



Bad Salzuflen

...ich fühl' mich wohl.

Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bad Salzuflen

2021/22

Sybille Lüdecke

Gleichstellungsbeauftragte

Coach DGfC e.V.

Koordinatorin der

Lokalen Bündnisse für Familien



**LOKALE
BÜNDNISSE
FÜR FAMILIE**

Bad Salzuflen
Für eine familienfreundliche Stadt

Vorwort

Inhalt

1 Grundsätzliches zur Gleichstellungsbeauftragten.....	1
2 Sind wir gleichberechtigt, oder nicht?!	2
3 Strategische Stadtziele und Gleichstellung	3
4 Schwerpunkte.....	4
5 Verwaltungsinterne Arbeit	6
5.1 Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung	6
5.2 Einbindung in Personalangelegenheiten.....	7
5.3 Mitwirkung /-arbeit in Gremien und Projektgruppen.....	8
5.4 Mitwirkung bei organisatorischen Maßnahmen	8
5.5 Beratung	9
5.6 Fortbildung	10
5.6.1 Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung	10
5.6.2 Fortbildungsveranstaltungen Gleichstellungsbeauftragte.....	10
5.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement	11
5.8 Interne Projekte, Aktionen und Maßnahmen	12
6 Verwaltungsexterne Gleichstellungsarbeit	13
6.1 Überregionale Zusammenarbeit	13
6.2 Beratung	14
6.3 Projekte	15
6.4 Eigene Veranstaltungen	17
6.5 Kooperationsveranstaltungen im Kreis Lippe	17
6.6 Öffentlichkeitsarbeit.....	18
7 Lokales Bündnis für Familien in Bad Salzuflen	21
8 Ausblick.....	22
Nachklang	23

Vorwort

Ich freue mich, Ihnen meinen dritten Tätigkeitsbericht für die Jahre 2021 und 2022 vorlegen zu können. Transparenz und Offenheit für Gleichstellungsthemen sind mir ein wichtiges Anliegen. Der Bericht soll einen Überblick über meine Arbeit geben und verdeutlichen, wie wichtig Gleichstellungsarbeit weiterhin ist. Unsere (Arbeits-)Welt verändert sich aktuell stark. Ob Digitalisierung, Globalisierung, Demografischer Wandel, Klimawandel, Fachkräftemangel, Umgang mit Pandemie, Krieg und Krisen. Praktisch alle großen Themen berühren auf unterschiedliche Weise die „Gleichstellung“.

Gleichstellungsarbeit erzeugt Gegenwind und stößt nicht immer auf Akzeptanz. Meine Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte liegt u.a. darin, Strukturen, die eine Barriere für Chancengleichheit von Frauen und Männern bilden, zu verändern. Das ist eine Herausforderung, denn häufig liegt die Ursache in starren Systemen, die sich schwerlich beeinflussen oder gar verändern lassen.

Vielleicht ist es aber gerade diese Herausforderung, die für mich die Gleichstellungsarbeit so spannend macht und mich antreibt, im Rahmen meiner Ressourcen, Gleichstellungsarbeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung bestmöglich zu leisten. Netzwerke, wie die Landesarbeitsgemeinschaft oder die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter machen es möglich, gemeinsam Ziele zu erreichen.

2021 und 2022 waren weiter von Corona geprägt. Einige Präsenzveranstaltungen sowie verschiedene Projekte konnten nicht, oder nicht wie gewohnt stattfinden. Dank der Entwicklungen im Bereich Digitalisierung sind dafür andere Formen möglich geworden, die ich auch für meine Arbeit genutzt habe.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Stadt Bad Salzufflen im Jahr 2022 das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung verliehen bekommen hat. Dem voran gegangen war ein umfangreicher Zertifizierungsprozess, den ich als eine von drei Projektleiterinnen begleiten durfte. Familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie Chancengleichheit werden bei der Stadt Bad Salzufflen aktiv gelebt. Das Siegel motiviert, Ziele und Maßnahmen in diesem Bereich weiter voran zu treiben. Hierzu gehört die Entwicklung eines strategischen Personalentwicklungskonzeptes sowie eines Gleichstellungsplanes. Dieser Prozess ist für mich Schwerpunktthema in 2023.

Ferner freue ich mich über die Zusammenarbeit mit der Volkshochschule. Gemeinsam haben wir das Veranstaltungsformat „SalzufflerFrauenPower“ entwickelt. Das erste Jahr war rundum ein voller Erfolg. Das Projekt wird gut angenommen und bringt Frauen in unserer Stadt zusammen.

Ich hoffe ich kann Ihnen anhand dieses Berichts einen kleinen Einblick in meine Arbeit geben. Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, kommen Sie gerne auf mich zu!



Ihre Gleichstellungsbeauftragte

A handwritten signature in blue ink that reads "S. Lüdecke".

Sybille Lüdecke

1 Grundsätzliches zur Gleichstellungsbeauftragten

In Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz heißt es:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bad Salzuflen befasst sich mit der Umsetzung dieses Verfassungsauftrags und mit der Förderung bzw. Durchsetzung der Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kommune.

Zur weiteren Konkretisierung und Umsetzung der Gleichberechtigung treffen die Gemeindeordnung NRW und das Landesgleichstellungsgesetz NRW weitere Aussagen. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW, fasst zur Verbesserung der Chancengleichheit u.a. in Kommunen grundlegende Regelungen für eine aktive Förderung von Frauen, insbesondere für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zusammen.

Konkrete Regelungen zu Rechten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten finden sich in den §§ 16 bis 20 des Landesgleichstellungsgesetz NRW:

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei. Sie entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung. Sie ist direkt dem Bürgermeister unterstellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen organisatorischen, personellen und sozialen Maßnahmen beteiligt, insbesondere, wenn diese Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören.
- Es ist der Gleichstellungsbeauftragten die Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Gleiches gilt für Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und der Ausschüsse.
- Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem in allen Fragen der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege sowie bei Problemen am Arbeitsplatz.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem Beauftragte für die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in der Verwaltung. Darüber hinaus ist sie gemeinsam mit der Fachbereichsleiterin für Jugend, Soziale Dienste, Schule und Sport Projektkoordinatorin des Lokalen Bündnisses für Familien in Bad Salzuflen.

Der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten umfasst aktuell 37 Wochenarbeitsstunden. Das Budget der Gleichstellungsstelle beträgt ohne die eigenen Personalkosten, Rückstellungen sowie interne Verrechnungen 8.800 €. Enthalten sind hier Mittel für Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Honorarkosten, Fortbildungen, Fachliteratur, Büromaterial etc. Ab 2023 wurde das Budget geringfügig auf 9.700 € erhöht. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten befindet sich seit Januar 2019, für die Dauer der Sanierungsmaßnahmen am Rathaus, in der Benzstraße 10.

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist Birgit Koch. Sie ist im Fachdienst Schule mit aktuell 28 Wochenarbeitsstunden tätig und nimmt die Vertretung „Gleichstellung“ ohne zusätzliches Stundenkontingent wahr.

2 Sind wir gleichberechtigt, oder nicht?!

Objektiv betrachtet, ist Gleichstellung heute für viele erreicht. Tatsächlich ist das nicht der Fall. Insbesondere strukturelle Benachteiligungen sind in vielen Bereichen vorhanden. Ob Parität in der Politik, Lohngerechtigkeit, Rechte hinsichtlich der Selbstbestimmung der Frauen oder Gewalt gegen Frauen u.v.m. Die Liste ist lang und es gibt für Gleichstellungsbeauftragte weiter viel zu tun.

Ob Corona-Pandemie, Klimawandel, Krise oder Krieg, Frauen leiden massiv unter den Auswirkungen. Zu beobachten ist das beispielsweise bei Frauen, die in sozialen Bereichen angestellt sind, bei Frauen die im Gesundheitssektor oder im Einzelhandel tätig sind, bei Alleinerziehenden, bei von Altersarmut betroffenen Frauen, bei Frauen, die Angehörige pflegen oder die Kinder betreuen und den größten Teil der Sorgearbeit tragen.

