2015 Kein Angebot 2017 4 Anmeldungen; eingeladen 42; Teilnahmequote unter 10 % -abgesagt 2019 5 Anmeldungen, eingeladen 70; Teilnahmequote unter 10 % -abgesagt </td> </tr> </table>			Daten	Forum für Beurlaubte: 2011 11 Teilnehmerinnen; eingeladen 75; Teilnahmequote =15 % 2013 6 Teilnehmerinnen; eingeladen 47; Teilnahmequote =13 % 2015 Kein Angebot 2017 4 Anmeldungen; eingeladen 42; Teilnahmequote unter 10 % -abgesagt 2019 5 Anmeldungen, eingeladen 70; Teilnahmequote unter 10 % -abgesagt			
Daten	Forum für Beurlaubte: 2011 11 Teilnehmerinnen; eingeladen 75; Teilnahmequote =15 % 2013 6 Teilnehmerinnen; eingeladen 47; Teilnahmequote =13 % 2015 Kein Angebot 2017 4 Anmeldungen; eingeladen 42; Teilnahmequote unter 10 % -abgesagt 2019 5 Anmeldungen, eingeladen 70; Teilnahmequote unter 10 % -abgesagt						
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="102 533 384 577">Grundlage</td> <td colspan="2" data-bbox="384 533 1540 786"> Das Forum für Beurlaubte wurde bislang als probates Mittel zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeiter*innen und Stadtverwaltung Oberhausen gesehen. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiter*innenförderung und -unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden. Trotz ansprechendem Rahmenprogramm und angebotener Kinderbetreuung wurde das Angebot von den Beurlaubten nicht hinreichend angenommen. </td> </tr> </table>			Grundlage	Das Forum für Beurlaubte wurde bislang als probates Mittel zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeiter*innen und Stadtverwaltung Oberhausen gesehen. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiter*innenförderung und -unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden. Trotz ansprechendem Rahmenprogramm und angebotener Kinderbetreuung wurde das Angebot von den Beurlaubten nicht hinreichend angenommen.			
Grundlage	Das Forum für Beurlaubte wurde bislang als probates Mittel zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeiter*innen und Stadtverwaltung Oberhausen gesehen. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiter*innenförderung und -unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden. Trotz ansprechendem Rahmenprogramm und angebotener Kinderbetreuung wurde das Angebot von den Beurlaubten nicht hinreichend angenommen.						
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="102 786 437 831">Jahresbericht 2019/2020</td> <td colspan="2" data-bbox="437 786 1270 1039"> Auch im Jahr 2019 sind lediglich 5 Anmeldungen von Beurlaubten eingegangen, so dass das Forum für Beurlaubte auch in 2019 abgesagt wurde. Trotz ansprechendem Rahmenprogramm und angebotener Kinderbetreuung ist es nicht gelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme zu gewinnen, so dass seitens der Gleichstellungsstelle und des Bereiches 4-1 Personal und Organisation entschieden wurde, dieses Format künftig nicht mehr anzubieten. </td> </tr> </table>		Jahresbericht 2019/2020	Auch im Jahr 2019 sind lediglich 5 Anmeldungen von Beurlaubten eingegangen, so dass das Forum für Beurlaubte auch in 2019 abgesagt wurde. Trotz ansprechendem Rahmenprogramm und angebotener Kinderbetreuung ist es nicht gelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme zu gewinnen, so dass seitens der Gleichstellungsstelle und des Bereiches 4-1 Personal und Organisation entschieden wurde, dieses Format künftig nicht mehr anzubieten.		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1270 786 1540 831">Umsetzungsstand</td> <td data-bbox="1270 831 1540 1039">  </td> </tr> </table>	Umsetzungsstand	
Jahresbericht 2019/2020	Auch im Jahr 2019 sind lediglich 5 Anmeldungen von Beurlaubten eingegangen, so dass das Forum für Beurlaubte auch in 2019 abgesagt wurde. Trotz ansprechendem Rahmenprogramm und angebotener Kinderbetreuung ist es nicht gelungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme zu gewinnen, so dass seitens der Gleichstellungsstelle und des Bereiches 4-1 Personal und Organisation entschieden wurde, dieses Format künftig nicht mehr anzubieten.						
Umsetzungsstand							
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="102 1039 384 1084">Ausblick/Ziel</td> <td colspan="2" data-bbox="384 1039 1540 1189"> Die Beurlaubungszeiten haben sich verkürzt, die aktive Berufstätigkeit wird früher wieder aufgenommen. Sowohl Fortbildungsprogramme, Intranetzugang als auch Informationen für Beschäftigte erhalten Beurlaubte. Zur Zeit werden deshalb keine weiteren Maßnahmen für diese Zielgruppe erforderlich gehalten. </td> </tr> </table>			Ausblick/Ziel	Die Beurlaubungszeiten haben sich verkürzt, die aktive Berufstätigkeit wird früher wieder aufgenommen. Sowohl Fortbildungsprogramme, Intranetzugang als auch Informationen für Beschäftigte erhalten Beurlaubte. Zur Zeit werden deshalb keine weiteren Maßnahmen für diese Zielgruppe erforderlich gehalten.			
Ausblick/Ziel	Die Beurlaubungszeiten haben sich verkürzt, die aktive Berufstätigkeit wird früher wieder aufgenommen. Sowohl Fortbildungsprogramme, Intranetzugang als auch Informationen für Beschäftigte erhalten Beurlaubte. Zur Zeit werden deshalb keine weiteren Maßnahmen für diese Zielgruppe erforderlich gehalten.						
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="102 1189 384 1234">Zuständigkeit</td> <td colspan="2" data-bbox="384 1189 1540 1296"> ./ </td> </tr> </table>			Zuständigkeit	./			
Zuständigkeit	./						


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 (Beispiel 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		
11.09.2019, ca. 230 Teilnehmerinnen 24.06.2020 (verschoben) und Nachholtermin 30.09.2020 (abgesagt)		
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 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Die Frauenversammlung fand im Jahr 2019 im Zentrum Altenberg statt. Herr Oberbürgermeister Daniel Schranz eröffnete die Veranstaltung mit einer Fragerunde anstelle einer förmlichen Begrüßung. In dieser forderte er die Mitarbeiterinnen der Verwaltung auf, ihre aktuellen Sorgen, Probleme und Belange zu äußern. Umfangreiche Anliegen wurden vorgetragen, auf die Herr Oberbürgermeister Schranz im Nachgang angesichts des Zeitrahmens der Veranstaltung in kurzer Form eingegangen ist. Die Anliegen wurden im Nachgang auch in den Verwaltungsvorstand eingebracht, sodass hiermit aktiv umgegangen werden kann.</p> <p>Zudem erfolgten im Verlauf der Veranstaltung aktuelle Informationen aus dem Bereich Personal und Organisation in Form einer Talkrunde zwischen dem ehemaligen Personaldezernenten Jürgen Schmidt und dem neuen Personaldezernenten Michael Jehn sowie ein Grußwort des Personalratsvorsitzenden André auf der Heiden.</p> <p>Wie bereits in den Vorjahren erprobt, wurde die Versammlung auf ein konkretes Schwerpunktthema ausgerichtet und in diesem Jahr sowohl durch die Kabarettistin Andrea Volk humoristisch untermalt als auch inhaltlich über eine moderierte Runde städtischer Mitarbeiter*innen ergänzt. Ein Antrag der Frauenversammlung wurde 2019 einstimmig beschlossen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitkapazitäten für Personalführungsaufgaben für Fachbereichsleitungen <p>Die Frauenversammlung hat wie in den letzten Jahren zuvor einen enorm hohen Zulauf der Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung erlebt. Sowohl diese hohe Frequenz als auch die durchweg positiven Stimmen zu Inhalt und Ablauf der Frauenversammlung begründen die Einschätzung, dieses Instrument auch in Zukunft als Netzwerkstruktur zu nutzen. 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.</p> <p>Aufgrund der Corona Pandemie wurde die bereits geplante Frauenversammlung 2020 zunächst verschoben. Der Nachfolgetermin musste dann jedoch leider komplett abgesagt werden.</p>		
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		


2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Netzwerk Fachbereichsleiterinnen		Nr. 2.4.2																													
Daten																																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Funktion</th> <th colspan="4">Beschäftigte in Führungsfunktionen</th> </tr> <tr> <th>insg.</th> <th>Männer</th> <th>Frauen</th> <th>Frauen in %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bereichsleitung</td> <td>32</td> <td>20</td> <td>12</td> <td>37,5%</td> </tr> <tr> <td>Stellv. Bereichsleitung</td> <td>27</td> <td>20</td> <td>7</td> <td>25,9%</td> </tr> <tr> <td>Fachbereichsleitung</td> <td>44</td> <td>34</td> <td>10</td> <td>22,7%</td> </tr> <tr> <td>Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)</td> <td>103</td> <td>74</td> <td>29</td> <td>28,2%</td> </tr> </tbody> </table>				Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen				insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	Bereichsleitung	32	20	12	37,5%	Stellv. Bereichsleitung	27	20	7	25,9%	Fachbereichsleitung	44	34	10	22,7%	Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	103	74	29	28,2%
Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen																																
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %																													
Bereichsleitung	32	20	12	37,5%																													
Stellv. Bereichsleitung	27	20	7	25,9%																													
Fachbereichsleitung	44	34	10	22,7%																													
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	103	74	29	28,2%																													
Stand 1.1.2020 (aus Zwischenbericht GLP)																																	
Grundlage																																	
<p>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.</p>																																	
Jahresbericht 2019/2020				Umsetzungsstand																													
<p>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 halbtägige Seminartage mit der Auftakt-Moderatorin eingeplant, um die Struktur des Netzwerkes in der Tragfähigkeit und Attraktivität immer wieder zu prüfen. Themen in 2019 und 2020 waren neben aktuellen organisatorischen und personellen Informationen u. a. das Betriebliche Eingliederungsmanagement, Mitarbeiter*innen-Befragung, Mitarbeiter*innen-Gespräche, Betriebliche Sozialberatung, Potentialgewinnung durch Azubieinsatz und Personalentwicklung. Ein für 2020 geplantes Seminar zur „Visualisierung am Flipchart“ musste coronabedingt abgesagt werden.</p> <p>In 2019 wurde von den Fachbereichsleiterinnen zudem ein Antrag zur Frauenversammlung zur „Implementierung von Anteilen für Personalführungsaufgaben in den Arbeitsplatzbeschreibungen aller Fachbereichsleitungen“ gestellt, der sich noch beim Fachbereich 4-1-10 Organisation in Bearbeitung befindet.</p>																																	
Ausblick/Ziel																																	
<p>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.</p>																																	
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		
<i>Siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.4.2 Fachbereichsleiterinnen</i>		
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 2019/2020	<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.</p>	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel		
<p>Für die Bereichsleiterinnen besteht weiterhin der Ansatz, sich regelmäßig, auch ohne externe Begleitung oder Strukturvorgaben, auszutauschen. Mit der zusätzlichen Aufnahme beispielsweise von stellvertretenden Bereichsleiterinnen ist auch vorstellbar, bei Interesse Seminareinheiten einzukaufen oder externe Inputs zu geben. 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 weiter arbeiten und den Austausch weiterhin forcieren.</p>		
Zuständigkeit		
Organisatorische Federführung: 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>Zwei Konferenzen in 2019, in 2020 mussten beide Präsenztermine abgesagt werden. Eine Durchführung in digitaler Form ließ die technische Ausstattung nicht zu.</p>	
<p>Grundlage</p>	<p>Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (APG) stellen eine gute Schnittstelle zwischen der Arbeit der Gleichstellungsstelle und den weiblichen Beschäftigten innerhalb der jeweiligen Dezernate (Zwei APG pro Dezernat) 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 2019/2020</p>	<p>In 2019 fanden wie geplant zwei Konferenzen statt. Im Fokus stand die gemeinsame Erarbeitung eines „Anforderungskataloges APG“, mit z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definition der Rolle, - Selbstverständnis, - strategische Ziele, - Einbringen und Teilhabe an Projekten/ Themenkatalogen / Aktionen, Anwesenheitsverantwortung, - thematische Teilnahme an AK Gleichstellungsplan, - Mitbegleitung / Formulierung von Maßnahmen, - Anträge zur Frauenversammlung, etc. <p>Dies wurde jeweils schriftlich dokumentiert und sollte Anfang 2020 final abgestimmt werden, um dann über die inhaltliche Ausgestaltung hinaus nach und nach in die Praxis transportiert zu werden. Dieser Prozess wird 2021 – insofern Präsenztermine wieder möglich sind oder alle über die technische Ausstattung verfügen, an einer digitalen Konferenz teilzunehmen – wieder aufgegriffen.</p> <p>Begleitend hierzu wurden die APG bereits als vollwertige Mitglieder in die neu geschaffene Arbeitsgruppe AK Gleichstellungsplan integriert und konnten hier inhaltlich an der Erstellung des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes konstruktiv mitwirken.</p>	<p align="center">Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1356 851 1420 1019"> </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 aktuell ca. 80% und konnte somit im Vergleich zu den Vorjahren um 30% gesteigert werden.		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Die Treffen verlaufen stets konstruktiv und umfassen eine Vielzahl an gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vereinbarkeit Beruf und Pflege - Fachkräftemangel/Fachkräftepotenzial - Erstellung eines Frauenförderplans/Gleichstellungsplans - Aktionstage innerhalb der Unternehmen für Familien (z. B. „Heute geh‘ ich mit!“) - Personalentwicklungsmaßnahmen - Demografiegerechtes Führen - Konzepte zu Kommunikation und Transparenz für Führungskräfte - Mentoringkonzepte - Mutterschutzgesetz - Mitarbeiter*in-Vorgesetzengespräche - Betriebliches Gesundheitsmanagement - Arbeitszeitsysteme - Beurteilungssysteme - Sicherheitskonzepte - Alleinerziehende in Unternehmen - Unternehmen gegen Häusliche Gewalt 		
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.		
Zuständigkeit		
Gleichstellungsstelle		

<p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung</p>	<p align="center">AG Chancengleichheit</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.</p>	
<p>Jahresbericht 2019/2020</p>	<p>Die AG Chancengleichheit nimmt Querschnittsthemen und breit angelegte Beteiligungsprozesse auf, so dass alle Bereiche involviert sind. Themen aus den Jahren 2019/2020 waren beispielsweise der Familienbericht, die Lebenssituation von Alleinerziehenden, der Masterplan Wirtschaft, die Quartiersarbeit für Senioren*innen, das Sportkonzept, der Sozialbericht und das Integrierte Stadtentwicklungskonzept. Die Begleitung der Expert*innen-Dialoge (ehemals Sozialraumgespräche) findet zudem in der AG Chancengleichheit statt.</p> <p>Die gleichstellungspolitischen Belange werden durch die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Personalunion als Leiterin des Bereiches Chancengleichheit mit in die Themenstellungen der AG eingebracht.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> <div align="center" data-bbox="1378 667 1437 819"> </div>
<p>Ausblick/Ziel</p>	<p>Regelmäßige Einbringung und Sichtweisen gleichstellungsrelevanter Themen, Projekte und Aufgaben in die AG Chancengleichheit und somit Bewusstseinsbildung zur Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in Oberhausen.</p>	
<p>Zuständigkeit</p>	<p>Bereich Chancengleichheit mit regelmäßiger Partizipation der Gleichstellungsstelle</p>	

<p align="center">2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung</p>	<p align="center">Runder Tisch Alleinerziehende</p>	<p align="center">Nr. 2.4.7</p>
<p>Daten</p>	<p>Sitzungen ca. 2x pro Jahr, Zusammensetzung: Bereiche der Verwaltung zum Thema Alleinerziehende</p>	
<p>Grundlage</p>	<p>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.</p>	
<p>Jahresbericht 2019/2020</p>	<p>Der Runde Tisch Alleinerziehende arbeitet Themen wie Wohnen, Arbeit / Qualifizierung, Armut, Unterstützungs- / Beratungsangebote thematisch je Sitzung auf. In 2019 / 2020 waren u. a. bereits Themen: der Sozialbericht der Stadt Oberhausen, Betreuungsangebot in Oberhausen für U 6 Kinder und die Herausforderungen für Alleinerziehende während der Corona-Pandemie. Die gleichstellungspolitischen Belange werden durch die Gleichstellungsbeauftragte mit in die Themenstellungen der AG eingebracht.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> <div align="center">  </div>
<p>Ausblick/Ziel</p>	<p>Weiterhin regelmäßige Einbringung gleichstellungsrelevanter Aspekte in den Runden Tisch Alleinerziehende.</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 2017/2018 hin zum Jahresbericht 2019/2020

