

Newsletter

Ausgabe 02/2022 Mai



Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!

Termine:

- **Save the date: Digitale Herbstsitzung der LAG-LGG am 2. November 2022**
- **Wahl des Sprecherinnenteams auf der LAG-LGG Frühjahrssitzung 2023**
- **Interessante Seminare aus dem ZWW für Gleichstellungsbeauftragte**
 - Seminar:** Gleichstellungsbeauftragte: Marketing in eigener Sache (21.06.2022)
 - Seminar:** Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (05.07.2022)
 - Vortrag:** Sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis – arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten (14.07.2022)
 - Seminar:** Der Gleichstellungsplan als praxistaugliches Instrument der PE – auf Basis des LGG RLP (19.07.2022)

News:

- Unterlagen zur Frühjahrssitzung der LAG-LGG im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle
- Publikation zum Gender Pay Gap in RLP
- „Voraussetzung zur Erfüllung der Istanbul-Konvention ist die Gleichstellung“
- Der Bundestag hat sich des Dritten Gleichstellungsberichts angenommen 100 Handlungsempfehlungen

Termine:

Save the date: Digitale Herbstsitzung der LAG-LGG am 2. November 2022

Zu Ihrer Herbstsitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz am 2. November 2022 in Mainz zusammen.

Die Einladung finden Sie zur entsprechenden Zeit im internen Bereich unserer Homepage. Darin sind die Tagesordnungspunkte der Sitzung enthalten. Bitte beachten Sie, dass Sie nur mit einem gültigen Benutzernamen und Passwort auf den internen Bereich Zugriff haben. Falls Sie noch keinen Zugang zum [internen Bereich](#) haben, können Sie diesen bei der Service- und Vernetzungsstelle beantragen.

Weitere Informationen erhalten Sie rechtzeitig.

Wahl des Sprecherinnenteams auf der LAG-LGG Frühjahrssitzung 2023

Im Herbst 2020 erhielten die Mitglieder der LAG-LGG die Möglichkeit, online über das neue Sprecherinnen-Team abzustimmen. Mit großer Mehrheit wählten die rheinland-pfälzischen behördlichen Gleichstellungsbeauftragten das neue Sprecherinnen-Team der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG-LGG).

Nach drei Jahren steht auf der LAG-LGG Frühjahrssitzung 2023 die Neuwahl des Sprecherinnen-Teams an, das sich über Zuwachs freut und sich möglichst breit aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen formieren möchte. Kandidatinnen-Vorschläge nimmt die Service- und Vernetzungsstelle gerne per Mail (ruggero@zww.uni-mainz.de) entgegen.

Neue Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“

Seminar: [Gleichstellungsbeauftragte: Marketing in eigener Sache \(Online\)](#)

Gleichstellungsbeauftragte haben oft kein Budget, wenig Zeit für Ihre Arbeit, die sie in den weitaus meisten Fällen neben ihrem Hauptamt leisten, und häufig wird ihr Anliegen und ihre gesetzliche Aufgabe – die Gleichstellung – eher an den Rand gedrängt. Wie sollen in dieser Gemengelage Gleichstellungsbeauftragte noch Marketing in eigener Sache machen? Wie es gehen kann, Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung zu einer „Marke“ zu machen, soll in diesem Workshop Thema sein.

Inhalte der Veranstaltung:

- Das richtige Standing
- Wie ich für mich und meine Aufgabe werbe
- Interne Öffentlichkeitsarbeit mit k(l)einem Budget

Referentin: **Barbara Lampe**
(Lehrbeauftragte mit den Schwerpunkten Gender und Bildungsberatung)

Termin: **Di., 21. Juni 2022, 09:30-16:30 Uhr**

Format: Online, BigBlueButton

Anmeldung: [ZWW-Seminarshop](#)

Seminar: [Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz](#)

Im beruflichen Umfeld führt das Thema Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht selten zu Unsicherheit, Hilflosigkeit und Widerstand. Ziel dieses Seminars ist es, Sie in Ihrem beruflichen Alltag als potenzielle Ansprechperson weiter zu stärken, mit solchen Situationen umzugehen, zu verstehen und die eigene (berufliche) Rolle und deren Grenzen zu begreifen.