In der Gesellschaft hat ein „Rollback“ stattgefunden und es wird andauern, bis wir auf dem Stand vor der Pandemie sind.

Geldfragen sind eines der häufigsten Konfliktgründe in der Partnerschaft. In Zeiten von knappen Ressourcen und Kostensteigerungen ist es fatal, wenn man über Abhängigkeiten bei Frauen in Partnerschaften nachdenkt. Der Gender Pay Gap ist nach wie vor hoch und „Altersarmut ist weiblich“.

Hier beispielhaft einige weitere Fakten:

Frauen verdienen im Schnitt 18 % weniger als Männer (Statistisches Bundesamt 2021)

Mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten erhalten nach 40 Arbeitsjahren weniger als 1.200 € Rente.

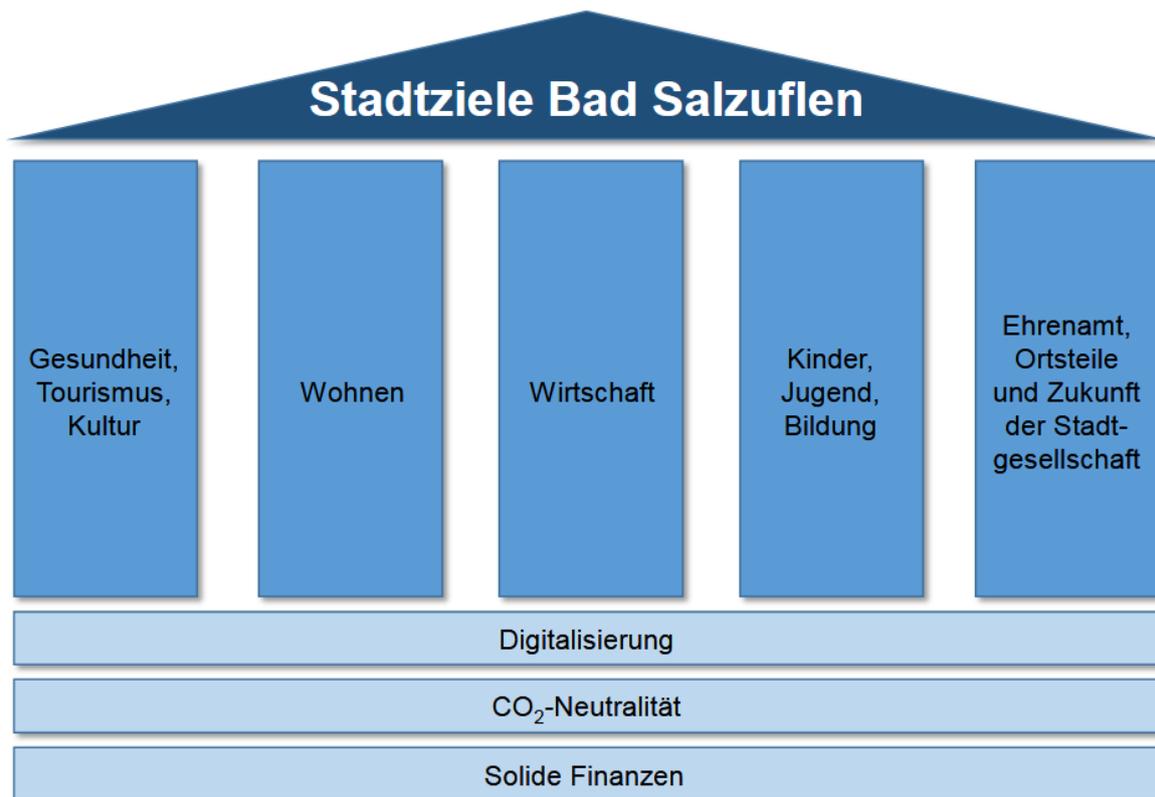
Der Anteil an weiblichen Abgeordneten im Bundestag beträgt 34,7 %. Er stieg damit nur um 4 % und bleibt unter dem Höchstwert von 37,1 %. Diese Zahlen sind beispielhaft für die meisten kommunalen Gremien.

Auswirkungen des Klimawandels sind nicht geschlechtsneutral. Frauen sind ungleich stärker betroffen und zeitgleich nicht gerecht an Entscheidungs- und Strategieprozessen hinsichtlich des Klimawandels beteiligt.

Jeden Tag erleben Millionen Frauen Gewalt – körperlich und psychisch. Doch gerade einmal 20 Prozent der Betroffenen wenden sich an Beratungs- oder Unterstützungseinrichtungen. Weil sie kein Vertrauen haben, dass ihnen jemand glaubt, weil sie Angst haben oder weil sie sich schämen. Viele wissen einfach nicht, welche Anlaufstelle für sie die richtige ist (Häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, Stalking, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing, digitale Gewalt usw.).

91 % der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in den Gemeinden sind männlich.

3 Strategische Stadtziele und Gleichstellung



Da Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe ist, tangiert sie jeweils auch die Stadtziele. Sie werden im Rahmen der Gleichstellungsarbeit mitgedacht und somit auch ein Stück weit mit umgesetzt. Das heißt nicht immer, konkrete eigene Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten, sondern Beratung und Mitwirkung, bezogen auf unterschiedliche Prozesse. Das setzt ein großes externes Netzwerk und eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung voraus. Die Gleichstellungsbeauftragte macht auf Gleichstellungsaspekte aufmerksam und kann somit Projekte und Maßnahmen gemäß dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz beeinflussen:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Einige aktuelle Beispiele sollen dies verdeutlichen (nicht abschließend):

- Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei den Themen Klimaschutz und Klimafolgenanpassung
- „Mitdenken“ der Ortsteile hinsichtlich eigener Veranstaltungen aber z.B. auch hinsichtlich Benachteiligungen von Frauen in ländlichen Räumen
- Unterstützung und Stärkung des Ehrenamtes durch Veranstaltungskooperationen sowie Netzwerkpflege (z.B. mit örtlichen Vereinen)
- Veranstaltungen für Mädchen
- Veranstaltungen mit Frauen, die einen Migrationshintergrund haben
- Gendermedizin und Frauengesundheit (Stichwort: Gesundheitscampus)
- Belebung der kulturellen Landschaft mit Veranstaltungen für Frauen (SalzuflerFrauenPower)

4 Schwerpunkte

Auch wenn die strategischen Stadtziele den Weg definieren, müssen in der Gleichstellungsarbeit Schwerpunkte gesetzt werden. Die Schwerpunkte strukturieren die Gleichstellungsarbeit. Wie die Gleichstellungsbeauftragte die Schwerpunkte setzt, obliegt nur ihr allein, denn laut Landesgleichstellungsgesetz NRW ist sie von fachlichen Weisungen frei.

Im Berichtszeitraum zeichnete sich eine deutliche erhöhte Ressourcenbindung in der internen Gleichstellungsarbeit ab. Durch eine hohe Personalfuktuation (Demografischer Wandel, Fachkräftemangel usw.) sowie durch umfangreiche Organisationsmaßnahmen, war die Gleichstellungsbeauftragte deutlich mehr eingebunden, als in den Vorjahren. Rd. 46 % der städtischen Beschäftigten sind 50 Jahre alt und älter. Das stellt die Verwaltung und somit auch die Gleichstellungsbeauftragte in den nächsten Jahren vor große Herausforderungen. Auch Beratungsgespräche gab es in diesen Zusammenhängen zahlreich. Es handelt sich um gesetzlich festgelegte Hauptschwerpunkte (§§ 16 bis 20 Landesgleichstellungsgesetz NRW). Aufgrund des extremen Wandels ist es wichtig, Ziele und Veränderungen innerhalb der Verwaltung gemeinsam zu verfolgen, ohne dabei die eigene Rolle aus den Augen zu verlieren.