Nr.	Maßnahme	Entwicklung	Bewertung
2.1.1	Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW	+	Klar und gut eingehaltene Strukturen der Mitbestimmung, Anstieg der Anforderungen durch erhöhte Beschäftigtenzahl
2.1.2	Gleichstellungsplan	+	Beschluss Gleichstellungsplan 2017 – 2021 im Rat der Stadt, Zwischenbericht 2020 beschlossen, Oberhausener GLP = Mustergleichstellungsplan für andere Städte und Beispiel für das Landesministerium
2.1.3	Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliches Gesundheitsmanagement	=	Gesundheitsmanagement bei der Verwaltung nach wie vor neu aufzustellen. Betriebliches Eingliederungsmanagement noch nicht ausgerollt auf Verwaltung
2.1.4	Arbeitsschutzausschuss	+	Ausschuss tagt wieder kontinuierlich
2.1.5	Frauen in der Feuerwehr	-	Keine Einstellung von Frauen in den letzten Lehrgängen
2.1.5.1	Organisationsprozesse in der Feuerwehr	=	regelmäßige und gute Einbindung der Gleichstellungsstelle
2.1.6	Arbeitsgruppe Fairer Umgang	+ NEU	Aufnahme der Tätigkeiten zum Abschluss einer DV Fairer Umgang
2.2.1	Interne Beratungen	=	Gute Inanspruchnahme der Beratung
2.2.2	Fortbildungen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung	=	Gleichbleibend gutes Angebot an Fortbildungen
2.2.3	Mentorinnenprojekt	+	Nach erstem Mentorinnenprojekt 2014/2015 nun Umsetzung eines weiteren Mentoringprojektes für führungsinteressierte Frauen
2.2.4	Männerseminare	=	Zusätzliche Konzipierung von Seminaren ausschließlich für Männer
2.2.5	Sicherheitskonzept	-	Kein konkreter Fortschritt zur Aufstellung eines Sicherheitskonzeptes
2.2.6	Einführungsveranstaltung für Auszubildende	=	Gleichbleibend qualitativ gute Einführung zur Gleichstellung für Auszubildende
2.2.7	Duales Studium – Soziale Arbeit	+ NEU	Neuaufnahme der Gespräche zur Angebotsplanung
2.2.8	Entwicklungsmaßnahmen Kindertageseinrichtungen	+ NEU	Neuaufnahme zur struktureller Personalförderung in KTE
2.3.1	Partnerschaftliche Vereinbarkeit	=	Aktivitäten zur Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit
2.3.2	Teleheimarbeit / mobiles Arbeiten	+	Zunahme der Teleheimarbeit auf Gesamtverwaltung, Zusatzanliegen DV mobiles Arbeiten
2.3.3	Heute geh' ich mit	+ NEU	Wiederauflage der Veranstaltung

2.3.4	Forum für Beurlaubte	- Bericht 18/19: 2.3.5	Nachfrage nicht gegeben, deshalb Einstellen des Formates
2.4.1	Frauenversammlung	=	Gleichbleibend attraktives Veranstaltungsformat mit stetig steigenden Besucherinnenzahlen
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 immer wieder neuen Anforderungen zur aktiven Mitarbeit
2.4.5	Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften	=	Netzwerkcontinuität zur Verbindung der Frauenbeauftragten durch die Gleichstellungsstelle
2.4.6	AG Chancengleichheit	=	Gutes Vernetzungsgremium innerhalb der Verwaltung
2.4.7	Runder Tisch Alleinerziehende	+ NEU	Aufnahme der Themenbearbeitung gebündelt und strategisch in einem Netzwerk

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 des gemeinsamen Konsens 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 Akteuren / Akteurinnen –, 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 2018 hin zur Bewertung des Jahresberichtes 2019/2020 berechnet.

3. Externe Gleichstellungsarbeit


3.1 Politisches Wirken


Der Querschnittsgedanke der Gleichstellungsarbeit fokussiert sich auch auf ein breites Wirken der politischen Akteurinnen und Akteure, 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.


3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Gleichstellungsausschuss	Nr. 3.1.1
Daten	jährlich 7 Sitzungen, Gründung 09.09.2014	
Grundlage	Der Gleichstellungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 09.09.2014 erstmals für die Wahlperiode 2014/2020 und am 08.12.20 für die Wahlperiode 2020/2025 konstituiert. Der Gleichstellungsausschuss wurde als politisches Gremium installiert, der das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und der Gemeindeordnung umsetzt und Maßnahmen der Stadt auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft (§ 1 der Zuständigkeitsordnung für die Ausschüsse des Rates und für die Oberbürgermeisterin/den Oberbürgermeister der Stadt Oberhausen vom 23.03.2015 und 16.11.20).	
Jahresbericht 2019/2020	<p>Die Themen der Ausschusssitzungen waren auch in den Jahren 2019/2020 sehr vielseitig. Sowohl gleichstellungsrelevante als auch Maßnahmen und Vorhaben der Verwaltung mit gleichstellungspolitischem Bezug wurden mit der Darstellung der jeweiligen Wirkung auf Männer und Frauen thematisiert und visualisiert. Ebenso waren gesellschaftspolitische Forderungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und Mädchen und Jungen Thema.</p> <p>Wie auch schon in den vergangenen Jahren fungierten oftmals externe Referenten*innen als Impuls- und Ideengeber*innen.</p> <p>Folgende Themen und politischen Anträge der Jahre 2019/2020 sind beispielhaft genannt</p> <ul style="list-style-type: none"> • gendersensible Erziehung in Kindertageseinrichtungen • Berichterstattung zum Thema "Frauen und Flucht" • Verstetigung des Verhütungsmittelfonds <p>Anträge (beispielhaft)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sachstandbericht zu Randzeitenbetreuung in Kindertageseinrichtungen • Sachstandbericht Wohnungslose Frauen 	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	<p>Der Fachausschuss soll Steuerer, Begleiter und Impulsgeber für die Gleichstellungspolitik sein. Dabei soll eine positive Wirkung innerhalb der Stadtverwaltung, aber auch extern für die Belange der Bürgerinnen und Bürger erzielt werden. Dabei sind gleichstellungsrelevante Aspekte in allen Bereichen mitzudenken und als Querschnittsaufgabe zu verstehen.</p> <p>Auch für die Folgesitzungen sind Inputs zu unterschiedlichen Themenstellungen vorgesehen. Die Verwaltung wird zudem weiterhin sensibilisiert, zu ihren Vorhaben, Berichten, Beschlussvorlagen den Gleichstellungsbezug herzustellen und dem Gleichstellungsausschuss vorzulegen.</p>	
Zuständigkeit	Die Geschäftsführung des Gleichstellungsausschusses obliegt der Gleichstellungsstelle.	


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 2019/2020		Umsetzungsstand
Folgende Anträge wurden beispielsweise in den Jahren 2019/2020 bewilligt: <ul style="list-style-type: none"> • Loverboys • Ausstellung - „Altersarmut ist weiblich“ • WenDokurse für Frauen • SELFIE-Rallye • Superhelden / Superheldinnen 		
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	Große Anfrage Gleichstellung	Nr. 3.1.3
Daten		
Drucksachennummer M/16/5739-01		
Grundlage		
Die SPD Fraktion hat mit Datum vom 08.03.2020 (dem Internationalen Frauentag) eine Große Anfrage gemäß § 6 der Geschäftsordnung des Rates zur „Gleichstellung in Oberhausen“ zur Beantwortung in der Ratssitzung am 11.05.2020 gestellt.		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
Die federführende Bearbeitung wurde durch den Oberbürgermeister der Gleichstellungsstelle übertragen. Die Große Anfrage enthielt dezernatsübergreifende Fragestellungen, so dass unter Berücksichtigung der Verantwortungs-/Geschäftsbereiche der einzelnen Dezernate Antwortbeiträge eingeholt wurden. Die Antwortbeiträge aller beteiligten Stellen wurden in der Beantwortung der Großen Anfrage zusammengefügt. Aufgrund der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Arbeitsbelastung beteiligter Bereiche hat die Antragstellerin einer späteren Einbringung zugestimmt. Die Große Anfrage wurde daher in der Ratssitzung am 22.06.2020 behandelt und ist unter der Drucksachennummer M/16/5739-01 im Ratsinformationssystem abrufbar.		
Ausblick/Ziel		
Die Beantwortung der Großen Anfrage hat eindrucksvoll dargelegt, wie breit verzahnt und inhaltlich vernetzt das Themenfeld Gleichstellung in fast allen (gesellschaftlichen) Ebenen ist. Die politische Diskussion hat zudem aufgezeigt, wie erforderlich alle ergriffenen Maßnahmen sind und weiterhin sein werden, um die aktive Gleichstellungspolitik zu stützen und stetig voranzubringen.		
Zuständigkeit		
Gleichstellungsstelle		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1. Politisches Wirken	Aktivitäten gegen Rechts	Nr. 3.1.4
Daten		
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle wirkt in Gremien und bei Aktivitäten gegen rechte Ansichten mit, um den Fokus dahingehend gegen das damit verbundene Frauenbild zu richten und die Rollen von Frauen in den rechten Strömungen offen zu legen und präventiv dagegen auszurichten.	
Jahresbericht 2019/2020	Bündnis für Demokratie Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Bündnisses für Demokratie zum Förderprojekt „Demokratie leben“, nimmt an den Demokratiekonferenzen teil und unterstützt das Antifaschistische Bündnis. Die Gleichstellungsstelle organisierte 2020 die Veranstaltung „Angriffe auf die Gleichstellung“ zusammen mit der Gedenkhalle Oberhausen, Demokratie leben, Arbeit und Leben, der VHS Oberhausen und dem Integrationsrat der Stadt Oberhausen. Ziel der Veranstaltung war es, Rollenzuschreibungen, die durch Vertreter*innen des Rechtspopulismus, des religiösen Extremismus, sowie generell durch konservative Rollenzuweisungen propagiert werden, zu hinterfragen und Handlungsmöglichkeiten zur Verteidigung der Gleichstellung der Geschlechter darzulegen. Bedingt durch die Corona Pandemie wurde das Format einer Videokampagne gewählt. Die Beiträge wurden auf Social Media Kanälen der Gleichstellungsstelle (Youtube, Facebook) veröffentlicht.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Neben der langjährigen kontinuierlichen Kooperationsarbeit beispielsweise mit der Gedenkhalle, der VHS und Arbeit und Leben sowie der Teilnahme an Gremien will die Gleichstellungsstelle weiterhin aktiv bei der Arbeit gegen rechts mitwirken. Die geschlechtsspezifische Sensibilisierungsarbeit soll dahingehend weiter unterstützt werden.	
Zuständigkeit	Zuständigkeit Demokratie leben: Geschäftsstelle in Kooperation mit der Gedenkhalle der Stadt Oberhausen	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Bordellwerbung	Nr. 3.1.5
Daten		
Grundlage	Werbung im öffentlichen Raum mit sexistischen Motiven und für Bordelle gilt es zu vermeiden bzw. abzuwenden.	
Jahresbericht 2019/2020 Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich bei Auftreten von sexistischer Werbung von Oberhausener Gewerbebetreibenden mit diesen auseinander, um eine entsprechende Sensibilität zu erzeugen, dies künftig zu vermeiden. Der direkte Kontakt mit Oberhausener Werbeschaltern hat meist zu einem gütlichen Abkommen für weitere Werbeauftritte geführt. Das Schalten von Werbung für bordellartige Betriebe auf Großflächen war bis 2017 vermehrt im Stadtbild zu sehen. Die Stadt Oberhausen hat das Anliegen der Gleichstellungsstelle aufgenommen und den Vertrag mit dem gebundenen Werbeanlagenbetreiber dahingehend mit der Auflage versehen, keine Werbung für Bordelle und bordellartige Betriebe zu setzen. Dieser Vertrag gilt seit 01.01.2018. Der Einfluss auf das Schalten von Werbung auf privaten Werbeanlagen ist für die Stadt Oberhausen dagegen nicht bzw. nur appellartig gegeben. Die Wildplakatierung, beispielsweise an Autobahnab- und -auffahrten, wird durch Meldung ordnungsbehördlich verfolgt, so dass bei Erkennen dieser schnell für Abhilfe gesorgt wird. Die Problematik ist deutlich zurückgegangen.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Werbung jeglicher sexistischer Art und für sexuelle Dienstleistungen sollten im Oberhausener Stadtbild nicht vorkommen. Deshalb wird die Gleichstellungsstelle weiterhin dagegen angehen, auch wenn dies angesichts der Übermacht der medialen sexistischen Darstellung im TV und Internet nur einen Bruchteil der Thematik darstellt. Die Einflussnahme bei überörtlichen Werbeschaltern ist nicht gegeben, aber zumindest die Oberhausener Gewerbebetreibenden können erreicht werden.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Öffentliche Präsenz	Nr. 3.1.6
Daten		
Grundlage	<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>	
Jahresbericht 2019/2020	<p>Verschiedene Veranstaltungsformate gaben 2019 und 2020 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 2019 und 2020 bei den Rotariern, bei den Seniorinnen und Senioren von Verdi, beim Ambulanten Hospiz und bei Kolping Sterkrade gehalten.</p> <p>Das Speeddating des Jugendparlamentes wurde durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.</p> <p>In Kooperation mit der VHS fand die Lesung „1919 – Das Jahr der Frauen“ mit der Autorin Unda Hörner statt.</p> <p>In Kooperation mit der Gleichstellungsstelle präsentierte die Musikschule ein Sinfoniekonzert anlässlich des 200. Geburtstages von Clara Schumann.</p> <p>Ein Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten zu den Geschlechterperspektiven in der Corona-Zeit wurde im Rahmen der Reihe „Zwischenruf“ von Arbeit und Leben und VHS auf You Tube hochgeladen. Die Coronaauswirkungen auf Frauen wurden auch dem Zonta-Club Oberhausen in einer Präsentation vorgestellt. Des Weiteren wurde in einer weiteren Sitzung das Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ verdeutlicht.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle hat Veranstaltungen bzw. Aktionen zudem 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). In der EMMA erschien 2019 ein Beitrag mit einer Mülheimer Kommunalpolitikerin und der Oberhausener Gleichstellungsbeauftragten zum Thema „Frauen in der Kommunalpolitik“.</p>	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	<p>Die Präsenz bei Veranstaltungen bzw. öffentlichkeitswirksamen Aktionen und Presseaktivitäten sollen weiterhin für die gleichstellungspolitischen Belange genutzt werden.</p>	
Zuständigkeit	<p>Gleichstellungsstelle mit verschiedenen Kooperationspartner*innen</p>	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Geschlechtergerechte Sprache	Nr. 3.1.7
Daten		
Grundlage	<p>Sprache beeinflusst unser Denken enorm und beeinflusst unsere Erwartungen je nachdem, welche Worte man verwendet. Sprechen wir beispielsweise von „Ingenieuren“ oder „Politikern“ sehen wir keine Frauen vor uns. Frauen nur „mitzumeinen“ reicht daher nicht aus. Die geschlechtergerechte Sprache ist somit ein wichtiges Thema bei der Gleichstellung von Mann und Frau.</p>	
Jahresbericht 2019/2020	<p>Bei der Gleichstellungsstelle sind auch in 2019 und 2020 vermehrt Fragen zum richtigen Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache eingegangen. Daher hat die Gleichstellungsstelle einen Leitfaden und Postkarten mit Möglichkeiten zum richtigen Gebrauch von geschlechterneutraler Sprache herausgegeben.</p>	Umsetzungsstand
		
Ausblick/Ziel	<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>	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Parität	Nr. 3.1.8
Daten		
Frauenanteil des Rates der Stadt Oberhausen der Wahlperiode 2014-2020: 36%, 22 von 61 (Stand 09/2019) Frauenanteil des Rates der Stadt Oberhausen der Wahlperiode 2020-2025: 34%, 20 von 59 (Stand 12/2020)		
Grundlage		
Parität in den politischen Gremien zu erreichen, ist ein elementares Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann. Sowohl auf Bundes- und Landesebene als auch in den Kommunen spiegelt sich der Anteil von über 50% Frauen in der Bevölkerung in der Politik nicht wieder.		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Mit der Kampagne „Parität jetzt – Sie haben es in der Hand“ hat die Gleichstellungsstelle ein Jahr vor der Kommunalwahl 2020 auf diese mit einer öffentlichkeitswirksamen Aktion hingewiesen.</p> <p>Angelehnt an die Suffragetten-Frauenbewegung, welche bereits in den zwanziger Jahren erfolgreich für ihre politische Teilhabe kämpfte, orientierte sich die Wahlaktion. Die Suffragetten machten auf sich und ihre Anliegen unter anderem dadurch aufmerksam, dass sie sich alle weiß kleideten. Dies setzten am 23.09.2019 auch über 100 Teilnehmer*innen in Oberhausen um, als sie vor der Ratssitzung im Rathaus Oberhausen auf ihre Forderung nach Parität in der Kommunalpolitik hinwiesen. Die Parteien, die sich der Kommunalwahl ein Jahr später im September 2020 stellten, wurden zudem gezielt mit dieser Anforderung angeschrieben. Der Hinweis war, dass noch ein Jahr Zeit ist, um die Wahllisten paritätisch zu besetzen.</p> <p>Die Wahlaktion selber ist gelungen, das Ergebnis dieser jedoch nicht, wie an den Wahlergebnissen der Kommunalwahl 2020 ablesbar ist. Die Funktionsverteilung im Nachgang der Wahl untermauerte diesen Abwärtstrend. Nicht nur der prozentuale Rückgang des Frauenanteils im Rat der Stadt ist festzustellen. Oberhausen hat auch keine weibliche Bürgermeisterin und auch keine weibliche Bezirksbürgermeisterin mehr. Ein positiver Blick richtet sich auf den Fraktionsvorsitz. Diesen haben im neuen Rat drei Frauen inne.</p>		
Ausblick/Ziel		
Parität in der Politik ist ein Grundziel der Gleichstellungspolitik. Umsetzen und wollen müssen dies die Parteien. Wo immer möglich, wird die Gleichstellungsstelle weiter dafür sensibilisieren und werben.		
Zuständigkeit		
Politik		

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. 20 % 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. 46 % der Frauen einer Beschäftigung nach.