Inhalte der Veranstaltung:

- Erkennen der eigenen Einstellungen und Haltungen zum Thema
- Begriffsdefinitionen und rechtliche Grundlagen
- Sensibilisierung für Handlungsweisen von Betroffenen
- Erkennen von Geschlechtsstereotypen und Rollenzuschreibungen – Handlungsmöglichkeiten – vom Hörensagen über das erste Gespräch bis zur stabilen Unterstützung
- Strukturelle Vorgehensweisen abstimmen
- Erkennen der individuellen Grenzen und der Grenzen des eigenen beruflichen Handelns durch vorgegebene Rahmenbedingungen

Referentin: **Anette Diehl** (Frauennotruf, Mainz)

Termin: **Di., 5. Juli 2022**, 09:30-16:30 Uhr

Format: Präsenz, Campus JGU

Anmeldung: [ZWW-Seminarshop](#)

Vortrag: [Sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis – arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten](#)

Der Vortrag wird die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsrechts, d. h. vor allem des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Gegensatz zu denjenigen des Strafrechts behandeln. Es soll darüber informiert werden, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten ausgestaltet sind. Die Inhalte des Vortrags werden – soweit möglich – mit Beispielen veranschaulicht.

Die **digitale Veranstaltung** ist kostenfrei und findet über Zoom statt. Sie ist unabhängig von einem Besuch des Seminars „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz“.

Referentin: **Annette Neidul** (Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)

Termin: **Do., 14. Juli 2022**, 14:00-16:00 Uhr

Format: Online, Zoom

Anmeldung: [ZWW-Seminarshop](#)

Seminar: Gleichstellungsplan als praxistaugliches Instrument der PE – auf Basis des LGG RLP

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist in vielen Gleichstellungsgesetzen vorgeschrieben. In der Praxis treten häufig Fragen dazu auf, wie ein Plan angelegt werden kann, dass er den gesetzlichen Vorgaben und der Struktur der eigenen Verwaltung gerecht wird. In diesem Seminar wird herausgearbeitet, wie ein solcher Plan praxisgerecht aufgestellt werden kann und inwiefern sich Frauenförderung und Personalentwicklung gut ergänzen. Empfehlungen für den Maßnahmenteil und praxisorientierte Tipps runden die Seminarinhalte ab.

Antworten finden Sie zu folgenden Fragen:

- Was ist ein Gleichstellungsplan?
- Wer stellt den Gleichstellungsplan auf?
- Welche Rolle spielt die Gleichstellungsbeauftragte dabei?
- Wie lässt sich der Gleichstellungsplan in die Personalentwicklung einbinden?

Nach der Erarbeitung von theoretischen Grundlagen im ersten Teil der Veranstaltung ist der zweite Teil der Praxis gewidmet. Hier besteht Gelegenheit, den Gleichstellungsplan der eigenen Verwaltung genauer unter die Lupe zu nehmen und auf Optimierungsmöglichkeiten hin zu untersuchen.

<u>Referentinnen:</u>	Corinna Appelshäuser (stellv. Gleichstellungsbeauftragte Landeshauptstadt Mainz) Sabine Weis (Leitung CAS Gender Working)
<u>Termin:</u>	Di., 19. Juli 2022, 09:30-16:30 Uhr
<u>Format:</u>	Online, BigBlueButton
<u>Anmeldung:</u>	ZWW-Seminarshop

Information und Beratung

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
Sabine Weis
Forum universitatis 1
55099 Mainz
Tel.: 06131/39-26241
E-Mail: weis@zww.uni-mainz.de

Homepage und online-Anmeldung:
<http://www.zww.uni-mainz.de>

News:

Unterlagen zur Frühjahrssitzung der LAG-LGG im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle

Die letzte Sitzung der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG-LGG) fand am 4. Mai 2022 online statt. Das entsprechende Protokoll sowie alle weiteren Unterlagen zur Sitzung können im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle heruntergeladen werden. Bitte beachten Sie, dass seit dem Relaunch neue Zugangsdaten nötig sind. Sie haben nur mit einem gültigen Benutzernamen und Passwort Zugriff auf den internen Bereich. Falls Sie noch keinen Zugang zum [internen Bereich](#) haben, können Sie diesen bei der Service- und Vernetzungsstelle beantragen.

Publikation zum Gender Pay Gap in RLP

Gemeinsam mit dem Statistischen Landesamt hat das Frauenministerium eine **Publikation zum Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz** erstellt, die am 29.04.2022 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Unter dem Titel „**FRAUEN VERDIENEN MEHR! Der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz – Ursachen und Handlungsfelder**“ bietet die Analyse erstmals einen ausführlichen Überblick auf die Ursachen und Hintergründe der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zwischen Frauen und Männern für Rheinland-Pfalz. Gleichzeitig definiert sie Handlungsbedarfe und entwickelt Handlungsansätze, um sich dem gleichstellungspolitischen Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern anzunähern. Sie richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die sich haupt- oder ehrenamtlich gegen den Gender Pay Gap engagieren. Sie gibt ihnen Hintergrundinformationen und landesspezifische Daten als hilfreiche Argumentationsgrundlagen zur Unterstützung ihres Engagements an die Hand.