Gleichzeitig und ebenfalls aufgrund der umfangreichen Organisationsmaßnahmen wurde mit der DS 116/2021 am 26.05.2021 im Hauptausschuss eine Verlängerung des Gleichstellungsplans beschlossen. Als Zwischenbericht wurde eine Analyse der Beschäftigtenstruktur erstellt, die zur Information dem Verwaltungsvorstand und der Politik vorgestellt wurde. Die Fortschreibung bzw. die Entwicklung eines Gleichstellungsplanes ist Ende 2021, mit Beginn des Zertifizierungsprozesses für das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung, angestoßen worden. Die Ergebnisse des Zertifizierungsverfahrens fließen in den Gleichstellungsplan ein Stück weit mit ein. Die umfangreichen organisatorischen Maßnahmen und personellen Veränderungen aus 2021 und 2022 können im Gleichstellungsplan abgebildet werden, der damit ein strategisch gut aufgestelltes, erweitertes Instrument der Personalentwicklung darstellt.

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten für die Jahre 2019 und 2020 wurde mit der Drucksache 117/2021 am 26.05.2021 ebenfalls dem Hauptausschuss vorgelegt.

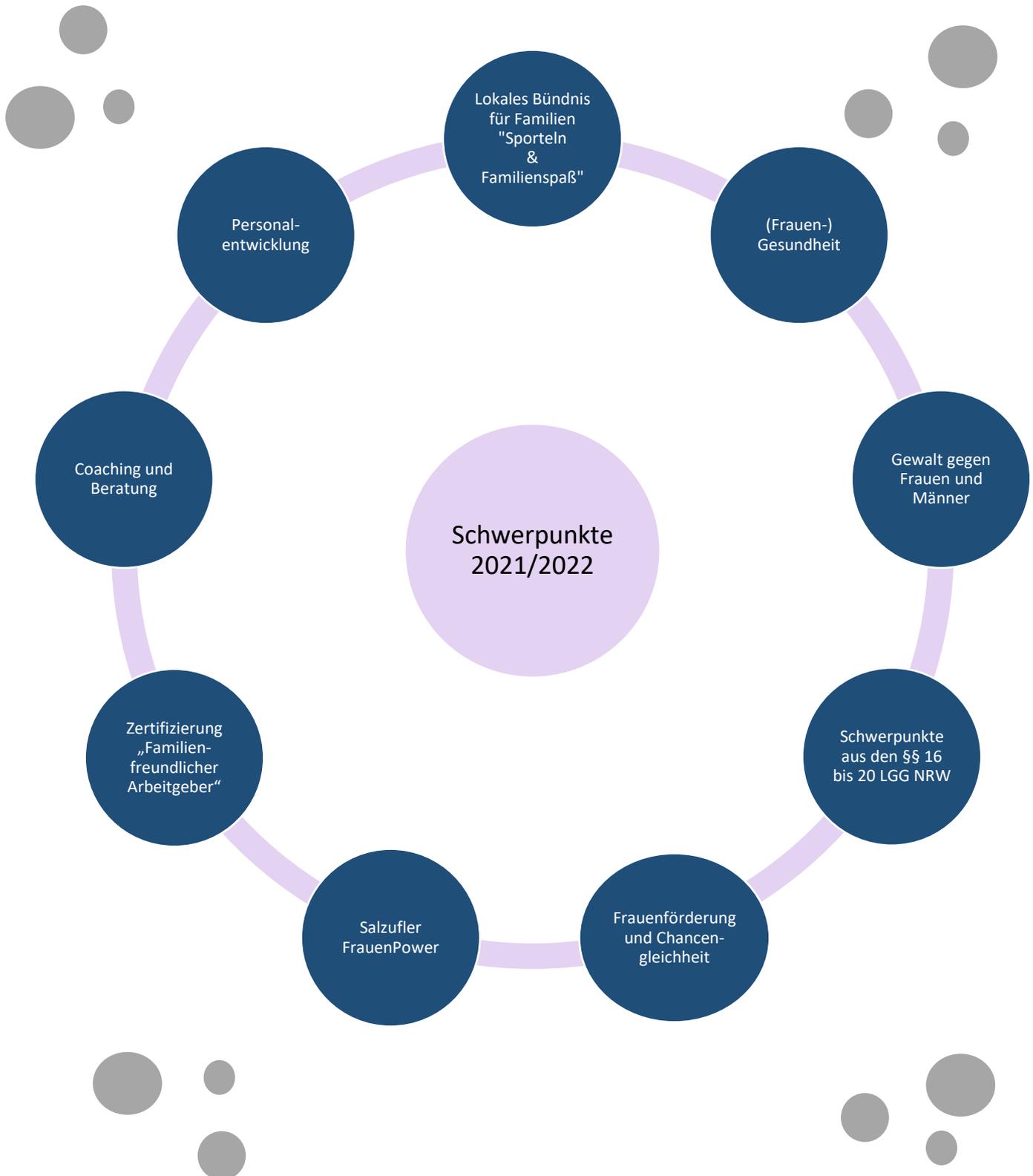
Externe Gleichstellungsarbeit hat sich in 2021 und 2022, aufgrund von Corona, einmal an Möglichkeiten orientiert, andererseits hat sie sich aber erneut aus gesellschaftlich-politischen und sozialen Themen heraus entwickelt. Insbesondere die Themen Gewalt gegen Frauen und Männer, Frauenförderung und Chancengleichheit sowie interne Personalentwicklung waren wichtige Schwerpunkte.

Das Lokale Bündnis für Familien hat weiterhin Bestand und wird insbesondere durch das Projekt „Sporteln und Familienspaß“ getragen. In Zusammenarbeit mit dem Stab Ehrenamt und Sport ist es gelungen, das Projekt auszubauen und Ressourcen zu bündeln.

Als Coach DGfC e.V. hat die Gleichstellungsbeauftragte darüber hinaus Coachings und Beratungen angeboten, Workshops moderiert sowie interaktive Vorträge im Rahmen der SalzuflenFrauenPower angeboten.

Schwerpunkte 2021/2022

Im Folgenden sind noch einmal die Hauptschwerpunkte abgebildet. Im weiteren Verlauf dieses Berichts finden sich die konkreten Maßnahmen zu den Schwerpunkten.



5 Verwaltungsinterne Arbeit

Die verwaltungsinterne Arbeit stellt einen der größten und wichtigsten Arbeitsschwerpunkte dar. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt bei allen Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Digitalisierung, Fachkräftemangel und Demografischer Wandel führen dazu, dass neue strategische Überlegungen erforderlich werden und neue Steuerungselemente entwickelt werden müssen.

Erfolgreiche Mitarbeiterbindung ist heute wichtiger denn je.

Ob Employer Branding, On-, Cross- und Off-Boarding, Ausbildung, Personalentwicklungskonzept, Gleichstellungsplan u.v.m.. In all diesen Prozessen sind Gleichstellung und Diversität sowie Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Beginn an zwingend mitzudenken.

5.1 Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung

Für die Erreichung von Zielen und für eine gute Zusammenarbeit, ist ein Netzwerk und eine gute interne Kommunikation wichtig. Zudem lassen sich Synergien nutzen, als auch Ressourcen bündeln. Für 2021 und 2022 sind folgende Punkte besonders hervorzuheben:



5.2 Einbindung in Personalangelegenheiten

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte an folgenden Auswahlverfahren (Vorstellungsgespräche, Assessmentcenter) unterschiedlicher Dauer (z.T. ganztägigen) teilgenommen:

Jahr	Teilnahme an Auswahlverfahren gesamt	Teilnahme Gleichstellungsbeauftragte	Teilnahme stellv. Gleichstellungsbeauftragte
2021	41	35	6
2022	50	40	10
Gesamt	91	75	16

Von insgesamt 135 Auswahlverfahren im Berichtszeitraum, haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin an 91 Verfahren teilgenommen. Durch die Vertretung von Frau Koch konnte bei der deutlich erhöhten Ressourcenbindung, eine Entlastung stattfinden.