54 % der Alleinerziehenden erhalten in Oberhausen zusätzliche bzw. komplette Leistungen durch das Jobcenter. Einer eigenständigen existenzsichernden Beschäftigung geht dieser Personenkreis nicht nach.


Der Rentenunterschied zwischen Mann und Frau in NRW im Alter liegt bei ca. 30 %. In Oberhausen beträgt der Rentendurchschnitt nach Angaben bei derzeitigem, erstmaligem Renteneintritt 1.330,60 EUR für Männer, Frauen beziehen 857,00 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 Akteure*innen zusammen bringen und 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.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben	Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit	Nr. 3.2.1
<p>Daten</p> <p>Auch wenn die Arbeitslosenquote auf Niedrigständen ist, zeigen sich regionale Unterschiede. Die Arbeitslosenquote der Frauen im NRW-Vergleich verweist Oberhausen auf die unteren Ränge – die Quote NRW beträgt 7,4 %, die Quote der arbeitslosen Frauen der MEO-Region beträgt 10,3 %, für Oberhausen 10,9 % (Stand: Juni 2020, G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW, 1. Halbjahr 2020). Zudem besteht seit Jahren eine niedrige Frauenerwerbstätigkeit und eine hohe geringfügige Beschäftigung in der Region. Des Weiteren weist ein hoher Anteil von Frauen im erwerbsfähigen Alter ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial auf (Unterbeschäftigte, Stille Reserve, Erwerbslose). Frauen stellen jedoch ein hohes 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. Regelmäßige Treffen des durch die Regionalagentur betreuten Facharbeitskreises Frauenerwerbstätigkeit finden rd. 3 – 4x pro Jahr statt, coronabedingt konnten sie 2020 nicht stattfinden. Die Teilnehmerinnen des interkommunal agierenden Facharbeitskreises setzen sich aus Akteurinnen u. a. aus den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, der Wirtschaftsförderung, der Industrie- und Handelskammer, der Kreishandwerkerschaft, freien Trägern (aus Oberhausen: Trivium) und den Gleichstellungsstellen der Städte Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen zusammen. Aus diesem Kreis ist auch die Antragstellung Competentia MEO beim Land entstanden (siehe 3.2.3).</p>		
<p>Jahresbericht 2019/2020</p> <p>Themen des Facharbeitskreises in den Jahren 2019 /2020 waren beispielweise die Stille Reserve, die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingsfrauen und die Qualifizierung von Frauen. Kontinuierlicher Schwerpunkt der Arbeit war die Begleitung und Fortführung des Kompetenzzentrums Frau & Beruf auf MEO-Ebene „Competentia MEO“. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen war 2019/2020 zudem Mitglied des MEO Lenkungskreises und hat dort die Belange des Facharbeitskreises vertreten.</p>	<p>Umsetzungsstand</p> 	
<p>Ausblick/Ziel</p> <p>Der Austausch in der Region MEO hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit erweist sich nach wie vor als sehr gewinnbringend. Insbesondere Kooperationen mit den Städten Mülheim an der Ruhr und Essen und auch die Zusammenarbeit mit der Regionalagentur ermöglichen es, Themen gemeinsam zu bearbeiten (z. B. Equal Pay Day, Wegweiser Alleinerziehende).</p>		
<p>Zuständigkeit</p> <p>Die Geschäftsführung des MEO Facharbeitskreises Frauenerwerbstätigkeit liegt bei der Regionalagentur MEO, den Vorsitz hat die Gleichstellungsstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr. Die Themenfindung erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren.</p>		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben	Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	Nr. 3.2.2
Daten		
<p>Eckwerte des Arbeitsmarktes in Oberhausen (Arbeitsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit, Stand 10/2020): Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Oberhausen im Oktober 2020 lag bei 8,3%. Der Anteil der Frauen lag bei 44,3%. Im Rechtskreis SGB III bei 37,6 %, im Rechtskreis SGB II bei 46,4%. Die Frauenerwerbsquote liegt bei rund 46 %, rund 47 % der Frauen arbeiten in Teilzeit.</p>		
Grundlage		
<p>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, der Erwerbslosenberatung Spinnen e. V., NÜS (Neues Übergangsmanagement Schule/Beruf) etc. diskutieren, festlegen und als Votum für Competentia, deren Projektmitarbeiterinnen auch an den Sitzungen teilnehmen, formulieren.</p>		
Jahresbericht 2019/2020	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. Bedingt durch die Pandemie hat der Arbeitskreis in 2020 nicht stattfinden können). • Gemeinsames Festlegen relevanter Themen, generieren gemeinsamer Projekte, um Synergieeffekte zu erzielen • Themen des Jahres 2019/2020 waren unter anderem: Vorstellung des B³ durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Oberhausen, Vorstellung der neuen Broschüre Arbeitsorientierte Grundausbildung umsetzen- Oberhausener Praxis in BasisKomPlus. In den Sitzungen wurde fortlaufend über die Arbeit von Competentia MEO berichtet. 		
Ausblick/Ziel		
<p>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 und Projekte, Arbeitsschwerpunkte informieren und Gelegenheit zum Austausch geben. Durch die gemeinsame Initiierung von Projekten sollen Synergieeffekte erzielt werden.</p>		
Zuständigkeit		
<p>Die Koordination des Arbeitskreises obliegt der Gleichstellungsstelle. Die Themenfindung erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren.</p>		

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 Arbeitsmarkregion 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 2019/2020		Umsetzungsstand
<p>Der Schwerpunkt der Tätigkeit 2019/2020 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. Die Gleichstellungsbeauftragte Oberhausen hat an der Neuaufstellung mitgewirkt, diese gegenüber dem Landesministerium vertreten und verwaltet den Eigenanteilstopf der Stadt Oberhausen im Haushalt.</p> <p>In Kooperation mit Competentia fand am 08.10.2019 die Unternehmensveranstaltung „Durch Vereinbarkeit zum Unternehmenserfolg“ in den Räumen der Ludwig Galeria Schloss Oberhausen statt.</p>		
Ausblick/Ziel		
<p>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. Die Dezernenten der Städte wurden aufgefordert, die organisatorische Neuausrichtung von Competentia durch eine begleitende Entscheidungsstruktur wie z. B. einen Lenkungskreis aufzustellen. In diesen Gremien würden auch die Gleichstellungsbeauftragten mitwirken.</p>		
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 Gap. Dieser hat 2019 und 2020 bei 21% gelegen.</p> <p>Es geht nicht darum, nur einzelne Branchen oder Positionen, sondern den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 18.03.2019 und am 17.03.2020 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 rd. 20 % 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 2019/2020	<p>Vom 15. bis 18. März 2019 beteiligte sich die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen am Equal Day zusammen mit dem Bero Einkaufszentrum mit einer gemeinsamen Rabattaktion. Während des Aktionszeitraums erhielten Frauen in allen teilnehmenden Geschäften auf mindestens ein ausgewähltes Produkt entsprechen des Gender Pay Gap 21 % Rabatt. Am 17.03.2020 wurde zum Equal Pay Day die Minijobbroschüre in der allgemeinen Fassung sowie in leichter Sprache herausgebracht.</p>	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	<p>Information und Sensibilisierung für die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen.</p>	
Zuständigkeit	<p>Gleichstellungsstelle</p>	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben	Berufswahlorientierung	Nr. 3.2.5
Daten		
In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsstellen in Nordrhein-Westfalen gab die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen den Oberhausener Mädchenmerker 20 Jahre bis zur Ausgabe 2019/2020 heraus.		
Grundlage		
Der Taschenkalender thematisierte auf jeweils fast 200 Seiten die Berufs- und Studienwahl von Schülerinnen in Form von Informationen zur Berufsberatung, Bewerbung, finanziellen Hilfen und Berufsporträts. Die vielfältigen Berufsangebote können junge Menschen oft bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt überfordern. Der Mädchenmerker stellte ein wertvolles Instrument bei der Suche nach einem Ausbildungs-/ Studienplatz dar und unterstützte das Streben nach geschlechteruntypischer Berufswahl, indem er stereotype Vorstellungen von bestimmten Berufsfeldern aufbrach.		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Mit der Herausgabe des Mädchenmerkers verfolgte die Gleichstellungsstelle das Ziel, insbesondere Schülerinnen zu bestärken, auch frauenuntypische Berufe für die eigene Laufbahn in Erwägung zu ziehen. Im Schuljahr 2019/2020 gab die Gleichstellungsstelle den Mädchenmerker mit einer Auflage von 3.000 Stück an alle Schülerinnen der 9. und 11. Schuljahre und weitere Jugendorganisationen direkt nach den Sommerferien heraus. Der Mädchenmerker des Schuljahres 2019/2020 wurde weiterhin landesgefördert unterstützt und die für Oberhausen verbleibenden Kosten wurden vollständig durch Anzeigenschaltungen gedeckt. Im Jahr 2019 erschien die 20. Auflage des Oberhausener Mädchenmerkers. Nach Rückmeldungen der Schulen und verschiedener Sponsoren musste die Gleichstellungsstelle feststellen, dass das Medium eines Taschenkalenders in Zeiten der Digitalisierung die Zielgruppe nicht mehr ausreichend anspricht. Aufgrund dessen setzt die Gleichstellungsstelle zukünftig auf andere Projekte der klischeefreien Berufsorientierung, sodass die 20. Ausgabe des Mädchenmerkers Oberhausen die letzte war.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle organisierte im Februar 2019 am Käthe Kollwitz Berufskolleg ein geschlechtersensibles Coaching für Berufswahlorientierung und Bewerbungsgespräche. Das Sonni Maier Theater führte dazu am 06. und 08.02.2019 „#bewerbem“ als interaktives Stück auf. Ziel war die Bewerbungskompetenzen der Schüler*innen durch diese Herangehensweise zu erweitern und sie auf ihre Bewerbungsphase vorzubereiten. In den Jahren 2019 und 2020 wurden zudem 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 soll weiter verfolgt werden.</p>		
Ausblick/Ziel		
Die Gleichstellungsstelle möchte weiterhin klischeefreie Berufswahlkonzepte für Oberhausener Schüler*innen unterstützen und dies nicht nur am Girls`n` Boys day. Zukünftig möchte die Gleichstellungsstelle zum Beispiel in Kooperation mit dem ZDI – Schüler*innenlabore anbieten, den Schüler*innen durch Experimentieren Naturwissenschaft und Technik näher bringen zu können.		
Zuständigkeit		
Gleichstellungsstelle		

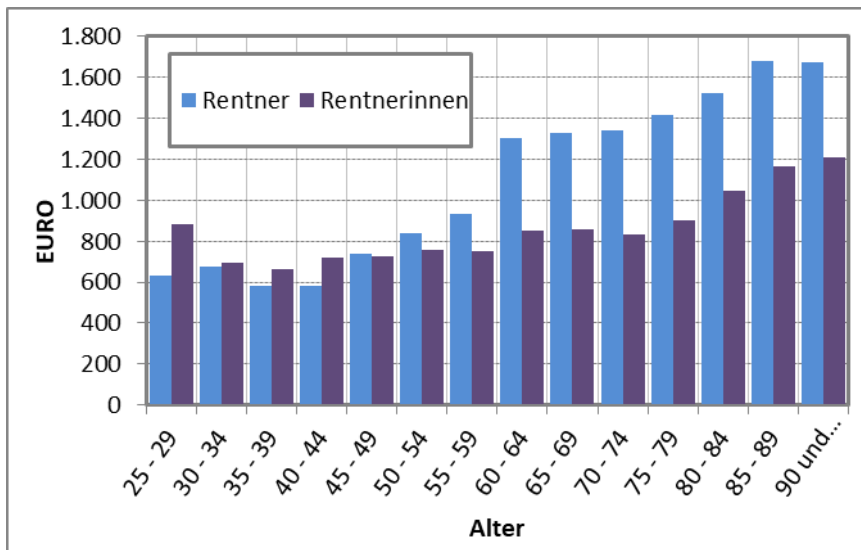
3. Externe Gleichstellungsarbeit
3.2 Teilhabe am Erwerbsleben

Altersarmut

Nr. 3.2.6

Daten

Durchschnittliche Rentenzahlbeträge von Rentner/innen nach Altersgruppen in Oberhausen am 01.07.2019



Grundlage

Altersarmut in Oberhausen:

Im Vergleich zu NRW liegt der Wert der Grundsicherungsbeziehenden in Oberhausen (4,2 %) über dem Durchschnitt des Landes (3,7 %) (Zahlen IT.NRW).

Es zeigt sich, dass Frauen häufiger betroffen sind als Männer. Die jüngeren Rentner*innen sind deutlich häufiger betroffen als die älteren Rentner*innen.

Jahresbericht 2019/2020

Die Gründe für die drohende Altersarmut sind vielschichtig. So arbeiten Frauen häufig in Branchen mit geringeren Entgelten und sind weniger häufig in gut bezahlten Führungspositionen zu finden. Außerdem unterbrechen Frauen aus familiären Gründen viel häufiger für einen längeren Zeitraum ihr Erwerbsleben und arbeiten in Teilzeitbeschäftigungen. Das Thema Altersarmut ist präventiv verstärkt in den Blick zu nehmen und Informationen insbesondere bei Frauen zu setzen, bei denen ein Umdenken noch möglich ist. Am 07.03.2019 fand eine Veranstaltung zum Thema „Rente“ in Kooperation mit dem Jobcenter Oberhausen und der Agentur für Arbeit mit dem Ziel statt, Frauen für das Thema der Existenzsicherung im Alter zu sensibilisieren. Die Veranstaltung war gut besucht, hat aber immer noch zu wenige junge Frauen erreicht.

Umsetzungsstand





Ausblick/Ziel

Eine erneute Veranstaltung zum Thema „Rente“ steht auf der Agenda. Die Auswirkungen der ab 1.1.2021 beschlossenen Grundrente gilt es zu betrachten.

Zuständigkeit

Veranstaltung: Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Oberhausen

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 der Corona-Pandemie mit Herausforderungen für Familien hinsichtlich KTE- und Schulschließungen werden die Anforderungen an die Vereinbarkeit mit dem Beruf immer größer.		
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 2019/2020 Der Wettbewerb findet 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 darauf folgend jeweils im Dezember statt. Die Preisverleihungen schließen sich zu Jahresbeginn des Folgejahres an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn 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 2021 soll dazu führen, dass der Wettbewerb im Wechsel mit nachhaltiger Beratung für Unternehmen hin zu Familienfreundlichkeit stattfindet.		
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 2019/2020	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt 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. Im Rahmen des MuT (Mütter und Talente)- Projektes von ZIB (Kurbel) wurde die Veranstaltung an Dialogtischen von der Gleichstellungsbeauftragten aktiv unterstützt.	
Zuständigkeit	Die Vernetzung in Gremien und die Multiplikation des Wissens um die Belange der Frauenerwerbstätigkeit wird weiter ein Fokus der Gleichstellungsarbeit sein.	
Verantwortliche Gremiengeschäftsführung Beirat: 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.