Die Analyse ist über die Internetseite des Ministeriums im Bereich Publikationen als Download abrufbar:

<https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Publikationen/Frauen/GPG-Analyse.pdf>

„Voraussetzung zur Erfüllung der Istanbul-Konvention ist die Gleichstellung“

Unter dem Motto „Istanbul-Konvention – Auftrag zum Abbau der Geschlechterhierarchie“ hatten das Frauenzentrum Mainz und das Frauenbüro von Mainz mit Unterstützung der Heinrich-Böll-Stiftung zu einem Werkstattgespräch in die Landeshauptstadt eingeladen. Eine ausführliche Dokumentation zur Veranstaltung liegt jetzt vor. Diese definiert die Ursachen von Gewalt an Frauen als „Ausdruck historisch gewachsener ungleicher Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern“. Folglich, so heißt es weiter, sei „der Einsatz gegen Gewalt an Frauen nicht denkbar ohne die Bekämpfung ihrer Ursache“. Eine wirksame Frauen- und Gleichstellungspolitik werde damit zur „Voraussetzung zur Erfüllung der Istanbul-Konvention“ und „eine tragende Säule dieses Menschenrechtsvertrags“. Dies gelte „europaweit, landesweit, regional und eben auch für Mainz“. Wichtige Schritte auf dem Weg zur Überwindung des „alltäglichen Sexismus“ seien die „noch bessere Vernetzung der frauen- und gleichstellungspolitischen Akteur*innen“ und die „Gewinnung neuer Bündnispartner“, heißt es in der Dokumentation. „An alle (mächtigen) Männer“ wurde appelliert, sich der Konvention und dem Ziel einer „Gesellschaft frei von Sexismus und jeglicher Form der Diskriminierung anzuschließen.“

Die Dokumentation finden Sie hier:

https://www.mainz.de/medien/internet/downloads/Dokumentation_Werkstattgesprach_4_Maerz_2022.pdf

Quelle: fpd 805

Der Bundestag hat sich des Dritten Gleichstellungsberichts angenommen - 100 Handlungsempfehlungen

Der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung steht nach Debatte im Bundestagsplenum derzeit im federführenden Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur weiteren Beratung an. Der Bericht befasst sich zentral mit der Frage, welche Weichenstellungen für eine geschlechtergerechte Gestaltung der digitalen Wirtschaft erforderlich sein werden. Er fordert weiter, dass Frauen in Deutschland künftig stärker von den Chancen profitieren können, die sich aus der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft ergeben. Dem Bericht zufolge herrscht hier jedoch erheblicher Nachholbedarf. Es heißt dort, dass nur 16 Prozent der Frauen bislang in der Digitalbranche arbeiten. Die Autor*innen des Sachverständigen-Gutachtens haben mehr als 100 konkrete Handlungsempfehlungen an die Politik in Bund, Ländern und Gemeinden sowie an die Zivilgesellschaft gerichtet, um die Defizite zu beseitigen. Im Bericht der Sachverständigen heißt es, dass aus gleichstellungspolitischer Sicht weiter Hürden und Barrieren abgebaut werden müssten, die „Geschlechterungleichheiten“ verursachen. Wörtlich: „Strukturelle Rahmenbedingungen, aber auch gesellschaftliche Werte und Normen sowie Schutzmechanismen müssen so gestaltet werden, dass Menschen, unabhängig vom Geschlecht, ihre Ziele und Wünsche in jeder Lebensphase und in allen gesellschaftlichen Transformationsprozessen besser verwirklichen können. Dies gilt auch für die Digitalisierung.“

Schwerpunkte

In seinen „Handlungsempfehlungen“ beschreibt der Bericht die Wege, wie die Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern im Digitalisierungszeitalter erreicht werden können. Dabei geht es um „geschlechtergerechte Technikentwicklung, den Zugang zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen unabhängig vom Geschlecht, den Zugang zu digitalisierungsbezogenen Ressourcen unabhängig vom Geschlecht, die Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die digitalisierte Wirtschaft, die Auflösung von Geschlechterstereotypen in der digitalisierten Wirtschaft, geschlechtergerechte Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Digitalisierung der Gesellschaft, den Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt in analogen und digitalen Räumen und die geschlechtergerechte Gestaltungsmacht in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.“

Quelle: fpd 805

V. i. S. d. P.

Sabine Weis

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz
T: 06131/39-26241
E: weis@zww.uni-mainz.de