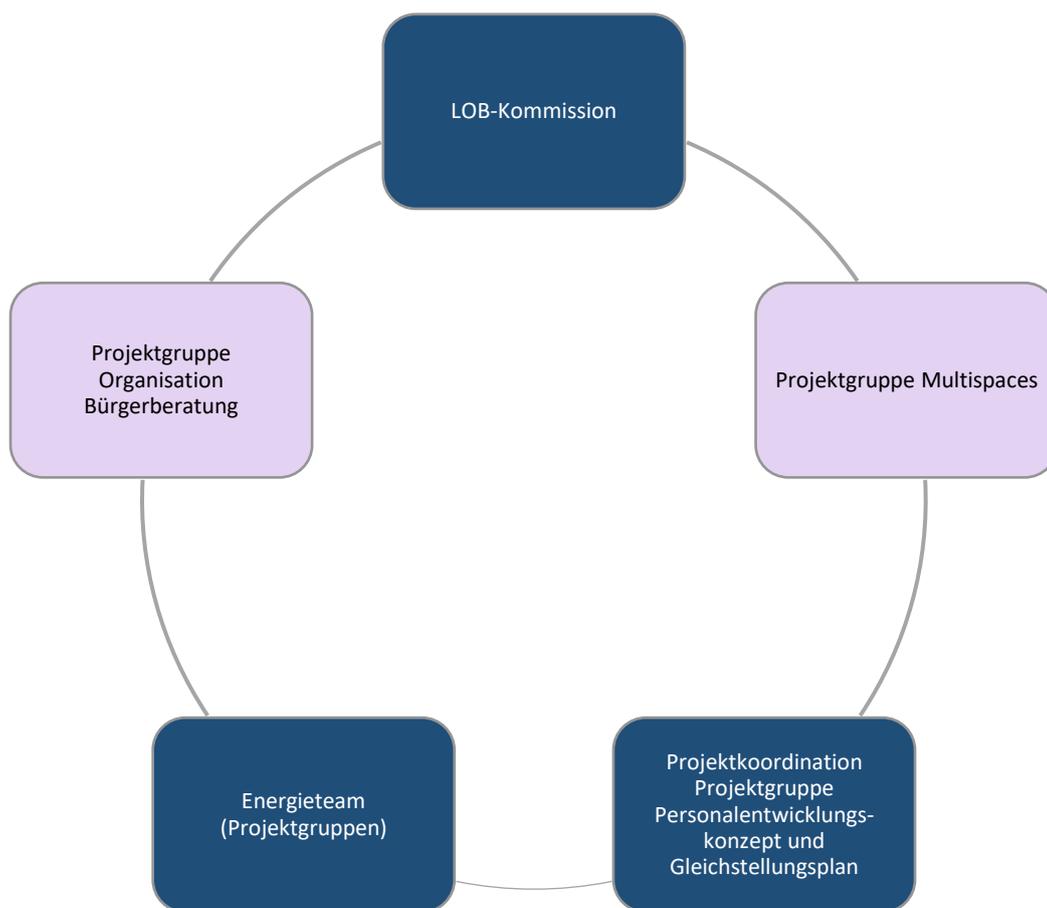
Zum Vergleich: Im Berichtszeitraum 2019 und 2020 haben insgesamt 97 Auswahlverfahren stattgefunden. An 72 Verfahren hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen. Die damalige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte hat an keinem Auswahlverfahren teilgenommen.

Weitere Personalmaßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin beteiligt waren, waren z.B.:

- Anträge auf Teilzeitarbeit/Stundenreduzierungen
- Stellenbewertungen
- Abmahnungen/Kündigungen
- BEM-Gespräche (Betriebliches Eingliederungsmanagement – i.d.R. persönliche Teilnahme)
- Weiterentwicklung und Anleitung von Coaching-Elementen in Auswahlverfahren der Auszubildenden und Anwärter*innen in Zusammenarbeit mit der Ausbildungsleitung.
- Beratung und Unterstützung im Bereich „Employer Branding“, On- und Offboarding (z.B. Broschüre für neue Mitarbeitende usw.)

Die durch den Demografischer Wandel und Fachkräftemangel verursachten Entwicklungen, insbesondere im Hinblick auf Personalangelegenheiten, binden bei der Gleichstellungsbeauftragten deutlich mehr Ressourcen, als in den Vorjahren.

5.3 Mitwirkung /-arbeit in Gremien und Projektgruppen



5.4 Mitwirkung bei organisatorischen Maßnahmen

Zu den organisatorischen Angelegenheiten, in die die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden war, gehören beispielsweise die Änderung oder Neufassung von Arbeitsverteilungs- oder Dienstplänen, Änderung der Organisation innerhalb der Verwaltung oder die Lösung von Raumfragen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat lt. LGG NRW die Möglichkeit zu intervenieren, sofern gleichstellungsrelevante Belange dies erfordern, oder Benachteiligungen erkennbar sind.

Einige konkrete Beispiele aus dem Berichtszeitraum:

- Rathaussanierung (Umzüge, Raumfragen)
- Änderung von Dienstplänen und Arbeitszeitmodellen einzelner Dienststellen sowie die Neufassung oder Änderung von Dienstvereinbarungen und Arbeitsverteilungsplänen
- Änderung in der Organisation (z.B. Neuorganisation Stadt und Staatsbad Salzuflen GmbH, Gründung einer Eigenbetriebsähnlichen Einrichtung Gebäudewirtschaft, Neuorganisation Bauverwaltung)
- Mobiles Arbeiten (Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten bei der Stadt Bad Salzuflen)
- Digitale Zeiterfassung (Dienstvereinbarung digitale Zeiterfassung)
- Einführung einer digitalen Endgerätestrategie und damit verbundene Raumlösungen (Projektgruppe „Multispaces“)

5.5 Beratung

Im Berichtszeitraum fanden eine Vielzahl von persönlichen und telefonischen Beratungen mit Mitarbeiter*innen zu folgenden Themen statt:



Die Themenfelder haben sich in den letzten Jahren kaum verändert.

Seit 2021 ist der Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in der Deutschen Gesellschaft für Coaching e.V. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 17 Coaching-Prozesse sowie die Begleitung einer Workshop-Reihe als Moderatorin und Coach durchgeführt.

5.6 Fortbildung

5.6.1 Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende der Stadtverwaltung



2021

15.03.2021 Interaktiver Zoom-Vortrag „Glück und ein erfülltes Leben“ für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung (Fullfilled Life - Evelyne Müller)

2022

29.04.2022 Fortbildung „Schlagfertigkeit für Frauen“
Dahms Privatinstitut
(Extraplätze für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung)

27.09.2022 Vortrag „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
Frauenberatungsstelle Alraune e.V.
Der Vortrag ist abgesagt worden, da keine Anmeldungen
(Extraplätze für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung)

5.6.2 Fortbildungsveranstaltungen Gleichstellungsbeauftragte

2021 und 2022

Laufend Mitglied einer Supervisionsgruppe im Sinne der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (Beratung und Coaching)

Aufgrund der laufenden Teilnahme an den Supervisionssitzungen, wurde auf die Teilnahme an weiteren Fortbildungsmaßnahmen im Berichtszeitraum verzichtet.