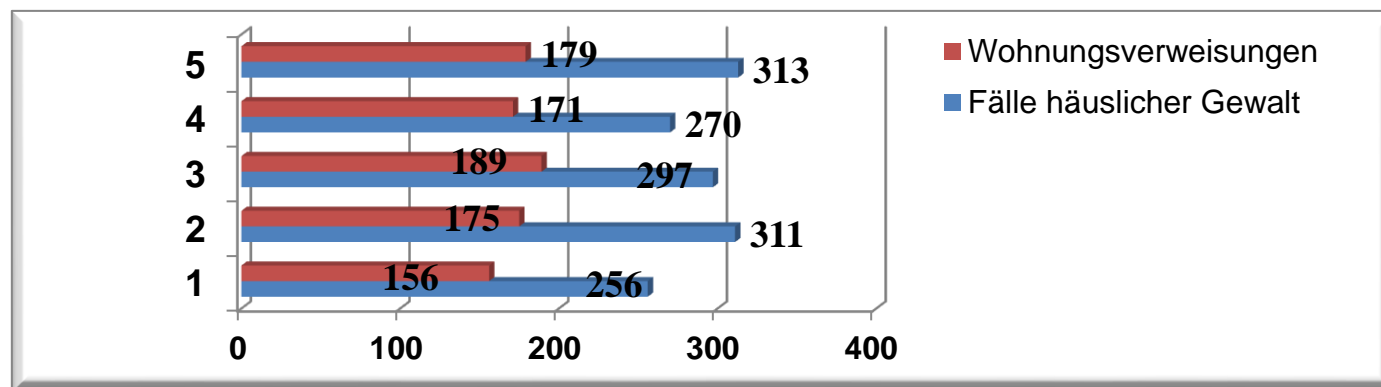
Nach einer repräsentativen Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) von 2014 ist Gewalt gegen Frauen in der EU sehr weit verbreitet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie eine mittlere bis hohe Gewaltbetroffenheit in Deutschland:

- 35 % der in Deutschland lebenden Frauen 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 %.
- 20 % haben körperliche Gewalt durch eine/n Partner*in erlebt.
- 8 % haben sexuelle Gewalt durch eine/n Partner*in erlebt, 7 % durch eine andere Person als den/die Partner*in.
- 50 % haben eine Form der psychologischen Gewalt durch eine/n aktuelle/n oder frühere/n Partner*in erlebt.
- 44 % haben körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt vor ihrem 15. Lebensjahr durch eine/n erwachsene/ Täter*in erlebt, 13 % haben sexuelle Gewalt erlebt.
- 24 % haben Stalking seit ihrem 15. Lebensjahr erfahren.
- 60 % der Frauen haben mindestens eine Form der sexuellen Belästigung erfahren.
- 11 % der Frauen meldeten den schwerwiegendsten Vorfall von Gewalt in Partnerschaft und 13 % durch andere Personen als den Partner/die Partnerin der Polizei.

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 Coronavirus SARS-CoV-2 Anfang des Jahres 2020 bekam auch das Thema Gewalt gegen Frauen eine besondere Aktualität. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Studie der Technischen Universität München zeigen, dass die Quarantäne das Risiko für Frauen und Kinder erhöhte, zu Hause Opfer von körperlichen Übergriffen zu werden.

Auch Jungen und Männer können Opfer von häuslicher Gewalt werden. Von den im Jahr 2019 insgesamt erfassten 141.792 Opfern vollendeter und versuchter Delikte der Partnerschaftsgewalt waren 114.903 (81,0 %) weiblichen und 26.889 (19,0 %) männlichen Geschlechts. 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 verschwiegen. Deshalb nimmt erstmals in Nordrhein-Westfalen eine Landesregierung die Situation von Gewalt betroffenen Jungen und Männern sowie Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und intergeschlechtlichen Menschen (SBTTI*) umfassend in den Blick. Mit gezielten Initiativen soll die Situation von Betroffenen verbessert werden. Dazu erstellt die Landesregierung einen Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Jungen, Männer und SBTTI*. Ziel des Landesaktionsplans ist es, Maßnahmen zur Prävention und nachhaltigen Bekämpfung von Gewalt gegen Jungen, Männer und SBTTI* zu beschreiben und Impulse zur Schaffung von Rahmenbedingungen zu setzen, die umfassenden Schutz und eine bedarfsgerechte Unterstützung von Betroffenen gewährleisten. Der im Landesaktionsplan soll 2021 dem Landtag vorgelegt werden.

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 2019/2020

Umsetzungsstand

Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2019 Mittel für die

- Überarbeitung der Broschüren „Stalking – Schutz in Oberhausen“ (Auflage 3.000 Stk.) und „Häusliche Gewalt – Schutz in Oberhausen“ (Auflage 5.000 Stk.) beantragt und bewilligt. Die Herausgabe und Verteilung dieser an die hiesigen Beratungseinrichtungen erfolgte im Januar 2020. Die Broschüren werden sowohl von Betroffenen als auch von Multiplikator*innen gut angenommen.
- Der Arbeitskreis Gewalt hat sich im Jahr 2019 mit den Themenschwerpunkten Bekämpfung digitaler Gewalt beschäftigt. Anlässlich des Internationalen Tages „Gegen Gewalt an Frauen“ veranstaltete der Arbeitskreis am 26.11.2019 die Fachveranstaltung „Digitale Gewalt gegen Frauen“ (siehe Nr. 3.3.1.1)
- Das Thema sexualisierte Gewalt und Sicherheit im öffentlichen Raum ist derzeit besonders im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Um der erhöhten Sensibilität dieses Themas gerecht zu werden und diesem präventiv entgegenzuwirken, wurden im Jahr 2019 in Oberhausen insgesamt vier Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Frauen angeboten werden. WenDo ist ein Selbstsicherheitstraining von Frauen für Frauen.

Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2020 Mittel für die

- Überarbeitung der Broschüre „Sexualisierte Gewalt – Schutz in Oberhausen“ (Printmedium in einer Auflagenhöhe von 3.000 Stück)



- Am 25.11.2020 anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen beteiligte sich der AK Gewalt an der durch Terre des Femmes ausgerufenen Kampagne gegen Gewalt an Frauen mit einer zentralen Veranstaltung zum Thema: Gewalt in jungen Paarbeziehung (siehe auch Nr.3.3.1.2).

Vermeht werden innerhalb der Beratungseinrichtungen Fragestellungen zu Gewalt in Paarbeziehungen formuliert. Insbesondere die Loverboy Methode als Falle für junge Mädchen, die von Männern zu sexueller Ausbeutung und in die Prostitution getrieben werden, sollte in der Fachveranstaltung thematisiert werden. Aufgrund der Corona Pandemie wurden die geplanten Beiträge kurzfristig als Online Kampagne in Form von Videos umgesetzt. Die Hintergrundinformationen der Kampagne wurden auf der Internetseite der Gleichstellungsstelle hinterlegt. Eine schriftliche Dokumentation, die Multiplikator*innen und Interessierten zu Präventionszwecken und Arbeit mit Jugendlichen dienen soll, erscheint im Frühjahr 2021.

Das Thema sexualisierte Gewalt und Sicherheit im öffentlichen Raum ist derzeit besonders im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Um der erhöhten Sensibilität dieses Themas gerecht zu werden und diesem präventiv entgegenzuwirken, wurden im Jahr 2020 in Oberhausen insgesamt fünf Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Frauen angeboten werden. Bedingt durch die Corona Pandemie konnten bis Ende 2020 lediglich drei Kurse umgesetzt werden. Weitere zwei Kurse werden bis Februar 2021 nachgeholt.


Die Gleichstellungsstelle hatte im Jahr 2020 die Geschäftsführung des Arbeitskreises Gewalt inne.


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 2021 mit der weiteren inhaltlichen Ausrichtung, der Anonymen Spurensicherung, dem Aufbau von Täterarbeit häuslicher Gewalt und dem Thema Extremismus 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.


3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3. Geschlechtsspezifische Gewalt 3.3.1 Arbeitskreis Gewalt Oberhausen	Unterarbeitsgruppe Fachtagung digitale Gewalt gegen Frauen	Nr. 3.3.1.1
Daten <p>In einer Befragung des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen von 2017 wurde die Häufigkeit von Beratungsanlässen zum Thema digitalisierter Gewalt abgefragt. Dabei gaben teilnehmende Beratungsstellen an, dass Gewalt mittels digitaler Medien immer mehr als Begleitthema in den Beratungen erwähnt würde, ohne dass sie zwangsläufig der konkrete Beratungsanlass für Betroffene sei. Dies gilt sowohl für Beratungen im Kontext von häuslicher Gewalt, als auch im Kontext von sexualisierter Gewalt.</p>		
Grundlage <p>Digitale Gewalt umfasst eine Vielzahl von Angriffsformen, die auf Herabsetzung, Rufschädigung, soziale Isolation und die Nötigung oder Erpressung eines bestimmten Verhaltens der Betroffenen abzielen. Die durch digitale Medien mögliche anonyme Vorgehensweise und die Bandbreite digitaler Kommunikation erleichtern die Angriffe. Digitale Gewalt findet aber ebenso im sogenannten sozialen Nahraum statt. Als geschlechtsspezifische Gewalt ist sie häufig Teil von (Ex-) Partnerschaftsgewalt, Stalking und Trennung. Deshalb sind Informationen und Präventionsangebote hinsichtlich digitaler Gewalt notwendig, um Gewaltstrukturen zu durchbrechen, Schutz- und Verfolgungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Hilfsstrukturen für Betroffene zu verbessern. Eine Unterarbeitsgruppe aus der Jugendförderung, Frauenberatungsstelle, Polizei und der Gleichstellungsstelle fand sich zum Zweck der Umsetzung verschiedener präventiver Maßnahmen im Jahr 2019 zusammen.</p>		
Jahresbericht 2019 <p>Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2019 Mittel für die Durchführung der Maßnahme 720,00 EUR beantragt und bewilligt: Die Fachtagung Digitale Gewalt gegen Mädchen und Frauen fand am 26. November 2019 als halbtägige Veranstaltung in den Räumlichkeiten des Jugendzentrums Place2Be statt. Im Verlauf der Veranstaltung wurde das Themengebiet von verschiedenen Seiten beleuchtet, um</p> <ul style="list-style-type: none"> • Multiplikator*innen auf einen aktuellen Stand bezüglich des Themengebietes digitale Gewalt zu bringen, • Opfer digitaler Gewalt sicher und souverän beraten, begleiten und weitervermitteln zu können und • Beratungsfachkräften einen differenzierteren Umgang mit dem Themengebiet zu ermöglichen. <p>An der Veranstaltung nahmen 40 Personen teil. Damit war die maximale Kapazität ausgeschöpft.</p>	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel <p>Ziel der Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen war es, der Gewalt entgegenzuwirken und die Vernetzung in Oberhausen weiter zu entwickeln. Hierbei wurde im Jahr 2019 ein besonderer Augenmerk auf die Vernetzung der Hilfsangebote für Mädchen und Frauen, die Betroffene digitaler Gewalt sind gelegt. Durch die Anknüpfung an weiterführende Schulen konnten hier Schüler*innen, Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen und Eltern für die Thematik sensibilisiert und informiert werden. An dem Thema wird weitergearbeitet.</p>		
Zuständigkeit <p>Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen: Frauenberatungsstelle, Frauenhaus, Jugendförderung, Gleichstellungsstelle, Polizei Oberhausen</p>		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechtsspezifische Gewalt 3.3.1 Arbeitskreis Gewalt Oberhausen	Unterarbeitsgruppe Fachtagung Loverboyfalle	Nr. 3.3.1.2
Daten <p>Das Bundeskriminalamt zählte im Jahr 2018 386 Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts des Menschenhandels und der Ausbeutung mit insgesamt 503 polizeilich erfassten Opfern. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum bedeutet dies einen Anstieg der Verfahrenszahlen um rund 14 Prozent (2017: 340 Verfahren). Die 430 Opfer der sexuellen Ausbeutung (2017: 489 Opfer) waren überwiegend weiblich und stammen insbesondere aus Deutschland (79 Opfer, 18,4 %), Bulgarien (66 Opfer, 15,3 %), Rumänien (63 Opfer, 14,7 %) und Nigeria (61 Opfer, 14,2 %).</p>		
Grundlage <p>Wenn man von Prostitution spricht, kann das klassische Bild vorhanden sein, dass die Prostituierten ihren Körper zur Befriedigung männlicher Lust und Macht zur Verfügung stellen. Leider wird nicht an die minderjährigen Mädchen gedacht, die zwangsweise in die Prostitution geraten. Es gibt junge Männer, die systematisch nach 12-bis 15-jährigen Schulmädchen suchen, um sie zu Prostituierten heranzuziehen. Über die Masche „Liebe“ locken diese Loverboys die Mädchen. Bis es auffällt, ist es meist schon zu spät. Da in der Gesellschaft dieses Thema nicht ausreichend bekannt ist, sollte die Kampagne einen wesentlichen Beitrag zur Aufklärung leisten. Eine Unterarbeitsgruppe aus Frauenhaus, Frauenberatungsstelle, Polizei, Solwodi, Pro Familia und der Gleichstellungsstelle fand sich zum Zweck der Umsetzung präventiver Maßnahmen im Jahr 2020 zusammen.</p>		
Jahresbericht 2020 <p>Zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ am 25.11.2020 beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an der durch Terre des Femmes ausgerufenen Kampagne gegen Gewalt an Frauen mit einer zentralen Veranstaltung zum Thema: Gewalt in jungen Paarbeziehung. Vermehrt werden innerhalb der Beratungseinrichtungen und in Zusammenarbeit mit dem Bereich Jugendförderung Fragestellungen zu Gewalt in Paarbeziehungen formuliert. Insbesondere die Loverboy Methode als Falle für junge Mädchen, die von Männern zu sexueller Ausbeutung und in die Prostitution getrieben werden, sollte in der Veranstaltung thematisiert werden. Im Zuge der Veranstaltung sollten Informationen über Strategien von Loverboys vermittelt werden sowie die Erarbeitung von Präventionsmöglichkeiten erfolgen.</p> <p>Bedingt durch die Corona Pandemie wurden die Beiträge der Fachtagung kurzfristig als videogestützte Online Kampagne umgesetzt. „Gewalt in jungen Paarbeziehung“ und „Loverboyfalle“ wurden durch die Beiträge „sexueller Missbrauch“, strafrechtliche Hintergründe zu „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ ergänzt. Ab dem 25. November 2020 wurde die Videofolge zum Thema auf dem Youtube Kanal der Gleichstellungsstelle online gestellt. Die Links zu den Videos sind unter www.oberhausen.de/gleichstellungsstelle zu finden. Um das Thema in den Blick der Öffentlichkeit zu rücken, eine Sensibilisierung zu dem Thema zu erreichen sowie Hilfsmöglichkeiten darzustellen, werden die Beiträge durch die Unterarbeitsgruppe für Multiplikator*innen in einer Dokumentation zusammengefasst. Dabei sollen die Sensibilisierung für die Thematik, Aufklärung über mögliche Folgen (Prostitution), Beachtung der eigenen Grenzen, Aufklärung über Möglichkeiten, falls etwas geschehen ist, Ansprechpartner*innen sowie Informationen für Hilfsangebote und Präventionsmöglichkeiten dargestellt werden. Diese erscheint im Frühjahr 2021.</p>	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel <p>Ziel der Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen war es, der Gewalt entgegenzuwirken und die Vernetzung in Oberhausen zum Thema Loverboyfalle weiter zu entwickeln. Das Thema soll weiter bearbeitet werden.</p>		
Zuständigkeit <p>Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen: Solwodi, Pro Familia, Frauenberatungsstelle, Frauenhaus, Jugendförderung, Gleichstellungsstelle , Polizei 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		
<p>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.</p> <p>Die Grundförderung der Stadt Oberhausen für die Arbeit der Frauenberatungsstelle betrug seit Jahren 59.000,00 EUR. Erhöht wurde dieser Ansatz ab 2018 auf jährlich 69.000,00 EUR pauschal, plus 8.700,00 EUR für die Fachstelle sexualisierte Gewalt. Ab 2019 betrug die Grundförderung jährlich 77.700,00 EUR.</p>		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Die Frauenberatungsstelle ist von Anbeginn eine beständige Partnerin der Gleichstellungsstelle in den unterschiedlichsten Themenfeldern. Neue Ausrichtungen, Maßnahmenumsetzungen, gesetzliche Vorgaben, Förderprogramme, Projekte und Aktionen werden ausgetauscht und teils gemeinsam getragen.</p> <p>Für das Jahr 2017 beantragte die Frauenberatungsstelle bei der Stadt u. a. eine Erhöhung der Mittel für:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenanteilsförderung in Höhe von 15 % der vom Land bewilligten Stelle „Sexualisierte Gewalt“ für die Jahre ab 2018 (8.700,00 EUR) • Erhöhte Mietkosten für neue Räumlichkeiten bis max. 10.000,00 EUR. <p>Der Vertrag zur Unterstützung der Arbeit der Frauenberatungsstelle war aufgrund der Aktualisierung der Tätigkeiten der Frauenberatungsstelle, der geänderten Finanzierungshöhe und -module sowie der Änderung des Rechtsbereichs neu zu fassen. Die Vertragsunterzeichnung erfolgte im Januar 2019. Vertragsgegenstand ist ebenso die organisatorische Begleitung durch die Gleichstellungsstelle mitsamt Vereinbarungen zu Qualitätsdialogen und dem Berichtswesen zur Evaluation.</p> <p>Der Qualitätsdialog im Jahr 2019 fand am 16.04.2019 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.</p> <p>Am 30.06.2020 erfolgte der nächste jährliche Qualitätsdialog. Hier ging es im Wesentlichen um die Herausforderungen der Beratungsarbeit unter Pandemiebedingungen. Die Frauenberatungsstelle prognostiziert für das Jahr 2020 eine Steigerung der Beratungsanfragen. Bereits im September 2020 war die Anzahl der Beratungsgespräche höher als im gesamten Vorjahr. Der daraus resultierende personelle Mehraufwand erfordert eine Aufstockung des Beratungspersonals. Ein entsprechender Antrag wurde im Sommer 2020 politischen Akteuren*innen vorgestellt.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle unterstützte die Frauenberatungsstelle bei strategischen Herangehensweisen und der Kommunikation mit der Kommunalpolitik.</p>		
Ausblick/Ziel		
Die Auswirkungen der Corona Pandemie wird die Frauenberatungsstelle in den nächsten Jahren vor Herausforderungen stellen. Der verbesserte Zugang, kontaktfreie online gestützte Beratungsangebote und Präventionsangebote müssen 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		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	Nr. 3.3.3
Daten		
<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>		
Grundlagen		
<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).</p>		
Jahresbericht 2019/20	Umsetzungsstand	
<p>Die Gleichstellungsstelle organisierte in den Jahren 2019 und 2020 in Oberhausen die Fahnenaktion, indem kooperierende Institutionen angeschrieben wurden, um an das Hissen der Fahne zu erinnern sowie auf die begleitenden Aktionen (siehe Nr. 3.3.1.1 und 3.3.1.2) aufmerksam zu machen. Darüber hinaus wurden weitere Institutionen angesprochen, sich an der Aktion zu beteiligen.</p> <p>Seit 2019 beteiligt sich die Gleichstellungsstelle zudem an der in Oberhausen durch Zonta initiierten Aktion <i>Orange your City</i>, bei welcher Gebäude am 25. November orange beleuchtet werden, um auf die Gewaltbetroffenheit von Frauen hinzuweisen.</p>		
Ausblick/Ziel		
<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>		
Zuständigkeit		
Arbeitskreis Gewalt, Gleichstellungsstelle, Zonta		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt	Anonyme Spurensicherung (ASS)	Nr. 3.3.4
Daten	„Die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in Oberhausen sind im Vergleich zum Vorjahr um elf Anzeigen gestiegen (2018: 146; 2019: 157). Damit bewegt sich dieser Bereich weiterhin auf einem hohen Niveau. Jedoch kann hier auf die hohe Aufklärungsquote verwiesen werden. 84,71 Prozent aller Fälle konnten von den Beamtinnen und Beamten aufgeklärt werden. Das bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 5,94 Prozentpunkte.“, so der Kriminalitätsbericht der Polizei Oberhausen des Jahres 2019.	
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 (ASS) 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 hat das Evangelische Krankenhaus Oberhausen die Möglichkeit an Schulungen für die Spurendokumentation teilzunehmen. Die Dokumentationsanwendung „iGOBSIS“ führt Ärztinnen und Ärzte Schritt für Schritt durch Gewaltopferuntersuchungen und steigert so kontinuierlich ihre Handlungssicherheit im Umgang mit Opfern von Gewalt. Bisher 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. Mit Beschluss des Bundesrates wurde die Abrechenbarkeit der Leistungen über die Krankenkassen möglich.	
Jahresbericht 2019/2020	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 soll 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 regelmäßige 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. Ende 2020 sollte die Teilnahme an Schulungen von Ärzt*innen, Gesundheitsfachkräften und Fachkräften aus dem psychosozialen System erfolgen, coronabedingt mussten diese jedoch verschoben werden. In der Schulung für die im Krankenhaus mit den Frauen in Kontakt kommenden verschiedenen beruflichen Disziplinen sollen Grundlagen über Gewalterfahrungen und Traumatisierungen von Frauen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, vermittelt werden. Die Bekanntmachung des Angebots für Oberhausen wird 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. Da ASS erst in Oberhausen neu implementiert wird, kann dieses Jahr auf keine Fallzahlen aus den Vorjahren zurückgegriffen werden. Die Frauenberatungsstelle hat im Mai 2020 einen Antrag auf Gewährung einer Zuwendung zur Förderung von Kooperationen zur anonymen Spurensicherung für das Haushaltsjahr 2020 in Höhe von 6972,60 € beim Land NRW gestellt, der mittlerweile bewilligt wurde. Hiervon sollen Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen und Informationsbroschüren erstellt bzw. finanziert werden.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Für das Jahr 2021 sind weitere Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit 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		
<p><u>Nach Angabe von Solwodi Oberhausen:</u> 15 Häuser mit 218 Zimmern, 105,00 EUR bis 200,00 EUR Miete/Tag auf der Flaßhofstraße Hauptsächlich Frauen aus Rumänien, Bulgarien und in der letzten Zeit aus Griechenland. Solwodi trifft jeweils zwischen 50 bis 70 Frauen vor Ort an.</p> <p><u>Qualitätsdialoge mit Solwodi:</u> Fortlaufend in den Jahren 2019 und 2020, zudem halbjährliches schriftliches Berichtswesen seitens Solwodi und bei aktuellen Thematiken Informationen per Mail. Durch die Corona Pandemie und deren Auswirkungen auf die Prostitution in Oberhausen zudem verstärkter Austausch per Mail und Telefon.</p> <p><u>Sitzungen des Runden Tisches:</u> 02.04.2019, 07.10.2019, 02.03.2020, 28.09.2020</p>		
Grundlage		
<p>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. Nicht zuletzt die Bedingungen der Corona-Pandemie haben ganz aktuell aufgezeigt, wie enorm wichtig es ist, einen transparenten und ganzheitlichen Blick auf die Frauen und deren Lebensrealitäten innerhalb der Flaßhofstraße zu haben und vor allem langfristig halten zu können.</p> <p>Der Runde Tisch besteht seit Mitte 2013 und trifft sich regelmäßig ca. zweimal im Jahr. Er setzt sich zusammen aus Vertretungen der Politik sowie Personen aus der praktischen Arbeitsebene, die in ihrem täglichen Berufsfeld Berührungspunkte zur Thematik ausweisen (z. B. Kommunaler Ordnungsdienst, Frauenberatungsstelle, Aidshilfe, Polizei, pro familia, Gesundheitsamt, Kommunales Integrationszentrum, Jobcenter, Drogenberatungsstelle etc.)</p>		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Der Runde Tisch (RT) Prostitution hat auch in den Jahren 2019 und 2020 jeweils zwei Mal unter dem Ziel der Zusammenführung der beteiligten Akteure/Akteurinnen und unter Beteiligung politischer Vertretungen getagt. Schwerpunktthemen waren:</p> <p>Wohnungslose/Obdachlose Frauen in Oberhausen, §18 Prostituiertenschutzgesetz „Wohn- und Schlafräume“, Fachveranstaltung Loverboys, Öffentliche Toiletten in der Flaßhofstraße, Zuständigkeiten im Jobcenter für Frauen der Flaßhofstraße, Wohnungsprostitution, Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG), Regelmäßiger Arbeits-/ Sachstandsbericht durch Solwodi Oberhausen, Bordellöffnung gemäß Coronaschutzverordnung.</p> <p>Das Jahr 2020 stand zudem aufgrund der Corona-Pandemie unter noch spezielleren Herausforderungen. Wie viele andere Bereiche des öffentlichen Lebens wurden auch die Bordellbetriebe auf der Flaßhofstraße mehrfach geschlossen. Dies verschlechterte größtenteils die Bedingungen der Street-Work durch Solwodi. Einige Frauen kamen in privatem Wohnraum unter, viele Frauen sind nach Auskunft der Streetworkerin von Solwodi Oberhausen e. V. in ihre Ursprungsländer zurückgekehrt. Der persönliche Kontakt, längere Gespräche und Hilfestellung waren unter diesen Bedingungen schwerlich möglich. Die Streetworkerin hat versucht den Kontakt zu den wenigen verbliebenen Frauen zu halten und im Bedarfsfall Hilfsangebote sichergestellt. Durch den teilweise unbekanntem Verbleib der Frauen, wurden die bisher geknüpften Kontakte auf unbestimmte Zeit gekappt. Besonders nach Wiederaufnahme des Bordellbetriebes im Herbst 2020 wurde es zunächst wieder schwieriger den erneuten persönlichen und offenen Kontakt zu den Frauen zu finden. Viele zeigten soziale und ökonomische Ängste, waren zurückhaltender und verunsichert. Auch die sich jeden Tag verändernde Situation rund um die Corona-Pandemie verstärkten diese Gefühle.</p>		


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 praxisnahe Angebote für die Frauen geschaffen werden. Inwieweit sich die Situation der Frauen durch die erneute Schließung der Bordellbetriebe seit November 2020 verschlechtert, gilt es im Sinne dieses interdisziplinären Ansatzes tagesaktuell zu verfolgen. Eine Weiterführung des Runden Tisches auch in 2021 und eine enge Verknüpfung aller tätigen Akteure/Akteurinnen sind daher absolut erforderlich. Zusätzlich gilt es die Auswirkungen und Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes aktiv mit zu begleiten sowie dies als Schwerpunktthema auch 2021 auf der Agenda zu haben.

Zuständigkeit


Gleichstellungsstelle sowie alle weiteren beteiligten Akteure/Akteurinnen

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt	Unterstützung Frauenhaus	Nr. 3.3.6
Daten		
<p>Im Jahr 2019 mussten über 184 Frauen im Frauenhaus Oberhausen abgewiesen werden, weil das Frauenhaus belegt war. Im Jahr 2020 waren es bedingt durch Ausgangsbeschränkungen und der damit verbundenen Kontrolle der Gewaltausübenden während der Coronapandemie 146 abgewiesene Frauen.</p> <p>Das Frauenhaus Oberhausen verfügt über 11 Plätze für Frauen und 13 Kinder. Eine Barrierefreiheit ist aufgrund der baulichen Struktur nicht gegeben, sodass Frauen mit Beeinträchtigung grundsätzlich nicht aufgenommen werden können.</p>		
Grundlage		
<p>Das Frauenhaus Oberhausen ist ein wichtiger Baustein für Opfer von häuslicher Gewalt. Die Platzkapazitäten liegen seit Jahren weit unter dem tatsächlichen Bedarf, sodass viele Frauen abgewiesen werden müssen.</p>		
Jahresbericht 2019/20	Umsetzungsstand	
<p>Das Frauenhaus Oberhausen möchte seine Platzkapazitäten ausbauen und hat dazu an dem Bundesinvestitionsprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“, welches den Aus-, Um- und Neubau sowie die Sanierung von Frauenhäusern fördert. Hier besteht die Möglichkeit einen zusätzlichen Platz zu schaffen, einen barrierefreien Zugang zu ermöglichen und die Räumlichkeiten bedarfsgerecht umzubauen. Im Jahr 2019 und 2020 unterstützte die Gleichstellungsstelle das Frauenhaus bezüglich der Antragstellung sowie vermittelnder Gespräche mit dem Bereich Bauen und Wohnen sowie mit dem Bereich Soziales.</p> <p>Während der Corona Pandemie und den damit einhergehenden Ausgangsbeschränkungen verschärfte sich die Situation schutzsuchender Frauen und das Frauenhaus Oberhausen hatte große Schwierigkeiten neue Bewohnerinnen unter Quarantäne Bedingungen aufzunehmen. Das Frauenhaus befürchtete einen Anstieg der Anfragen schutzbedürftiger Frauen.</p> <p>Die Gleichstellungsstelle unterstützte das Frauenhaus bei der Suche nach einer zusätzlichen Unterkunft für den Zeitraum der Pandemie. Fünf Apartments für die Unterbringung schutzsuchender Frauen wurden kostenfrei durch die Gleichstellungsstelle akquiriert. Die Unterstützung und soziale Begleitung der Frauen erfolgte durch das Frauenhaus in Zusammenarbeit mit dem Team Sozialarbeit des Kommunalen Integrationszentrums.</p> <p>Die Vertreterinnen des Frauenhauses schlagen vor, die zusätzlichen Ressourcen als Notfallplätze jeweils für ca. 14 Tage je Frau (ggf. mit Kind) zu nutzen. In diesem Zeitraum wird versucht, die Frauen in ein „reguläres“ Frauenhaus innerhalb bzw. außerhalb von Oberhausen zu vermitteln.</p>		
Ausblick/Ziel		
<p>Die Gleichstellungsstelle wird die Arbeit des Frauenhauses weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten unterstützen.</p> <p>Die NRW Landesregierung hat angekündigt, in ihrer Legislaturperiode 50 neue Frauenhausplätze in NRW zu schaffen und hat eine Analyse für den landesweiten Bedarf an Frauenhausplätzen in Auftrag gegeben. Langfristig muss nach Ansicht der Gleichstellungsstelle ein bedarfsgerechtes Hilfeleistungssystem und ein Rechtsanspruch auf Hilfe für gewaltbetroffene Frauen geschaffen werden.</p>		
Zuständigkeit		
<p>Frauenhaus, Bereich Soziales, Team Sozialarbeit des Kommunalen Integrationszentrums, Gleichstellungsstelle</p>		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt	One Billion Rising	Nr. 3.3.7
Daten	<p>Im Jahr 2019 wurden laut Kriminalstatistik des Bundeskriminalamtes durch ihre jetzigen oder früheren Partnerinnen und Partner insgesamt 141.792 Personen Opfer von Mord und Totschlag, Körperverletzung, Vergewaltigung, sexueller Nötigung, Bedrohung und Stalking, Freiheitsberaubung, davon knapp 81 Prozent Frauen. Knapp 115.000 Frauen waren von Partnerschaftsgewalt betroffen. Gemessen an der Gesamtzahl weiblicher Opfer in den Bereichen Mord und Totschlag, Körperverletzung, Vergewaltigung, sexueller Nötigung, Bedrohung und Stalking ist das ein Anteil von 34,5 Prozent, dagegen sind es bei den Männern 5,5 Prozent. 2019 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 69.000 Frauen; 17.800 Männer, • von Bedrohung, Stalking, Nötigung: 28.906 Frauen; 3571 Männer, • von Freiheitsberaubung: 1514 Frauen; 183 Männer • von gefährlicher Körperverletzung: knapp 12.000 Frauen; 5169 Männer • von Mord und Totschlag: 301 Frauen, 93 Männer. 	
Grundlage	<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. Auch Oberhausen beteiligt sich seit 2013 an entsprechenden Aktionen.</p>	
Jahresbericht 2019/2020	<p>Die zentralen Veranstaltungen zu "One Billion Rising" fanden am 14.02.2019 auf dem Feierabend Markt und am 14.02.2020 bei der Adults Only Disko jeweils im Zentrum Altenberg statt. 2019 und 2020 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 sowie interessierten Bürger*innen an der Aktion und tanzten gemeinsam für mehr Gleichheit und Gerechtigkeit gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Unter dem internationale Motto, „RISE! RESIST! UNITE! Erhebt! Widersetzt! Vereinigt euch!“ wurden die Aktionen mit rund 150 Teilnehmer*innen begangen. Die Aktion fand 2019 in der Schlosserei im Rahmen des Feierabendmarktes statt. 2020 wurde die Tanzaktion im Eisenlager bei der Adults Only Disko durchgeführt. Im Mittelpunkt der Kampagnen stand erneut der Tanz zu „Break the Chain“. Dieser wurde bei verschiedenen öffentlichen Trainingsterminen mit der Trainerin Nadine Schneider vorab eingeübt. Neben dem Tanz hielt die Gleichstellungsbeauftragte eine Ansprache zur Gewaltbetroffenheit von Frauen.</p>	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	<p>Bedingt durch die Coronapandemie sind die Kooperationspartner*innen bereits für 2021 in Vorarbeit getreten, um eine kontaktlose Kampagne zu ermöglichen. Dazu wurden im Dezember 2020 an verschiedenen Terminen per Videokonferenzen zum Einüben des Tanzes durchgeführt. Dabei wurden Videomitschnitte erstellt, aus welchen zur Veröffentlichung am 14.02.2021 durch einen Videografen ein Gesamtvideo produziert werden soll. Das Video soll über die Sozialen Medien verbreitet werden und sofern möglich, in Kinos gezeigt werden.</p>	
Zuständigkeit	<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 2019/20	<p>In der AG 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>Die Bekanntmachung der Kampagne und Akquise von Gastronomien stand 2018 im Mittelpunkt des Projekts. 2019 und 2020 konnten des Weiteren folgende Gastronomien geschult werden und sind somit Kooperationspartner der Kampagne: Alt Buschhausen, Café Stay, CineStar, Druckluft, Ebertbad, Jugend- und Kulturzentrum Emscherdamm, Klumpen Moritz, König-Pilsener-ARENA, König im CentrO, König Styrum, Louisiana, Steffy, Three Sixty, Turbinenhalle, Zentrum Altenberg sowie Gdanska.</p> <p>Im Jahr 2020 wurden weitere Gastronomien angesprochen. Bedingt durch die Corona Pandemie konnten die Schulungen jedoch nicht umgesetzt werden.</p>	Umsetzungsstand 
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	Täter*innenarbeit	Nr. 3.3.9
Daten		
Die Zahl der gemeldeten Gewalttaten in bestehenden oder ehemaligen Partnerschaften hat weiter zugenommen: Im Jahr 2019 registrierte die Polizei deutschlandweit 141.792 Fälle rund 0,7 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Etwa alle drei Tage wird eine Frau von ihrem Partner oder Ex-Partner getötet.		
Grundlage		
Im Jahr 2019 wurde in Oberhausen 313 mal die Polizei zu Einsätzen wegen häuslicher Gewalt gerufen. 179 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*innen, die bereit sind an einer dauerhaften Verhaltensänderung zu arbeiten. Die nächstgelegene Interventionsstelle ist in Gelsenkirchen ansässig. Bislang können zudem Angebote für Täter*innen in Dortmund wahrgenommen werden. Ziele und Inhalte der Täter*Innenarbeit umfassen Opferschutz, Gewaltfreiheit, Verantwortungsübernahme, Selbstwahrnehmung, Empathie, alternative Konfliktlösungsstrategien und Beziehungsfähigkeit. Untersuchungen belegen, dass Täter*innen, die an einem Täter*innenprogramm teilgenommen haben, seltener rückfällig werden.		
Jahresbericht 2019/20	Umsetzungsstand	
Um diese Lücke im Hilfesystem zu schließen, initiierte die Gleichstellungsstelle im Jahr 2020 Gespräche zur Einrichtung einer Interventionsmöglichkeit in Oberhausen. Am 07.10.2020 und 02.12.2020 lud die Gleichstellungsstelle zusammen mit Kooperationspartnern*innen des Rundes Tisches gegen Gewalt an Frauen in Oberhausen zu Austauschgesprächen zwecks Einrichtung einer Beratungs-/ Interventionsstelle für Täter*innenarbeit. Unter Beteiligung der Staatsanwaltschaft Duisburg, der Frauenberatungsstelle, dem Frauenhaus Oberhausen, dem Caritasverband Oberhausen und dem Träger die Brücke Siegen fanden Initiierungsgespräche statt, um die strukturellen, finanziellen und organisatorischen Bedarfe und Grundlagen für Täter*innenarbeit in Oberhausen auszuloten.		
Ausblick/Ziel		
Die Caritas Oberhausen signalisierte in diesen Gesprächen das Interesse, in Oberhausen ein Angebot für Täter*innen Häuslicher Gewalt einzurichten. Zur weiteren Umsetzung müssen neben einer bedarfsgerechten Konzeption die finanziellen Rahmenbedingungen geklärt werden. Dies ist Ziel der weiteren Gespräche im Jahr 2021.		
Zuständigkeit		
Gleichstellungsstelle, Staatsanwaltschaft Duisburg, Frauenberatungsstelle Oberhausen, Frauenhaus Oberhausen, Caritasverband Oberhausen		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt	Herausgabe Hilfe Flyer bei Gewalt	Nr. 3.3.10
Daten ./		
Grundlage	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 ist während der Krise gerade für Frauen in bereits belasteten Partnerschaften die Gefahr gegeben, dass körperliche, psychische und sexualisierte Gewalt zunehmen. Weitere, neue Fälle werden in dieser Ausnahmesituation dazukommen. Gleiches gilt auch für sexualisierte Gewalt an Kindern und Jugendlichen.	
Jahresbericht 2019/2020 Die Gleichstellungsstelle sowie das Frauenhaus Oberhausen haben aufgrund dessen einen Helfeflyer mit allen wichtigen Adressen, Anlaufstellen und Ansprechpersonen erstellt. Dieser Flyer ist als Onlineangebot auf den Internetseiten der Stadt zu finden.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	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.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle und Kooperationspartner, hier Frauenhaus Oberhausen	