5.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Einer der Schwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten ist weiterhin „Gesundheit“. Hierbei geht es nicht nur um Frauengesundheit, sondern im Rahmen der Diversität (Diversity Management) auch um Bedürfnisse und Leistungsfähigkeit der heterogenen Belegschaft innerhalb des Unternehmens, z.B. in Bezug auf Alter, Herkunft, Geschlecht etc. Rd. 46 % der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sind 50 Jahre alt und älter. Der Anteil an Männern (53 %) und Frauen (47 %) in dieser Altersgruppe ist annähernd ausgewogen.



Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und in der Funktion als Projektkoordinatorin hat die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2021 und 2022 folgende Projekte und Aktionen gemeinsam mit Frau Henderson -Stab 3-, begleitet, organisiert und durchgeführt:

- Organisation verschiedener Angebote und Kurse zu den Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung (Yoga, Gesunder Rücken, Vital mit Wohlgewicht, Entspannungstage)
- Angebot eines Selbstverteidigungskurses jeweils in 2021 und in 2022
- Gestaltung von Mitteilungen/Informationen innerhalb der Verwaltung (News-Slider im Intranet sowie E-Mails, Flyer etc.)
- Netzwerkarbeit (Mit Kooperationspartner*innen – Fitnessstudios, VitaSol usw.)
- Einführung Dienstradleasing

Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Beschäftigten auch an Gesprächen zur betrieblichen Eingliederung, sog. BEM-Gespräche, teil. An organisatorischen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist sie ferner zu beteiligen.



5.8 Interne Projekte, Aktionen und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte informiert und berät die Mitarbeitenden der Verwaltung rund um das Thema „Gleichstellung“. Sie initiiert oder beteiligt sich an Aktionen und Kampagnen. Sie setzt ihre internen Projekte, Aktionen und Maßnahmen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes um. Dessen Ziel ist es Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Als Coach DGFC e.V., hat sie verschiedene Coaching-Angebote gemacht. Darüber hinaus hat sie im Rahmen ihrer gesetzlichen Weisungsfreiheit weitere Projekte umgesetzt.



Interne Information, Beratung, Angebote

- Infos zum Männer- und Frauenhilfetelefon
- Infos zu Lippe Queer e.V.
- Trennung, Scheidung, Allein erziehend
- Info zu verschiedenen Veranstaltungs- und Fortbildungsangeboten zum Thema Gleichstellung oder "Vereinbarkeit" (z.B. SalzuflerFrauenPower)



Coaching & Beratung

- Information rund um das Thema Coaching & Beratung
- Spezielle Coaching-Angebote (Prüfungsvorbereitung, Moderation von Workshop, Team-Coaching, Kommunikationstraining)

Teilnahme an Aktionen und Kampagnen

- Fahnenaktion zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen
- Kampagne "Sicher unterwegs"
- Teilnahme an der Aktion "Hilfetelefon gegen Gewalt" (mit Mitarbeitenden der Verwaltung)



Girls & Boys Day

- Organisation des Girls & Boys Day
- Interne Koordination und Begleitung sowie Öffentlichkeitsarbeit



Befragungen/Analysen

- Durchführung einer Befragung der Mitarbeiterinnen zu gewünschten Gleichstellungsthemen im Dezember 2021/Januar 2022 sowie Umsetzung der ermittelten Bedarfe
- Analysen der Beschäftigtenstruktur nach Bedarf

Gemeinschaft/Miteinander

- Gemeinschaftsveranstaltung "After Work" in 2021



T
E
A
M
E
V
E
N
T

6 Verwaltungsexterne Gleichstellungsarbeit

6.1 Überregionale Zusammenarbeit

In verschiedenen überregionalen Arbeitsgemeinschaften und Netzwerken, wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit. Die Treffen fanden im Berichtszeitraum zumeist digital oder in Hybridformaten statt. Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick:

Konferenz der lippischen Gleichstellungsbeauftragten

Die Konferenz der lippischen Gleichstellungsbeauftragten tagt i.d.R. alle 6-8 Wochen in einem räumlichen System. In ihr sind die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Lippe vertreten.

Schwerpunkt der Lippe-Konferenz sind frauenpolitische/gleichstellungspolitische Themen im Kreis Lippe, gemeinsame Kampagnen, Projekte und Fortbildungen, ein gemeinsamer Austausch sowie kollegiale Beratung.



OWL-Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die OWL-Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten tagt ein- bis maximal zweimal im Jahr. Sie setzt sich zusammen aus den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Regierungsbezirk Detmold. Auch hier stehen frauenpolitische/gleichstellungspolitische Themen im Vordergrund und damit gemeinsame Schwerpunkte, Veranstaltungen, Fortbildungen, Kampagnen, Netzwerke usw.

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragte NRW (LAG)

Auf Landesebene findet die Vernetzung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten durch die LAG statt.

Die Mitgliederversammlung ist das beschlussfassende Organ der LAG NRW. Sie tagt dreimal im Jahr. Die Mitgliederversammlung wählt gleichberechtigte Sprecherinnen, die nach dem Rotationsprinzip alle zwei Jahre wechseln können. Die Sprecherinnen der LAG NRW vertreten die Interessen der Gleichstellungsbeauftragten nach außen und setzen die auf der Mitgliederversammlung gefassten Beschlüsse um. Sie halten Kontakt zu den kommunalen Spitzenverbänden, Parteien, Frauengruppen, Gewerkschaften, Kirchen und Frauenbeauftragten anderer Institutionen. Sie führen die Mitgliederversammlungen durch, geben öffentliche Stellungnahmen ab, sorgen für einen kontinuierlichen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW und der LAG NRW und arbeiten mit der BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen) zusammen. Aktuelle Themen in 2021 und 2022 sind z.B. (nicht abschließend):



- Frauen in die Politik
- Gewalt gegen Frauen
- Arbeitsmarktpolitik
- Alleinerziehende
- Catcalling
- Antifeminismus und Rechtspopulismus
- Equalpay und Equalcare
- Corona-Pandemie, Krisen, Krieg und dessen Folgen bezogen auf Gleichstellung



Die LAG NRW nimmt zu frauen- und gleichstellungspolitischen Themen Stellung und sorgt für den Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Dazu gibt es innerhalb der LAG NRW themenbezogene Facharbeitskreise. Die Arbeitsergebnisse werden allen Frauenbeauftragten zugänglich gemacht. Die LAG NRW informiert die Öffentlichkeit über Ziele kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen und bereitet Tagungen und Fachkonferenzen vor.

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragten (BAG)



In der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) haben sich die weiblichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen. Sie vertreten die Interessen von Frauen auf Bundesebene und schaffen ein bundesweites Forum für frauen- und gleichstellungspolitische Diskussionen, sichern den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen und klären Fragen des eigenen Berufsstandes.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft wird durch die Bundessprecherinnen öffentlich vertreten. Die Bundessprecherinnen werden auf den Bundeskonferenzen für jeweils drei Jahre nach dem Rotationsprinzip gewählt.

Sie vertreten die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Bundesebene, nehmen zu aktuellen Fragen und Ereignissen aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht Stellung, halten Kontakt zu bundesweiten Verbänden, Institutionen und Parteien und bringen frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte in deren Arbeit ein. Sie stehen im engen Kontakt mit den Landesarbeitsgemeinschaften.

Die Bundeskonferenz ist das frauenpolitische Diskussionsforum aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie findet im Abstand von 18 Monaten statt, fasst Beschlüsse auf der Grundlage von Anträgen und wählt die Sprecherinnen. Die letzte Bundeskonferenz fand vom 29.-31.08.2021 digital statt. In 2023 findet die Bundeskonferenz in Leipzig statt.

Anträge können stellen: Jede Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Landesarbeitsgemeinschaften und die Bundessprecherinnen.