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:


Weiterhin leben wir in einer Gesellschaft, die ganz offenkundig geprägt ist von bestehenden Ungleichbehandlungen vor dem Gesetz (wie beispielsweise die rechtliche Diskriminierung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft im Hinblick auf gemeinschaftliche Adoptionen) und die zum anderen sichtbare soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen spezifischer Gruppen nicht explizit unterbindet (wie z. B. die bestehende Lohnlücke von rd. 20 % zwischen Männern und Frauen).

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. 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 sie einfach nur Frauen oder Männer sind. 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>Rechtsgrundlage 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. 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. 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 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Zusammen mit dem Themenfeld Inklusion beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an dem Prozess zur Einrichtung von Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. 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. Im Jahr 2019 fand ein Austauschgespräch 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. Im Jahr 2020 konnten bedingt durch die Corona Pandemie keine weiteren Austauschgespräche stattfinden. Allerdings wurden barrierefreie Informationen zu Hilfsangeboten wie dem Hilfefon an die Werkstätten weitergeleitet.</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 im Bereich Chancengleichheit und der Lebenshilfe</p>		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.2 Flüchtlingsfrauen	Integration Flüchtlingsfrauen	Nr. 3.4.2
Daten		
<p>Mit Stand Januar 2020 leben ca. 4.850 geflohene Menschen in Oberhausen, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz und dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen. Der überwiegende Anteil der Menschen lebt im privaten Wohnraum.</p> <p>In Oberhausen leben zurzeit 397 geflohene Frauen, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen. Weiterhin leben 673 arbeitssuchende Frauen im Kontext Flucht (SGB II-Bezug) in Oberhausen (Nov. 2019).</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.</p>		
Jahresbericht 2019/20	Umsetzungsstand	
<p>Die Gleichstellungsstelle ist beim Gewaltschutzkonzept für Oberhausener Gemeinschaftsunterkünfte sowie bei der Erstellung der Fortschreibung zum Handlungskonzept Flüchtlinge involviert. Um die Zugangsvoraussetzungen für Frauen in Sprach- und Integrationskurse zu optimieren, koordinierte die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Flüchtlingsbeauftragten, der VHS, dem Fachbereich Kinder, Jugend, Bildung sowie Vertreterinnen von Migrationsberatungsstellen mehrere Arbeitstreffen. Die Anregung, Sprachkurse und Kinderbetreuung in räumlicher Nähe zueinander anzubieten, wurde an den neu eingerichteten Standorten umgesetzt, in dem die Sprachkurse an die Zeiten der Brückenkindergärten angepasst wurden. Die allgemeinen Angebote bieten dahingehend aber immer noch Nachholbedarf. Ein wichtiger Aspekt ist die Koordinierung aller Sprachkurse.</p> <p>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.</p> <p>Im Jahr 2019 wurden folgende Themenschwerpunkte bearbeitet: Personelle Ressourcen für Beratungsarbeit, Aufbau eines Wissens- und Beratungsnetzwerks zur Vermeidung von Doppelstrukturen, Verbesserung der Erreichbarkeit von Frauen mit Fluchterfahrung, Ausbau von Kinderbetreuung.</p> <p>Am 17.02.2020 wurde ein Barcamp für Berater*innen, Ehrenamtliche und Frauen mit Fluchthintergrund durch den Arbeitskreis durchgeführt. Ziel war es Arbeit für geflüchtete Frauen in Oberhausen zu reflektieren und Angebote zu verbessern. An der Veranstaltung nahmen ca. 20 Personen teil.</p> <p>Im weiteren Verlauf des Jahres fanden coronabedingt keine weiteren Sitzungen statt.</p>		
Ausblick/Ziel		
<p>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.</p>		
Zuständigkeit		
<p>Integrationsbeauftragte: Kommunales Integrationszentrum Gleichstellungsstelle plus weitere verschiedene Kooperationspartner*innen</p>		

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.4 Vielfältige Diskriminierung

3.4.3 LSBT*¹

Vorurteile und feindliche Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und Intersexuellen* sind auch heutzutage weiterhin stark verbreitet. Jede/r fünfte Bürger*in in Nordrhein-Westfalen neigt zu **homophoben Einstellungen**.²

Diese Diskriminierung beginnt auf Schulhöfen, auf denen Beschimpfungen mit dem Wort „schwul“ zum festen Alltagsvokabular gehören und endet mit aggressiven Übergriffen gegen homosexuelle Menschen oder Menschen mit einer anderen sexuellen Identität*.

Das **Suizidrisiko** homosexueller 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. Wobei nicht die Homosexualität dazu führt, suizidal zu denken, sondern die individuellen Ängste vor gesellschaftlicher Ausgrenzung, Benachteiligung und Anfeindung durch das soziale Umfeld.

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. Polizeiexperten*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 oder sogar körperliche Gewalt gegenüber Personen der LSBT*-Community (Lesbisch, **S**chwul, **B**isexuell, **T**rans*) weiterhin auf gesellschaftlicher Ebene vorhanden sind.


Mit Aufnahme des Themas „Lebensbedingungen lesbischer Frauen in Oberhausen“ in den allgemeinen Themenkatalog hat die Gleichstellungsstelle 2013 darüber Kenntnis erlangt, dass eine konkrete Ansiedlung des Gesamtthemas LSBT* an einer spezifischen Fachstelle bislang nicht geschehen ist. Gleichwohl zeigten sich aber ein deutliches Erfordernis und ein Bedarf für Oberhausen, deshalb hat die Gleichstellungsstelle – trotz der Tatsache, dass es sich um keine originäre Aufgabe handelt – bewusst die Verantwortung für diese Ungleichstellung übernommen.


Die Gleichstellungsstelle stützt, begleitet und entwickelt daher konkret Maßnahmen und Projekte für Oberhausen, um langfristig einen Status zu erreichen, der frei von rechtlichen und sozialen Benachteiligungen ist und sich klar gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Diffamierung richtet. Das oberste Leitziel dieser Maßnahmen ist die kommunale Förderung von Gleichstellung und Akzeptanz gegenüber homosexuellen Menschen und Menschen mit anderen sexuellen Identitäten, um eine vorurteilsfreie Sichtweise zu forcieren und sich für ein tolerantes und wertfreies Oberhausen zu engagieren.


¹ Lesbisch, schwul, bi, trans*

² Homophobie in Nordrhein-Westfalen, Sonderauswertung der Studie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, Herausgeber: Ministerium für Gesundheit Emanzipation Pflege und Alter NRW, 2012

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	No.Name	Nr. 3.4.3.1
Daten - 15 Stammbesucher*innen - in Spitzenzeiten sogar bis zu 25 Personen - Altersspanne von 16 Jahren bis 26 Jahren, Durchschnittsalter 18 Jahre		
Grundlage Seit Start im Sommer 2014 hat sich die Kontaktstelle No.Name - unter der Trägerschaft der Evangelischen Jugend Oberhausen - für Jugendliche der LSBT*-Community sehr gut etabliert. Der Treff wird seitens der Jugendlichen rege frequentiert.		
Jahresbericht 2019/2020 Mit Sicherstellung der Finanzierung der Kontaktstelle über Landesmittel sowie perspektivisch über den Kinder- und Jugendförderplan konnte das Angebot noch mehr verstetigt sowie sukzessive erweitert werden. In 2019 konnte zudem durch gezielte Werbestrategien, die auch Social Media umfassen – der Altersdurchschnitt gesenkt werden. Neben den alltäglichen Gruppenaktionen wurden auch Schulbesuche für Erstgespräche mit den Jugendlichen an Schulen angeboten. Zu Aktionstagen wie dem Internationalen Tag gegen Homo- und Trans*feindlichkeit fanden öffentliche Veranstaltungen z. B. am Centro Vorplatz statt. Im Oktober 2019 feierte das No.Name begleitet von kooperierenden Institutionen und Projektpartner*innen sowie aktuellen und ehemaligen Besucher*innen passend zum Coming-Out Day seinen 5. Geburtstag. Die Aktivitäten und Gruppenangebote mussten 2020 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.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel Weitere Unterstützung und Kooperation des Trägers zur Sicherung und Fortführung der Angebote.		
Zuständigkeit Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch 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 LSBT*	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 Grundqualifikation der SchLAu Ehrenamtlichen im Jahr 2017, steigerte sich sukzessive auch die Anfragequote von Schulen in Oberhausen.	
Jahresbericht 2019/2020 <p>Einem kurzen Einbruch der Zahl der Ehrenamtlichen in 2018 konnte in den Jahren 2019 und 2020 jedoch gut entgegengesteuert werden. Durch Etablierung eines festen Ansprechpartners und Teamkoordinators ist es gelungen neue Hospitierende und Teamer*innen für SchLAu anzuwerben.</p> <p>Die Nachfrage nach Workshops an Oberhausener Schulen ist aktuell jedoch noch weitaus höher, als die Kapazitäten des Teams es zulassen.</p> <p>Eine gezielte Werbeaktion über Plakate, Flyer und Social Media im Kooperation mit SchLAu NRW wurde daher gestartet, um mehr ehrenamtliche Teamer*innen anzuwerben und perspektivisch den hohen Nachfragen gerecht werden zu können.</p> <p>Durch die Schulschließungen im Rahmen der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 konnten im gesamten Jahr 2020 allerdings nur wenige Angebote gemacht werden. Es gilt den positiven Trend aus 2019 daher mit in das Jahr 2021 zu übertragen.</p>	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Fortführung der Arbeit von SchLAu Oberhausen, Ausbau des Teams und der damit der Terminangebote an Schulen im Kontext der gesamtstädtischen LSBT*-Arbeit sowie weitere Unterstützung des Projektes seitens der Stadt Oberhausen.	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch 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 LSBT*	F.L.O	Nr. 3.4.3.3
Daten	<ul style="list-style-type: none"> - Gründung 2014/2015 - temporär fester Kern an Teilnehmerinnen - Fluktuation der Teilnehmerinnen gestiegen - Teilnahmequote mittlerweile gering bis gar nicht 	
Grundlage	<p>Nach Unterstützung der Gründung der Gruppe F.L.O. (Frauenliebe Oberhausen) durch die Katholische Familienbildungsstätte Oberhausen und die Gleichstellungsstelle Oberhausen konnte diese sich temporär als kleine Frauengruppe in Oberhausen etablieren.</p>	
Jahresbericht 2019/2020	<p>Durch soziale Gemengelagen und eine steigende Fluktuation der Teilnehmerinnen in Verbindung mit sinkender Teilnahmequote konnte keine Selbstorganisation initiiert werden. Das Netzwerk ist somit nicht mehr aktiv.</p>	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	<p>Die Maßnahme wird aufgrund der Inaktivität der Gruppe nicht weiter verfolgt.</p>	
Zuständigkeit	<p>./.</p>	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	Arbeitskreis LSBT* NRW	Nr. 3.4.3.4
Daten	In der Regel zwei Arbeitstreffen pro Jahr.	
Grundlage	Wie in den Jahresberichten zuvor erläutert, nimmt die Gleichstellungsstelle seit März 2014 an einem Arbeitskreis aller Ansprechpartner*innen für LSBT* der Kommunen auf ministerialer Ebene des Landes teil. Ziel ist der gemeinsame Austausch, der inhaltliche Diskurs sowie das Identifizieren konkreter Handlungsbedarfe aller Facetten der LSBT*-Arbeitsfelder (z. B. LSBT*-Flüchtlinge, LSBT* im Alter etc.) sowie möglichen Bündelung der verteilten Ressourcen bei spezifischen Themenkomplexen.	
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
Die Gleichstellungsstelle versucht im Rahmen der allgemeinen dienstlichen Anforderungen und terminlichen Verpflichtungen regelmäßig an den Treffen teilzunehmen. So auch in den Jahren 2019 und 2020. Das letzte Treffen in 2020 wurde aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt. Ein neues Treffen ist Anfang 2021 geplant, dann über eine digitale Teilnahmemöglichkeit.		
Ausblick/Ziel	Weitere Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitskreises zur Intensivierung der Netzwerkstruktur und eines Ausbaus der Austauschmöglichkeiten der umliegenden Kommunen. Mit Blick auf die Vielschichtigkeit dieses eigenständigen Querschnittthemas (z. B. LSBT*-Migranten/Migrantinnen, LSBT*-Flüchtlinge, LSBT* im Alter, LSBT* und Inklusion, LSBT* und Familie etc.) wäre ein thematischer Ausbau sowie eine strategisch gebündelte Ausrichtung aus einer zuständigen Hand im Sinne der Sicherung der Chancengleichheit in Oberhausen zielführend. Geeignete Beispiele finden sich in den umliegenden Kommunen Duisburg, Dortmund, Köln etc.	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch der Bereich Chancengleichheit sind lediglich strukturunterstützend tätig.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	Rubicon	Nr. 3.4.3.5
Daten	./	
Grundlage	Wie in den Jahresberichten zuvor erläutert, nimmt die Gleichstellungsstelle seit März 2014 an einem Arbeitskreis aller Ansprechpartner*innen für LSBT* der Kommunen auf ministerialer Ebene teil. Im Jahr 2016 hat sich hierüber der Kontakt zu Rubicon Köln zur Thematik „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Offenen Senioren-/ Seniorinnenarbeit in NRW“ ergeben.	
Jahresbericht 2019/2020	Rubicon hatte zum damaligen Zeitpunkt die Intention geäußert auch in Oberhausen tätig zu werden. Die Gleichstellungsstelle sowie die Fachstelle Leben im Alter des Bereiches Chancengleichheit hat daher rückblickend einige Angebote umgesetzt. Im Jahr 2019 wurde beispielsweise zu einer Veranstaltung für Träger/Institutionen der örtlichen Altenhilfe, Altenpflege, Sozialen Arbeit etc. eingeladen. Die Alteneinrichtungen des ASB (Arbeiter Samariter Bund) Oberhausen haben daraufhin über eine direkte Kontaktaufnahme signalisiert, ein gemeinsames Pilotprojekt zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in deren Einrichtungen zu initiieren. In 2019 wurden daher bereits in einigen Gesprächen konkret Bedarfe ermittelt, über benötigte Angebote gesprochen und Handlungsoptionen identifiziert, damit das Thema realistisch und praxisorientiert in die Einrichtungen transportiert werden kann. Die praktische Umsetzung sollte 2020 erfolgen. Aufgrund der Corona-Pandemie wurde davon - auch mit dem Blick auf die besondere Schutzbedürftigkeit der Risikogruppen in den Einrichtungen – jedoch in 2020 Abstand genommen.	Umsetzungsstand
Ausblick/Ziel	<p>Ende 2020 stand die weitere Finanzierung der Fachstelle Rubicon auf der Kippe, eine Weiterfinanzierung durch das Land NRW sollte nicht mehr stattfinden. Erst durch intensive Bemühungen der Landespolitik konnte erreicht werden, die Fachstelle für ein weiteres Jahr zu sichern. Insofern ist geplant, die weiteren Projektgespräche in 2021 wieder aufzunehmen.</p> <p>Mit Blick auf die Vielschichtigkeit dieses eigenständigen Querschnittthemas (z. B. LSBT*-Migranten/Migrantinnen, LSBT*-Flüchtlinge, LSBT* im Alter, LSBT* und Inklusion, LSBT* und Familie etc.) wäre ein thematischer Ausbau sowie eine strategisch gebündelte Ausrichtung aus einer zuständigen Hand im Sinne der Sicherung der Chancengleichheit in Oberhausen zielführend. Geeignete Beispiele finden sich in den umliegenden Kommunen Duisburg, Dortmund, Köln etc.</p>	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch der Bereich Chancengleichheit sind lediglich strukturunterstützend tätig.	



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 Mitarbeiterinnen nehmen auch an verschiedenen Veranstaltungen und Aktionen anderer Ausrichter 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 Partnerinnen und Partnern 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 2019/2020 Teilnahme 2019/2020: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgliederversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW und Austausch mit den Landesministerien (ca. drei Sitzungen pro Jahr) • Regionale Konferenzen des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) für Gleichstellungsbeauftragte • AG des MHKBG zur Erstellung eines Mustergleichstellungsplanes • Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2020 aufgrund der Corona-Pandemie verschoben auf 2021 • Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarstädte Mülheim an der Ruhr, Essen, Mönchengladbach und Krefeld • Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten des Städtetages NRW (ca. zwei 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 	Umsetzungsstand 	
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	08.03.2019 / 08.03.2020, Teilnahme je ca. 100 Frauen	
Grundlage	Jährliche Durchführung des Frauenempfangs der Stadt Oberhausen zum Internationalen Frauentag und damit verbunden Ausweitung der Netzwerke verdienter Frauen in und aus Oberhausen.	
Jahresbericht 2019/2020	<p>Mit den Kooperationspartnern RWO und Stadtsportbund stand der Frauenempfang 2019 passend zur Frauenfußball-WM in diesem Jahr ganz im Zeichen des Frauenfußballs. Neben Grußworten u. a. der Bundestrainerin der Frauennationalmannschaft per Videobotschaft zum Frauentag nahm eine Talkrunde mit Vertretern*innen von Fußballvereinen, dem DFB und dem Stadtsportbund das Thema auf. Die Aussicht auf Aufnahme von Frauenfußball beim Vereinssport von RWO konnte jedoch im Nachgang leider nicht umgesetzt werden.</p> <p>2020 konnten in Kooperation mit der GMVA Betriebsbesichtigungen das Programm des Frauenempfangs neben Grußworten zum Gedenktag bereichern.</p>	Umsetzungsstand 
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. 2021 kann coronabedingt kein Frauenempfang der Stadt Oberhausen als Präsenzveranstaltung stattfinden. Dennoch wird die Gleichstellungsstelle die Frauen im Verteilerkreis anschreiben, um aktiv an den Internationalen Frauentag zu erinnern.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Verbindung mit wechselnden Kooperationspartnern*innen.	


3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung	AG 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 fünf kleinteilige themen-feldbezogene gesamtstädtische Abstimmungsebenen. Für die Belange von Mädchen wurde auf dieser Ebene die AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII gebildet. Auf der operativen Ebene arbeitet der Mädchenarbeitskreis (MAK) und setzt beispielsweise durch gezielte Projekte die Förderung von Mädchenarbeit vor Ort um. Das Gegenstück zum MAK bildet der Jungenarbeitskreis (JAK).</p>	
Grundlage	<p>Die Gleichstellungsstelle nimmt an den Sitzungen der AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII mit regulär ca. sechs Treffen pro Jahr teil. Die AG 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 2019/20	<p>Inhaltlich setzte sich die AG im Jahr 2019 mit dem Themenschwerpunkt „Medienkompetenz – weibliche Rollenbilder im Netz“ auseinander. Dazu wurden verschiedene Fortbildungen für den MAK durchgeführt. Am 28.03.2019 fand der durch den MAK, JAK und der AG Mädchenförderung geplante und veranstaltete „Girls Day und Boys Day“ in der Gesamtschule Osterfeld ein statt. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an der Organisation und Durchführung des Tages sowie mit einem Grußwort zur Eröffnung der Veranstaltung. In Kooperation mit dem Mädchenarbeitskreis Oberhausen fand am 13.09.2019 unter dem Motto „Ich bin eine Superheldin- ich kann alles!“ anlässlich des Welt-Mädchentages der sechste Mädchenaktionstag im Jugendzentrum „Place2Be“ statt. Auch diese Aktion wurde durch die Gleichstellungsstelle begleitet. Die AG unterstützte den Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25.11.2019. Zusammen mit einer Unterarbeitsgruppe der AG 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. Im Jahr 2020 hat sich die AG Mädchenförderung mit der Weiterentwicklung der Mädchenförderung und konzeptionellen Aufstellung einer AG Gender als Gremium für geschlechtsreflektierende Jugendförderung in Oberhausen beschäftigt und an einem Abschnitt für den Jugendförderplan mitgewirkt. Schwerpunktmäßig wurde im Jahr 2020 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 22.04.2020 im Jugendzentrum Place2Be stattfinden sollte. Bedingt durch die Corona Pandemie mussten die Workshops kurzfristig abgesagt werden. Geplant waren ein Speed Talk mit verschiedenen Frauen in Führungspositionen sowie ein Workshop zum Auftreten und Selbstpräsentation mit einer Theaterpädagogin. Am 11.10.2020, dem Internationalen Mädchentag, fand in Kooperation mit dem Mädchenarbeitskreis der Mädchenaktionstag online unter „Mädchenarbeit in Oberhausen ist wichtig“ statt. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an dem Aktionstag mit einem Videobeitrag und Öffentlichkeitsarbeit auf den Social Media Kanälen.</p>	<p>Umsetzungsstand</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 2021 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 Jahr 2018 aktiv an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft folgende Träger und Institutionen beteiligt: Gleichstellungsstelle, Kommunales Integrationszentrum, Koordinierung Schulsozialarbeit und Offener Ganztags, Vertretung des Mädchenarbeitskreises Oberhausen, AWO, Caritas, CVJM, Evangelische Jugend, Druckluft, Falken sowie Frauenberatungsstelle</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 2019/2020 „Wege zur Seelischen Gesundheit-Verletzungen, Handicaps und Hürden überwinden“ war 2019 Thema der Frauengesundheitstage. In der Zeit vom 30.03.2019 – 25.05.2019 wurden eine Vielzahl von Veranstaltungen angeboten, die aufzeigten wie es gelingen kann, für körperliche und seelische Gesundheit auch bei Widrigkeiten und Hindernissen zu sorgen. Neben der Filmvorführung von „Ein Tic anders“ im Lichtburg Filmpalast wurden Lesungen und Workshops zum Thema durchgeführt. Unter dem Themenschwerpunkt „Frauenlos Makellos“ sollten die Frauengesundheitstage 2020 stehen. Neben einer Lesung von Susanne Fröhlich, waren eine Auftaktveranstaltung in der Lichtburg mit dem Film „Calendar Girls“ sowie ein Informationsabend zum Thema Essstörungen sowie unterschiedliche Workshops geplant. Aufgrund der Corona Pandemie wurden die Frauengesundheitstage 2020 abgesagt. Das geplante Programm soll aber in 2021 nachgeholt werden.	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.	
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>Sponsoren 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 2019/2020	<p>Vom 14. bis 17.03.2019 konnte die 7. Auflage der Frauenfilmtage präsentiert werden. Der Integrationsrat konnte erneut neben Zonta als weiterer Präsentationspartner für einen Film gewonnen werden. Mit dem Film „Frau. Mutter. Tier“ eröffnete visuelle erstmals vor gut gefüllten Reihen im großen Kinosaal. Der Zonta-Publikumspreis ging an den Film „Reiss aus – 2 Menschen. 2 Jahre. 1 Traum.“ und wurde in einer zusätzlichen Sondervorstellung am 16.05.2019 übergeben. Unter „visuelle präsentiert“ wurden auch vom 15.11.2019 bis 06.02.2029 einzelne Filme von und mit Frauen gezeigt, um die Filmreihe auch unterjährig präsent zu halten.</p> <p>2020 waren die 8. Frauenfilmtage vom 26. bis 29. März terminiert. Aufgrund des Corona-Lockdowns mussten diese abgesagt werden. Einzelne Filme wurden unter dem Label „visuelle präsentiert“ ab 30.08.2020 bis Herbst 2020 präsentiert, u. a. der geplante Eröffnungsfilm „Die perfekte Kandidatin“. Der zweite Corona-Lockdowns zum Ende des Jahres beendete auch diese Möglichkeit.</p> <p>Dafür fanden die Kinderfilmtage 2020 unter der Schirmherrschaft der Gleichstellungsbeauftragten statt, da die Kinderfilmtage mit dem Eröffnungsfilm „Pippi Langstrumpf“ Astrid Lindgren gedachten.</p>	Umsetzungsstand 
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 steigen von Jahr zu Jahr, sind aber im Erwachsenenangebot noch ausbaufähig (Besucher*innen im Schnitt in der letzten Jahren rd. 800 Personen).</p> <p>Die Vorbereitungscrew ist weiter hoch motiviert, die Frauenfilmtage zu einem festen Bestandteil der Oberhausener Kulturszene auszubauen. Die nächsten Frauenfilmtage sind in 2021 coronabedingt später, dafür aber hoffnungsvoll für den Zeitraum vom 17. bis 20.06.2021 terminiert. Ein neues Plakatmotiv ist bereits kreiert.</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) bis Rosemarie Haczkiewicz (Ausgabe 10).		
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 Abonentinnen und Abonnenten anfangs im halbjährlichen Rhythmus mit jeweils einer spannenden Biographie einer Frau. In den letzten Jahren sind Ausgaben nur noch unregelmäßig erschienen.		
Jahresbericht 2019/2020	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. 2018 und 2019 wurden aus eigenen Mitteln der Gleichstellungsstelle die Ausgaben zu der Gewerkschaftssekretärin Irmgard Kroymann und der Aktiven des Stadtsportbundes Rosemarie Haczkiewicz veröffentlicht.		
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 weiterverfolgt werden, deshalb sind die Bemühungen zu einem Sponsoring weiter zu verfolgen. Auch unabhängig davon soll die Reihe fortgesetzt werden.		
Zuständigkeit		
Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Geschichtswerkstatt		


3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partner*rinnen zur Förderung der Gleichstellung	Geschlechtersensible Erziehung	Nr. 3.5.8
Daten ./		
Grundlage Auf Basis eines Vortrages zur gendersensiblen Erziehung in Kindertageseinrichtungen durch Frau Dr. Wallner im Gleichstellungsausschuss im Mai 2019 wurde dieses Thema aktuell in die politische Diskussion eingebracht. Fraktions- und gruppenübergreifend konnte festgehalten werden, wie wichtig dieses Thema bereits im Bereich der frühkindlichen Bildung (Kindertageseinrichtungen sowie Kindertagespflege) ist. Eine Einbringung des Themas in den Jugendhilfeausschuss sowie die AG nach § 78 SGB VIII „Kindertageseinrichtungen/Kindertagespflege“ wurde gewünscht.		
Jahresbericht 2019/2020 Diesem Wunsch ist die Fachverwaltung des Fachbereiches 3-1-30 Kindertagesbetreuung, frühkinderliche Bildung entsprechend nachgekommen. Am 08.10.2019 wurde u. a. der angedachte Fachtag mit den Leitungskräften aller Oberhausener Kindertageseinrichtungen in die Praxis umgesetzt, die Teilnahmequote lag bei über 55%. In Workshops wurde gemeinsam mit Frau Dr. Wallner erarbeitet, wie z. B. die Spielzeugauswahl spezifischen Geschlechterstereotypen entgegen wirkt, welche Literaturlauswahl sinnvoll ist und wie Raumgestaltung unter dieser Betrachtung aussehen kann. Zudem wurde das eigene Verhalten der Erzieherinnen und Erzieher reflektiert und diskutiert und besprochen, wie Eltern dieses Thema nahegebracht werden kann. Wie mit den Erkenntnissen des Fachtages zukünftig fortgefahren wird, entscheiden die Träger aufgrund ihrer Trägerautonomie nun eigenständig. In städtischen Einrichtungen wird das Thema gendersensible Erziehung künftig z. B. in Qualifizierungsmaßnahmen für Leitung und Führung angeboten. Die Gleichstellungsstelle hat parallel dazu in Kooperation mit dem Bereich 0-3 Stadtbibliothek den Flyer „Wilde Hühner und rosa Räuber,“ mit Medientipps für geschlechterneutrale Kinderbücher in einer Neuauflage herausgegeben. Der Presse wurde der Flyer bei einer Bilderbuchlesung mit Kindern der KTE City West vorgestellt. Der Flyer wurde sodann in den Stadtteilbibliotheken ausgelegt und auch an Schulen und Kindertageseinrichtungen zur Auslage versandt.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel Geschlechtersensible Erziehung in Kindertageseinrichtungen weiterhin aktiv mitdenken sowie turnusmäßige Überarbeitung des Flyers.		
Zuständigkeit Fachbereich 3-1-30/ Kindertagesbetreuung, frühkindliche Bildung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle.		