Konferenzen mit Ministerin Scharrenbach (Ministerin für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung mit den Gleichstellungsbeauftragten im Regierungsbezirk Detmold)

Im Berichtszeitraum hat es zwei Konferenzen mit Ministerin Ina Scharrenbach und den Gleichstellungsbeauftragten im Regierungsbezirk Detmold gegeben. Thema war insbesondere „Gewalt gegen Frauen und Männer“ (Ausbau Infrastruktur sowie Beratungsangebote)

6.2 Beratung

Im Berichtszeitraum haben Beratungen von Bürger*innen sowohl per Telefon als auch persönlich stattgefunden. Vorrangig ging es dabei um partnerschaftliche Probleme bzw. Probleme innerhalb des Familienlebens sowie häuslicher Gewalt. In diesen Fällen konnte die Gleichstellungsbeauftragte an weitere Beratungsstellen verweisen, die zu den Themen speziell aufgestellt sind. Aufgrund der z.T. vielen niederschweligen Beratungen am Telefon, wurde keine Statistik geführt.

6.3 Projekte

Im Jahr 2021 und 2022 mussten zum Teil Präsenzveranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Auch das Frauenkulturcafé war 2021 hiervon betroffen. So hat diese Zeit auch Raum geschaffen, alte Projekte zu überdenken und neue Ideen zu entwickeln. Das Frauenkulturcafé war viele Jahre lang ein sehr erfolgreiches Projekt der Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Salzuflen, unterstützt von engagierten Frauen. Im Jahr 2019 wurde „25 Jahre Frauenkulturcafé“ gefeiert. Es hat sich jedoch schon länger abgezeichnet, dass die Veranstaltungen immer weniger besucht wurden. Der Altersdurchschnitt war zudem insgesamt sehr hoch. Zuletzt haben teilweise nur max. 8 Frauen an den Veranstaltungen teilgenommen.

Es ist nicht gelungen, im Rahmen dieses Projektes, trotz aller Anstrengungen, neue Frauen für die Veranstaltungen zu gewinnen. Insbesondere jüngere Frauen oder Frauen mit Migrationshintergrund haben kaum Interesse gezeigt.

Daraufhin ist der Entschluss gefallen, etwas Neues zu beginnen und das Frauenkulturcafé einzustellen. Im Vordergrund stand der Gedanke, alle Frauen gleichermaßen anzusprechen und die Angebote deutlich bedarfsorientierter, breiter und flexibler zu gestalten. Somit soll vielen unterschiedlichen Frauen ermöglicht werden, an den Veranstaltungen teilzunehmen. Ferner bereichern neue Kooperationen, z.B. mit dem Alevitischen Kulturverein, das Veranstaltungsprogramm.



In Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Bad Salzuflen ist aus der Idee heraus das Projekt „SalzuflerFrauenPower“ entstanden. Gestartet ist das Projekt am 08.03.2022 mit einem Frauenkinoabend, anlässlich des Internationalen Frauentags 2022.

Alle Veranstaltungen im 1. Halbjahr 2022 wurden, trotz der anhaltenden Pandemiesituation, sehr gut besucht und waren ein voller Erfolg. Frauenförderung, Kompetenzbildung, Beratung und Vernetzung standen im Fokus:

Monat	Veranstaltung	Referent*in / Institution
März	FrauenKinoAbend „Die Unbeugsamen“	Filmbühne Bad Salzuflen
April	Workshop „Schlagfertigkeit für Frauen“	Dahms Institut
Mai	Ein Tag für Frauen	Verschiedene

Im 2. Halbjahr 2022 lag der Schwerpunkt der SalzuflerFrauenPower auf dem Thema „Gewalt an Frauen“. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen, war der Höhepunkt der Veranstaltungsreihe die Lesung „Das Mädchen auf dem Eisfeld“ im Bahnhof Bad Salzuflen. Zudem gab es Veranstaltung zur Kompetenzbildung, die im Rahmen der Frauenförderung stattfanden:

Monat	Veranstaltung	Referent*in / Institution
September	Vortrag „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (abgesagt mangels Teilnehmerinnen)	Solveig Kloß –Beratungsstelle Alraune e.V.“
Oktober	Fackelwanderung für Frauen	Sabine Mirbach
November	Lesung „Das Mädchen auf dem Eisfeld“	Günfer Çölgeçen und Filip Alilovic
Dezember	Workshop „Fit for Vorstellungsgespräch“	Sybille Lüdecke

Impressionen „SalzulfrauenPower“

1. Halbjahr 2022



Salzulfrauen
POWER
♀

Die UNBEUGSAMEN

8. März
18.30-20.00 Uhr

FrauenKinoAbend
anlässlich des Internationalen Frauentags

Die VHS Bad Salzuffen und die Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Salzuffen laden Sie, in Kooperation mit der Filmbühne Bad Salzuffen, ganz herzlich ein, mit Ihren Freundinnen, Kolleginnen, Schwestern, Töchtern, Müttern und allen anderen Filmliebhaberinnen beim diesjährigen FrauenKinoAbend in der Filmbühne Bad Salzuffen dabei zu sein!
DIE UNBEUGSAMEN erzählt die Geschichte der Frauen in der Bonner Republik, die sich ihre Beteiligung an den demokratischen Entscheidungsprozessen gegen erfolgsbesessene und amtsrunke Männer wie echte Pionierinnen buchstäblich erkämpfen mussten. Eintritt: 7,00 €
Wir wünschen allen einen wunderbaren Kinoabend!

Infos, Karten(-vor)verkauf, Filmvorstellung:
Filmbühne
Bad Salzuffen
Brüderstraße 9-11
32105 Bad Salzuffen
Tel.: 0 52 22 / 1 05 62
www.kino-bad-salzuffen.de



29. April
9.00-16.00 Uhr

Workshop: Schlagfertigkeit für Frauen

Frauen stellen sich vielfältigen Herausforderungen in der Auseinandersetzung mit anderen Menschen. In schwierigen Situationen sicher, selbstbewusst und überzeugend auftreten, ermöglicht ihnen die erfolgreiche Durchsetzung eigener Standpunkte.
Der schnelle und geschickte Umgang mit Worten ist die Basis, um wirkungsvoll zu argumentieren. Es werden die Techniken der Schlagfertigkeit vermittelt und in verschiedenen praktischen Übungen effizient trainiert.
Dozent: Dahms Privatinstitut

Eine Anmeldung bei der Volkshochschule ist erforderlich, da die Zahl der Teilnehmerinnen für dieses kostenlose Seminar begrenzt ist.

vhs Volkshochschule Bad Salzuffen
Hermannstraße 32
32105 Bad Salzuffen
Tel.: 0 52 22 / 952-941
volkshochschule@bad-salzuffen.de
www.vhs-badsalzuffen.de



21. Mai
10.00-15.00 Uhr

„Ein Tag für Frauen“

Gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle, dem Stadtmarketing und der Volkshochschule der Stadt Bad Salzuffen laden wir am 21. Mai 2022 zum „Tag der Frau“ in Bad Salzuffen ein.
In der Zeit von 10 bis 15 Uhr können Frauen an einem vielfältigen Programm mit Vorträgen und Mitmach-Aktionen teilnehmen, sich begegnen und Informationen austauschen.
Im Mittelpunkt stehen die Themen Achtsamkeit, Gesundheit und Selbstfürsorge. Darüber hinaus warten auf die Frauen kleine Überraschungen.
Das inhaltliche Programm und genauen Informationen werden noch bekannt gegeben.
Der Besuch der Veranstaltung ist eintrittsfrei. Für Essen und Trinken ist gesorgt.
Wir freuen uns auf Sie/dich.

Save the date



2. Halbjahr 2022



Salzulfrauenpower - Salzulfrauen

Salzulfrauen
POWER
♀

Salzulfrauen - Salzulfrauenpower - Salzulfrauen - Salzulfrauenpower - Salzulfrauen

27.9.
18:30-20 Uhr

VORTRAG: Sexuelle Belästigung von FRAUEN am Arbeitsplatz

Der Infoabend soll interessierten Frauen einen Überblick über Besonderheiten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, aber auch deren Auswirkungen und Handlungsmöglichkeiten geben.