3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Zonta-Club Oberhausen	Nr. 3.5.9
Daten	Gründung 2005, Stand 12/2020: 43 aktive Mitglieder	
Grundlage	<p>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.</p> <p>Jeden 2. Mittwoch im Monat treffen sich rd. 40 Frauen aus unterschiedlichsten Berufen, um</p> <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. <p>Bei der Auswahl der Förderprojekte orientiert sich der Zonta Club Oberhausen Rheinland an den von Zonta International erarbeiteten übergeordneten Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gewalt gegen Frauen - Gesundheit - Ökonomischer Status (wirtschaftliche Verhältnisse) - Erziehung, Jugend, Entwicklung. 	
Jahresbericht 2019/2020	<p>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.</p> <p>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 2019/2020 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, Renovierung Flotte Lotte.</p>	Umsetzungsstand 
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 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Am 12.09.2019 führte die Frauenpolitische Exkursion nach Bocholt. „ Auf den Spuren der Frauen in Westfalen: Leben und Arbeiten in Bocholt“, lautete der Titel der Veranstaltung.</p> <p>Zunächst führte der "Kiepenkerl" Florian Sauret die Frauengruppe durch die Stadt des 17. Jahrhunderts und gab einen Einblick in die Lebenswelt der Frauen im mittelalterlichen Bocholt. In der Sky-Lounge der Spinnerei konnte die Mittagspause bei herrlicher Aussicht über die Stadt genossen werden. Im Anschluss ging es weiter mit einer fachkundigen Führung durch die Weberei des Textilwerkes, welche einen umfangreichen Einblick in die Lebens- und Arbeitswelt der damals in der Textilindustrie arbeitenden Männer und Frauen bietet. Den Abschluss des ganztägigen "Gesamtpaketes" bildete ein Kaffee- und Kuchenausklang im Landcafé "Landluft" mit der Möglichkeit, den Hofladen zu besuchen. Die Veranstaltung besuchten 27 Frauen.</p> <p>Im Jahr 2019 ist eine Sonderfahrt anlässlich der Frauenfußball-WM zum DFB-Museum in Dortmund angeboten worden. Leider konnte die Fahrt aufgrund zu geringer Anmeldungen nicht durchgeführt werden.</p> <p>Die Klingenstein Solingen sowie Schloss Burg an der Wupper sollten 2020 auf dem Exkursionsprogramm stehen. Die "Lewerfrau" sollte durch die Stadt und in die Geschichte der Solinger Schneiderwarenindustrie führen, eine Führung durch die historischen Räume des Schloss Burg sollte spannende Einblicke in vergangene Zeiten des Mittelalters rund um Ritter, Burgfrauen und Kemenaten gewähren. Bedingt durch die Corona Pandemie konnte die Veranstaltung nicht durchgeführt werden.</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 2021 ist eine weitere Exkursion nach Solingen als Ersatz für die ausgefallene Veranstaltung in 2020 geplant.		
Zuständigkeit		
Katholischen Familienbildungsstätten Mülheim an der Ruhr und Oberhausen Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Schwangerschaftsabbruch	Nr. 3.5.11
Daten		
<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.</p> <p>So auch in Oberhausen. Zurzeit gibt es keine Einrichtung, weder Praxis noch Krankenhaus, in der operative Schwangerschaftsabbrüche durchgeführt werden. Lediglich die Dependance 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>		
Grundlage		
<p>Die Gleichstellungsstelle und pro familia möchten auf die schlechte Versorgungslage aufmerksam machen und für Frauen in Oberhausen eine gute medizinische Versorgung herstellen.</p>		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Im Jahr 2020 hat die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen in Kooperation mit pro familia Oberhausen ein Anschreiben an die Frauenklinik des EKO gefertigt. Ziel war es auf die schlechte Versorgungslage aufmerksam zu machen und gemeinsam ins Gespräch zu kommen, um so für die Frauen eine gute medizinische Versorgung herzustellen. Die Antwort steht noch aus.</p> <p>Pro familia hat anlässlich des Safe Abortion Day am 28.09.20 zu dem Film „Aufbruch in die Freiheit“ mit anschließender Diskussion in den Lichtburg Filmpalast eingeladen. Die Gleichstellungsstelle hat an der Aktion zum Safe Abortion Day teilgenommen.</p>		
Ausblick/Ziel		
<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>		
Zuständigkeit		
<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.</p>		
<p>Jahresbericht 2019/2020</p> <p>Im Jahr 2018 wurde durch den Rat der Stadt Oberhausen erstmals der Verhütungsmittelfonds von pro familia finanziert. Auch im Jahr 2019 und 2020. In 2019 wurde der Haushaltsansatz aufgrund des hohen Bedarfs bereits auf 20.000 EUR erhöht und durch Spendenmittel des Zontaclubs erneut aufgestockt. Zudem könnte bis zum Jahr 2020 für Flüchtlingsfrauen auf eine Forderweiterung durch eine Landesförderung zurückgegriffen werden</p> <p>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 Gynäkologen/in 	<p>Umsetzungsstand</p> <div style="text-align: center;">  </div>	
<p>Ausblick/Ziel</p> <p>Ab dem Jahr 2021 ist der Verhütungsmittelfonds durch die Stadt verstetigt worden und auf 30.000,00 EUR jährlich aufgestockt worden, um vielen bedürftigen Frauen und Mädchen die Gelegenheit zu geben, die für sie geeigneten Verhütungsmittel zu finanzieren. Dazu wurde der in 2019 geschlossene Kooperationsvertrag zwischen pro familia und Gleichstellungsstelle, bei der die Kostenstelle verankert ist, erneut fortgeschrieben.</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	Sportpolitisches Handlungskonzept	Nr. 3.5.13
Daten ./		
Grundlage	Beteiligung der Gleichstellungsstelle und des Bereiches Chancengleichheit bei der Erstellung des Sportpolitischen Handlungskonzeptes „Bewegung ist Bildung – Bewegte Bildung gemeinsam gestalten.“	
Jahresbericht 2019/2020 Die Gleichstellungsstelle sowie der Bereich Chancengleichheit haben im Jahr 2018 bei der Erstellung des Konzeptes zu den Themenfeldern „Frauen und Mädchen“, „LSBT*“ und „Inklusion“ erstmalig Handlungsansätze sowie konkrete Maßnahmen eingebracht. Diese Handlungsansätze wurden nun in 2019 und 2020 mittels der Teilnahme an einem gemeinsamen Arbeitskreis weiter ausgebaut und perspektivisch sukzessive evaluiert. Der Arbeitskreis wird daher auch in 2021 weiter tagen.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Die genannten Themenfelder/Handlungsschwerpunkte sind als Querschnittsthemen immer entsprechend einzubinden, die Handlungsansätze gilt es perspektivisch weiter zu evaluieren und ggf. anzupassen.	
Zuständigkeit	Bereich 2-5 Sport in Kooperation u. a. mit der Gleichstellungsstelle und dem Bereich Chancengleichheit	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Jugendparlament - JuPa	Nr. 3.5.14
Daten		
Ca. 2-3 Treffen pro Jahr		
Grundlage		
Die Gleichstellungsstelle und das Jugendparlament haben das Ziel, sich regelmäßig auszutauschen und an spezifischen Stellen gemeinsam Projekte zu initiieren und (teilweise) öffentlichkeitswirksam umzusetzen.		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Auch im 2019 haben regelmäßige Treffen mit dem Jugendparlament stattgefunden. Neben der Unterstützung zur Wahl der Jugendparlamentarier*innen und dem vorbereitenden Wahlkampfworkshop wurden Themen wie z. B. Schönheitsideale, Öffentlichkeitsarbeit und -kampagnen, Mädchenanteil im Jugendparlament, entsprechende Maßnahmenideen, Mädchenmerker etc. besprochen.</p> <p>Eine gemeinsame (Foto)Kampagne unter dem Hashtag noshame wurde zusammen mit dem Jugendparlament unter anderem über Social Media Kanäle als auch eine Postkartenaktion produziert und verbreitet.</p> <p>In 2020 fand die Wahl des neuen Jugendparlamentes statt und hier konnten sich erstmalig mehr Mädchen als Jungen durchsetzen. Mehr als die Hälfte des neuen Jugendparlamentes 2020 ist daher – entgegen der Trends der zurückliegenden Wahlperioden - nun weiblich.</p>		
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	Heroes	Nr. 3.5.15
Daten		
Grundlage <p>Heroes - „Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre“ ist ein Projekt zur Gewaltprävention, in denen sich junge Männer mit Migrationshintergrund aus sozialen Milieus mit strikten Ehrvorschriften und patriarchalen Strukturen für die Gleichberechtigung der Geschlechter und Menschenrechte engagieren. In Duisburg wird das Projekt durch den Verein Jungs e. V. und dem Jugendamt nach einem Modell von Strohalm e. V. in Berlin bereits seit 2011 durchgeführt. Heroes sind Jugendliche, die zwischen 16 und 27 Jahren alt sind und sich mit Themen wie Gleichberechtigung, Ehre und Menschenrechte auseinandersetzen. Gesellschaftliche Strukturen zu hinterfragen, gegen Unterdrückung und Gewalt zu stehen und offen mit Anderen darüber zu reden, erfordern eine starke Haltung und Mut und leisten damit Vorbildarbeit.</p> <p>Die ausgebildeten Heroes können von Schulen oder Jugendeinrichtungen für 3-stündige Workshops gebucht werden. Die Workshops richten sich in erster Linie an Schüler*innen der 8./9. Klassen. Kosten pro Workshop betragen 450,00 Euro. Die Durchführung erfolgt durch zwei Jugendliche und eine pädagogische Begleitperson von Jungs e. V. Duisburg. Es findet vorab ein Infogespräch mit Lehrkräften statt. Die Anwesenheit von Lehrenden während der Workshops ist jedoch nicht erwünscht. Inhaltliche Ziele sind der Kontaktaufbau von Jugendlichen aus dem ehrenkulturellen Milieu aus Oberhausen und eine kritische Auseinandersetzung mit patriarchalen, kulturellen und traditionellen Strukturen sowie die Prävention von Gewalt. Im Nachgang der Workshops wird innerhalb der Klassen weiter an den Themen gearbeitet. Heroes bietet bei Bedarf Beratung an.</p>		
Jahresbericht 2019/2020	Umsetzungsstand	
<p>Am 20.03.2019 fand ein Planungsgespräch mit Jungs e. V. Duisburg, dem Trägerverein des Heroes Projekt in Duisburg, unter Beteiligung der Bereiche und Fachbereiche 3-3 Schule, 0-4 Gleichstellung, 2-6 Kommunales Integrationszentrum und 3-1-50 Jugendpflege statt. Intention für die Beteiligten war ein flächendeckendes Präventionsgebot für alle weiterführenden Schulen in Oberhausen zu schaffen, welches es Jugendlichen ermöglicht, sich kritisch mit Sexismus und patriarchalen Strukturen in der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Jungs e. V. Duisburg stellte für das Kalenderjahr 2019 ein Kontingent aus dem Duisburger Bestand von sechs Workshops für jeweils 450,00 Euro zur Verfügung. Bis zum Ende des Schuljahres 2019/2020 konnten darüber hinaus weitere sechs Workshops möglich an weiterführenden Schulen durchgeführt werden. Hierzu wurden zunächst Schulen aus dem Netzwerk Schule ohne Rassismus durch das Kommunale Integrationszentrum angesprochen. An folgenden Schulen wurden bislang Workshops ab Klasse 8 angeboten: Fasia Jansen Gesamtschule, Gesamtschule Osterfeld, Gesamtschule Weierheide, Sophie Scholl Gymnasium, Elsa Brandström Gymnasium, Berta von Suttner Gymnasium. Die Auftaktfinanzierung übernahmen die Bereiche Jugendpflege und KI mit jeweils drei Workshops in den Kalenderjahren 2019/2020.</p>		
Ausblick/Ziel		
<p>Nach Durchführung der Workshops im abgelaufenen Schuljahr ist Zielrichtung nach positiver Resonanz durch die Schulen, im Schuljahr 2021/2022 das Projekt in der Hoffnung auf coronafreie Zeiten auch auf andere weiterführende Schulen auszuweiten. Jungs e. V. hat darüber hinaus zugesagt, für den kommenden Qualifizierungsdurchlauf der Heroes einige Plätze für Schüler aus Oberhausen reservieren zu können. Eine entsprechende Entscheidung für den Verwaltungsvorstand sowie eine politische Einbindungsvorlage mit der Kosten-/ Finanzierungsübersicht wären sodann vorzubereiten. Die Evaluierung der Workshops aus dem Schuljahr 2019/2020 ist Grundlage für die Folgeentscheidungen. Ein Gesamtangebot mit möglichen Workshopkapazitäten durch Jungs e. V Duisburg für 2021 ff. steht noch aus.</p>		
Zuständigkeit		
Kommunales Integrationszentrum, Fachbereich Jugendförderung, Gleichstellungsstelle, Heroes Duisburg		

3.6 Entwicklung Maßnahmenblock Externe Gleichstellungsarbeit

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Jahresbericht 2017/2018 hin zum Jahresbericht 2019/2020

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	Große Anfrage Gleichstellung	+ NEU	Große Anfrage 2020 mit umfangreicher Themendarstellung der gleichstellungspolitischen Aspekte
3.1.4	Aktivitäten gegen Rechts	= Bericht 17/18: 3.1.3	Gleichbleibende Mitarbeit
3.1.5	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Bordellwerbung	= Bericht 17/18: 3.1.4	Ausschlusses von Werbung für Bordelle und bordellartige Betriebe auf Werbetafeln im Vertrag mit dem Werbeanlagenbetreiber und Reduzierung in der öffentlichen Wahrnehmung
3.1.6	Öffentliche Präsenz	= Bericht 17/18: 3.1.5	Öffentliche Präsenz der Gleichstellungsstelle
3.1.7	Geschlechtergerechte Sprache	+ NEU	Wiederaufnahme der Thematik und Gestaltung eines Leitfadens
3.1.8	Parität	- NEU	Gute Veranstaltung vor der Kommunalwahl, jedoch Reduzierung des Frauenanteils in den Gremien und relevanten Positionen
3.2.1	Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit	=	Kontinuierlicher Arbeitskreis im MEO-Verbund
3.2.2	Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	=	Etablierte AK-Arbeit u. a. zur Begleitung von Compentia
3.2.3	Competentia MEO	=	Fortführung des Förderprojektes Competentia
3.2.4	Equal Pay Day	=	Fester Termin im Gleichstellungskalender mit wechselnden Aktionen
3.2.5	Berufswahlorientierung	- Bericht 17/18: Mädchenmerker	Herausgabe Mädchenmerker eingestellt, neue Planungen zur Thematik, die aber noch nicht verstetigt sind
3.2.6	Altersarmut	-	Die Beschäftigung mit dem Thema muss ausgebaut werden
3.2.7	Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen	=	Gutes Veranstaltungsformat mit hoher Relevanz für die Unternehmenskultur
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 digitale Gewalt und Loverboyfalle	+	Sonderprojekt zum 25.11.19 und 25.11.2020 mit Workshops, Fortbildung und online-Kampagne

3.3.2	Förderung der Frauenberatungsstelle	=	Stetige Unterstützung der Frauenberatungsstelle und Umsetzung der vertragsbegleitenden Qualitätsdialoge
3.3.3	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	=	Sehr gute Veranstaltungen zum Tag gegen Gewalt an Frauen in 2019 und 2020 mit Fortbildungen und online-Kampagne
3.3.4	Anonyme Spurensicherung (ASS)	+	Umsetzung der Anonymen Spurensicherung in OB
3.3.5	Runder Tisch Prostitution	=	Kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit
3.3.6	Unterstützung Frauenhaus	+ NEU	Stetige Unterstützung des Frauenhauses und neue Versorgung für zeitlich beschränkte Unterbringungen
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	Täter*innenarbeit	+ NEU	Aufnahme der Planung zu einem Angebot an Täter*innenarbeit
3.3.10	Herausgabe Hilfe Flyer bei Gewalt	+ NEU	Neuauflage
3.4.1	Frauenbeauftragte in Werkstätten	+	Unterstützung der Wahlen der Frauenbeauftragten und der Tätigkeit
3.4.2	Integration Flüchtlingsfrauen	=	Themenbearbeitung im AK Frauen und Flucht
3.4.3.1	No.Name	+	Gutes Beratungsangebot, Finanzierung weiter aufgestellt, Aussicht auf Aufnahme in den Kinder- und Jugendförderplan der Stadt
3.4.3.2	SchLAu	+	Gute Gruppenangebote durch neue aktive Ehrenamtliche
3.4.3.3	F.L.O.	-	Netzwerk hat sich aufgelöst
3.4.3.4	Arbeitskreis LSBT* NRW	=	Bestehender überörtlicher Arbeitskreis
3.4.3.5	Rubicon	-	Angebot in Kooperation mit Rubicon für Altenheime stockend, Fortführung Landesfinanzierung Rubicon ab 2022 unklar
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	AG 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
3.5.7	Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)	-	Wichtiges Geschichtsprojekt, das finanziell zur Konituität noch abgesichert werden muss
3.5.8	Geschlechtersensible Erziehung	+ NEU	Aufnahme der Thematik in Workshops für KTE und Herausgabe eines Flyers zu geschlechterneutralen Kinderbüchern
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	- NEU	Wegbrechen der Versorgungsstrukturen in Oberhausen und bislang keine neuen Angebotsalternativen
3.5.12	Verhütungsmittelfonds	+	Verstetigung und Erhöhung des Verhütungsmittelfonds der Stadt Oberhausen bei Pro Familia
3.5.13	Sportpolitisches Handlungskonzept	=	Einbindung der Gleichstellungsstelle zur Erstellung des Konzeptes
3.5.14	Jugendparlament	=	Beständige Kooperation zwischen Jugendparlament und Gleichstellungsstelle
3.5.15	Heroes	+ NEU	Aufnahme des Modellprojektes

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

Ausschnitte des

Pressespiegels der Gleichstellungsstelle Oberhausen

2019 / 2020