Referentin: Solveig Kloß
(Dipl. Sozialpädagogin Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Alraune e.V.)

Kursort: vhs Volkshochschule Bad Salzuffen
Hermannstraße 32, 32105 Bad Salzuffen

Eine Anmeldung ist bei der VHS erforderlich. Eintritt frei

24.11.
18:30-20 Uhr

Das MÄDCHEN auf dem Eisfeld - LESUNG mit musikalischer Begleitung

„Das Mädchen auf dem Eisfeld“ wird gelesen von Günfer Çölgeçen und mit der Musik von und mit Filip Alilovic begleitet.

Das Buch der Schauspielerin Adelaide Bon macht sexuellen Missbrauch zum Thema. Als sie neun ist, spricht ein Mann sie im Hauseingang an und missbraucht sie. Sie schafft es, ihren Eltern davon zu erzählen, sie gehen zur Polizei. Doch nichts kann die Leere füllen, den Selbsthass betäuben, den sie in sich spürt und mit enormer Energie zu verbergen versucht.

Adelaide Bon beschreibt bilderrich, schonungslos und präzise ihren Kriegszustand, in dem sie sich danach über Jahre befindet. Jahre, in denen sie Worte sucht, um sagen zu können, was ihr passiert ist und welche Auswirkungen es auf ihr Leben hat.

Jahre, die geprägt sind von Schweigen, einer innerlichen Zerrissenheit, Realitätsverwirrungen, erfolglosen und erfolgreichen Therapieversuchen. Wie lässt sich eine Vergewaltigung in Worte fassen, dazu, wenn man Kind war? Erst als erwachsene Frau bringt sie den Begriff Vergewaltigung mit dem Erlebnis in Verbindung, das sie so perfekt von sich abgekapselt hat und das doch ihr Leben so radikal bestimmt. Und erst jetzt kann der Prozess der Heilung wirklich einsetzen.

Sexualisierte Gewalt ist aktueller denn je. Die Anzahl der Opfer steigt jedes Jahr, dennoch ist es in der Öffentlichkeit kaum thematisiert.

Diese Veranstaltung findet anlässlich des „Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen“ statt, der sich immer am 25. November jährt.

Veranstaltungsort:
Bahnhof Bad Salzuffen
Bahnhofstraße 41
32105 Bad Salzuffen

Bahnhof Bad Salzuffen

Abendkasse: 14,- €

Vorverkauf: 12,- €
Karten können bei der Volkshochschule Bad Salzuffen erworben werden.

6.4 Eigene Veranstaltungen

Im April 2021 ist seitens der Gleichstellungsstelle für Frauen ein Online-Vortrag „Glücklich und Gelassen in Zeiten von Corona“ angeboten worden. Präsenzveranstaltungen waren aufgrund der Pandemie-Situation zu dem Zeitpunkt nicht möglich. Ab 2022 haben die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung u.a. die Möglichkeit an den Veranstaltungen der SalzuflerFrauenPower teilzunehmen. Ein Teil der Plätze wird je nach Veranstaltung dafür „freigehalten“. Ab 2023 sind weitere verwaltungsinterne Veranstaltungen für Frauen in Planung.

6.5 Kooperationsveranstaltungen im Kreis Lippe

Innerhalb eines Jahres finden zu verschiedenen Anlässen Kooperationsveranstaltungen mit den Gleichstellungsstellen des Kreises Lippe und weiteren Kooperationspartner*innen statt (z.B. DGB, Vereine, Frauenverbände, Kompetenzzentrum Frau und Beruf, NetzwerkW usw.).

Leider haben im Berichtszeitraum, insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie, weniger Kooperationsveranstaltungen stattgefunden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die Planung, Organisation, Finanzierung und am Veranstaltungstag mit eingebunden.

Im Folgenden werden die Veranstaltungen im Jahr 2021 und 2022 dargestellt. Flyer und Fotos sind im Sinne von Impressionen abgebildet:

Kooperationsveranstaltungen im Jahr 2021

April 2021 Infotag für Frauen
Der Infotag für Frauen wurde sowohl digital als auch in Präsenz (Beraterinnentage) angeboten.
Die Gleichstellungsbeauftragte hat in einem Videovortrag zum Thema „Rollenverständnis – Fairplay zu Hause, praktische Tipps wie es gelingen kann“ mitgewirkt.



Kooperationsveranstaltungen im Jahr 2022

April 2022 Infotag für Frauen
Mitwirkung bei der Planung im Hintergrund



6.6 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit ist ein zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit. Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt insbesondere durch die Bewusstmachung und Klärung von Fraueninteressen. Dies geschieht durch Pressearbeit, Socialmedia-Beiträge, Flyer, Broschüren u.v.m.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte unter anderem für folgende Bereiche Öffentlichkeitsarbeit geleistet:



Ein weiterer und dauerhafter Schwerpunkt im Bereich Öffentlichkeitsarbeit ist das Thema „Gewalt gegen Frauen und Männer“. Während der Corona-Pandemie hat dieses Thema noch einmal mehr an Bedeutung gewonnen. Jede vierte Frau im Alter von 16 bis 85 Jahren wurde bereits einmal in ihrem Leben von ihrem Lebensgefährten oder Ex-Lebensgefährten misshandelt. Häusliche Gewalt ist sowohl körperlich als auch seelisch besonders belastend, weil sie zu Hause stattfindet – an einem Ort, der eigentlich Schutz und Geborgenheit vermittelt und von einem Menschen ausgeht, dem man vertraut.

Gewalt gegen Männer ist ein Thema, welches im Berichtszeitraum deutlich mehr in den Fokus gerückt ist. Es ist wichtig, Menschen für das Thema zu sensibilisieren und auf Hilfs- und Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen.



Null Toleranz bei Gewalt!!

Teilnahme an der Kampagne „#schweigenbrechen“ in Form einer eigenen Videokampagne, die über Socialmedia veröffentlicht wurde (Mit Persönlichkeiten aus unserer Stadtgesellschaft)



Erstellung und Verteilung von Flyern und Plakaten -> Verteilung im Stadtgebiet (Gynäkologische Praxen, Einzelhandel usw.)



Fahnenaktion zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11.2021 und 2022



Infos zum Männerhilfetelefon sowie zum Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen" über Socialmedia und in Printmedien



Veranstaltungen im Rahmen der SalzuflerFrauenPower im 2. Halbjahr 2022

- Lesung "Das Mädchen auf dem Eisfeld"
- Vortrag "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"
- Fackelführung zum Thema "Gewalt gegen Frauen in der Salzufler Stadtgeschichte"

Impressionen Öffentlichkeitsarbeit „Gegen Gewalt“



7 Lokales Bündnis für Familien in Bad Salzuflen

Das Lokale Bündnis für Familien in Bad Salzuflen hat weiter Bestand und wird insbesondere durch das Projekt „Sporteln & Familienspaß“ getragen. Die Bündnispartner*innen sind Vereine aus Bad Salzuflen, ohne deren Engagement das Projekt nicht möglich wäre. Das Lokale Bündnis für Familien soll einen weiteren Beitrag zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit der Stadt leisten und tangiert gleich zwei Stadtziele: „Kinder, Jugend, Bildung“, „Ehrenamt, Ortsteile und Zukunft der Stadtgesellschaft“



Gemeinsam mit dem Stab Ehrenamt und Sport, ist es ab dem Projektzeitraum 2021/2022 gelungen, das Lokale Bündnis für Familien breiter aufzustellen. Unsere Vereinslandschaft ist bunt. Somit hatten erstmals nicht nur Sportvereine die Gelegenheit ein Angebot zu machen. Das Projekt ist sehr beliebt und wird stark nachgefragt. Mit der Projektevaluation in 2021 wurde der Titel von „Sporteln“ in „Sporteln & Familienspaß“ geändert. Zudem wurde ein neuer Flyer entwickelt sowie die Bewerbung der Angebote auf der städtischen Homepage zusammen mit dem Stab Kommunikation angepasst.

Wichtig ist, dass über das Lokale Bündnis für Familien hinaus, weitere zahlreiche Angebote für Familien seitens der Stadt Bad Salzuflen (Ferienspiele, VHS-Angebote, Angebote der Bücherei und Musikschule, Angebote des Jugendamtes usw.) organisiert werden. Somit ist das Lokale Bündnis ein Baustein von vielen in unserer Stadt.

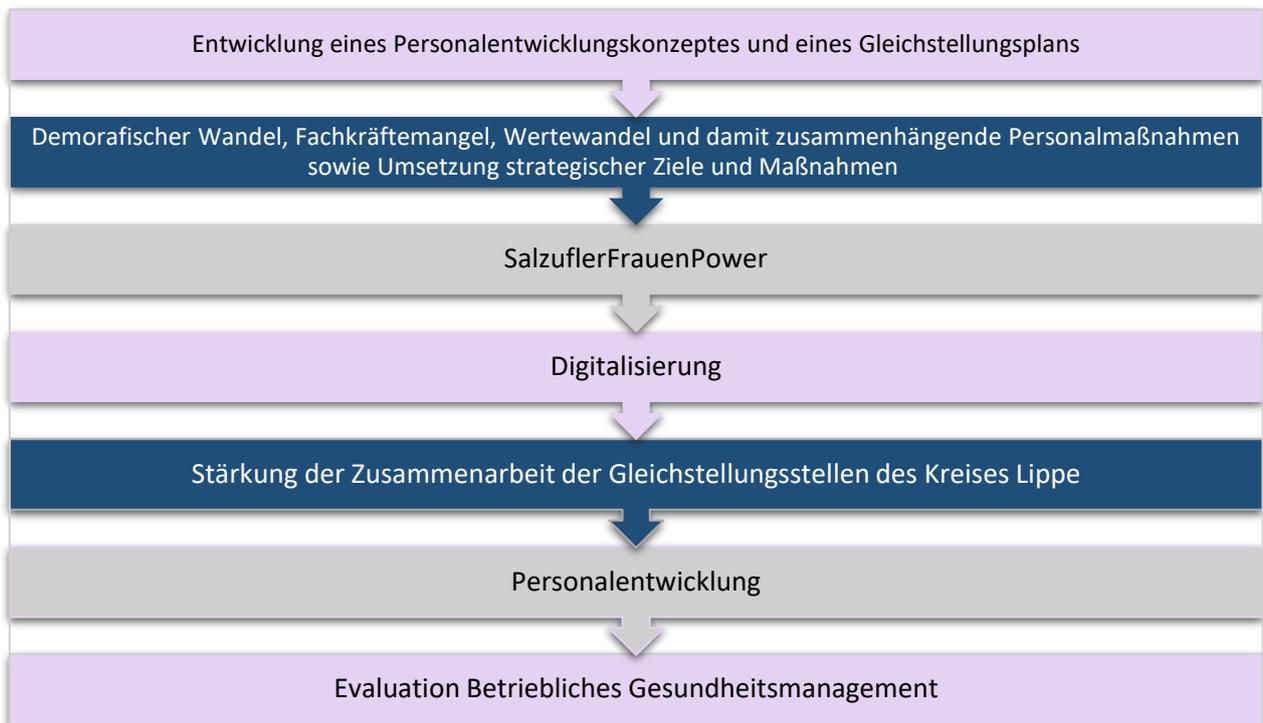


Ende 2022 wurden aus den Mitteln des Lokalen Bündnisses für Familien Spielgeräte für das Familienfrühstück der „Frühen Hilfen“ gefördert. Spielgeräte für unter dreijährige Kinder waren im Jugendzentrum @on bisher nicht vorhanden und eine Förderung aus den Fördermitteln „Aufholen nach Corona“ war nicht möglich.

Die Ausstattung wurde gemeinsam mit Vivien Fieseler aus dem Fachdienst 51 abgestimmt.

8 Ausblick

Die Gleichstellungsarbeit im Jahr 2023, wird maßgeblich von folgenden Schwerpunkten geprägt sein:



Weitere Schwerpunkte ergeben sich politisch, laufend oder wiederholen sich, wie in diesem Bericht ausführlich erläutert. Das Schaubild soll lediglich die prioritären Schwerpunkte hervorheben.

Weiterhin wird stetig an neuen Ideen für Projekte oder Angebote im Rahmen des Lokalen Bündnisses gearbeitet. Perspektivisch soll es zum „Sporteln und Familienspaß“ wieder zusätzliche Angebote; Projekte geben. Angedacht sind Veranstaltungsformate im Rahmen des VHS-Programms und in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt.

Das Projekt „SalzfluferFrauenPower“ wird zudem weiter mit bedarfsorientierten Veranstaltungen für Frauen gefüllt und stetig weiterentwickelt. Ein weiterer Meilenstein ist ab 2023 ein neuer, überarbeiteter Flyer, der die SalzfluferFrauenPower als eigene „Marke“ abbildet. Er ist divers gestaltet, klar und übersichtlich und hat zudem einen Wiedererkennungswert.



Nachklang

Spätestens wenn ich diesen Tätigkeitsbericht erstelle, fällt mir auf, dass im Berichtszeitraum eine Menge von den Planungen umgesetzt und erreicht wurde, und dass wir viele Herausforderungen bewältigt haben. Im täglichen „Geschäft“ wird mir das oft gar nicht so bewusst. Das liegt an dem schnelllebigen Arbeitsalltag, in dem „achtsam sein“ nicht immer gelingt und volle Aufmerksamkeit im Hinblick auf die Schwerpunkte und Aufgaben gefragt ist.

Wie viele Menschen von meiner Öffentlichkeitsarbeit profitieren, weiß ich am Ende nicht. Wie viele Menschen meine Projekte und Angebote besuchen, wie viel mehr Frauen in die Politik gehen, wie viele Frauen sich auf gewerbliche-technische Berufe oder auf Führungspositionen bewerben u.ä.- das kann ich messen. Gleichstellung ist eben kein betriebswirtschaftliches System, sondern bewegt sich häufig auch nur in den Köpfen, gibt Impulse oder stößt langwierige strukturelle Veränderung von starren Systemen an.

Es ändern sich Haltungen, vielleicht auch Werte der Menschen. Dies wird insbesondere daran deutlich, dass die Diskussion über geschlechtergerechte Sprache hitziger wird, Schläger wegen ihrer diskriminierenden Texte, geschlechterdiskriminierende Werbung oder Catcalling-Angriffe in der Öffentlichkeit diskutiert werden oder Serien und Filme immer mehr Diversität abbilden. Wir merken also: Es verändert sich etwas.

Nicht nur als Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch als Coach DGfC e.V., versuche ich immer verschiedene Perspektiven mitzudenken und dabei meinen Auftrag im Auge zu behalten.

Abschließend hoffe ich, dass dieser Bericht über meine Tätigkeit, Ihnen einen kleinen Einblick ermöglichen konnte. Dieser Bericht ist nicht abschließend und beinhaltet nicht die vielen kleinen Sachverhalte, Gespräche, oder zu „löschenden Feuer“, die nebenbei noch existieren, die meine Arbeit jedoch ebenfalls ein Stück weit prägen.

Ihre Gleichstellungsbeauftragte
Sybille Lüdecke

Kontakt:

Gleichstellungsstelle der Stadt Bad Salzuflen

Sybille Lüdecke
-Gleichstellungsbeauftragte-
Benzstraße 10
32108 Bad Salzuflen

Fon: 05222 – 952-339
Fax: 05222 – 952- 88339

Mail: s.luedecke@bad-salzuflen.de