

Gender Award 2018 – Kommune mit Zukunft

Wir freuen uns, dass Sie sich mit Ihrer Kommune für den Gender Award – Kommune mit Zukunft bewerben. Im Folgenden werden wir Ihnen Fragen zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik in verschiedenen Bereichen innerhalb Ihrer Kommune stellen.

Bitte beschränken Sie sich bei der Beantwortung der Fragen auf das Wesentliche.

Einleitend möchten wir um einige Angaben zu Ihrer Kommune und Informationen zu Ihrer Verwaltung bitten.

Allgemeine Angaben zur Kommune

Name der Kommune	Region Hannover (s. Anlage)
Bundesland	Niedersachsen

Name der Ansprechperson	Karina Kroll
Funktion	Genderkoordinatorin
Straße	Hildesheimer Str. 20
PLZ/Ort	30169 Hannover
Telefon	0511/616-23138
Fax	0511/616-21030
E-Mail	karina.kroll@region-hannover.de

Angaben zur Bevölkerung

Einwohner*innen	Anzahl
gesamt	1174561
weiblich	597183
männlich	577378

Altersstruktur	Anzahl
0 – 17 Jahre	190218
18 -65 Jahre	751661
>65 Jahre	232682

Angaben zur Verwaltung

Anzahl der Beschäftigten			
gesamt	2967	in Vollzeit	in Teilzeit
Frauen	1939	1093	846
Männer	1028	940	88

Teil A: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

1. In vielen Kommunalverwaltungen wurden Leitbilder, gleichstellungspolitische Rahmenprogramme, Zielstellungen (Fragen 1.1-1.4) zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet.

Einige Kommunen sind der Europäischen Charta (Fragen 2.1-2.5) für die Gleichstellung von Frauen und Männern beigetreten. In diesem Falle beantworten Sie bitte die Fragen 1 und 2 alternativ.

Es geht *nur eine* in die Bewertung ein.

1.1 Gibt es in Ihrer Kommune ein **Leitbild, ein Rahmenprogramm bzw. konkrete Zielstellungen** zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern?

(Wenn ja, fügen Sie bitte eine entsprechende Kopie an, ansonsten erfolgt keine Bewertung)

ja	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	Leitbild liegt vor	<input checked="" type="checkbox"/>
----	-------------------------------------	------	--------------------------	--------------------	-------------------------------------

1.2 Nennen Sie bitte max. drei Maßnahmen, die dauerhaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Kommune beigetragen haben:

1. Starke-Frauen-Netzwerke in der Region Hannover arbeiten gemeinsam an frauen- und gleichstellungsspezifischen Themen, bringen Maßnahmen auf den Weg, führen Veranstaltungen durch, sensibilisieren Politik und Öffentlichkeit für Handlungsbedarfe:
- Die AG der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover wirkt darauf hin, dass frauen- und gleichstellungspolitische Themen auf die öffentliche und politische Agenda kommen. Sie wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Region Hannover seit über 25 Jahren koordiniert und geleitet. Es geht um kollegiale Beratung, Qualifizierung, gemeinsame Positionen, Produkte und Veranstaltungen. Die AGGB hat u.a. die Minijob-Broschüre angepasst und aufgelegt. (Anlage)
 - Das Forum gegen häusliche Gewalt vernetzt die 12 Lokalen Runden Tische gegen häusliche Gewalt in den Kommunen mit den 3 Frauenhäusern, den Frauenberatungsstellen und den beiden BISS-Stellen. Ziel ist es, durch Austausch und Qualifizierung die Zusammenarbeit zu verbessern und die Einrichtungen größtmöglich zu unterstützen in ihrer Arbeit sowie gemeinsame Lobbyarbeit zu betreiben. 2011 von der GB der RH in dieser Form gegründet, wird von ihr organisiert und geleitet. Das Forum gegen häusliche Gewalt hat eine Arbeitshilfe Frauenschutz – Kinderschutz entwickelt, die von den Fachleuten sehr begrüßt wurde und stark nachgefragt ist -sogar deutschlandweit. (Anlage)
 - Der Runde Tisch Frauen und Mädchengesundheit hat ein Positionspapier Geburtshilfe entwickelt (Anlage), daraus entstanden ist eine Anhörung, die in die Einrichtung eines Runden Tisches zur Förderung der Geburtshilfe in der Region Hannover mündete.
 - Das Aktionsbündnis "Stoppt sexualisierte Gewalt" 2016 haben sich die Frauenhäuser und Frauen- und Mädchenberatungsstellen in der Region Hannover, unterstützt vom Landesfrauenrat Niedersachsen, der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Vertreterinnen aus Parteien, Gewerkschaften und Verbänden zusammengeschlossen, um nach einer gemeinsamen Veranstaltung anlässlich der weltweiten „One Billion Rising“-Aktion, weitere thematische Schwerpunkte zu bearbeiten. Es finden seitdem regelmäßige Arbeitstreffen unter Koordination vom Team Gleichstellung der RH statt. In diesem Rahmen wurden weitere Veranstaltungen und Aktivitäten zum Thema Sexismus und Rassismus geplant und durchgeführt. Getanzt wird selbstverständlich auch, siehe (<https://de-de.facebook.com/OneBillionRisingHannover/>). (Anlage)
 - Das Equal-Pay-Day-Bündnis Hannover für Niedersachsen: Anlässlich des EPD gibt es in Hannover jedes Jahr eine Aktion zum Thema gerechte Bezahlung, selbstverständlich wirkt die GB der RH an der Umsetzung mit. Equal Pay Bahn 2017: für 3 Monate ist eine „rote Stadt-Bahn“ gefahren, gesponsort von der Region Hannover. Es gab dazu einen Aktionsstand am Bahnhof, der die Armutskampagne der BAG verwendet hat (Anlage). In 2018 wurde ein eigener Kinospot zum EPD in Auftrag gegeben und im Rahmen eines Kinoabends zum EPD vorgeführt (Anlage).
 - Das Team Gleichstellung leitet und koordiniert das Netzwerk der mehr als 20 geförderten "Beratungsstellen bei Gewalt, Krisen und Notlagen" in der Region Hannover. Daraus hat sich eine Art „Messe“ in unserem Haus der Öffentlichkeit ergeben, bei der es einen Fachvortrag und eine Podiumskiskussion gab. Hier entstand dann auch die Idee, einen gemeinsamen Flyer herauszubringen, der seitens des Teams Gleichstellung koordiniert und veröffentlicht wurde. (Anlage)

2.	<p>2. Frauen- und Vereinbarkeitsthemen in der regionalen Wirtschaftsförderung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfteallianz Akteure und Akteurinnen aus Verwaltung, Wirtschaft und Bildung schließen einen Pakt für einen starken Wirtschaftsstandort. Gemeinsam bilden sie künftig die "Fachkräfteallianz Region Hannover". Die Fachkräfteallianz Region Hannover verbindet folgende Institutionen: Region Hannover, Landeshauptstadt Hannover, Agentur für Arbeit, Allgemeine Arbeitgebervereinigung Hannover und Umgebung e.V., Deutscher Gewerkschaftsbund, Handwerkskammer Hannover, hannoverimpuls, Hochschule Hannover, Industrie- und Handelskammer Hannover, Jobcenter Region Hannover, Leibniz Universität Hannover. Acht Arbeitsfelder sind definiert worden, darunter auch "Familie und Beruf", hieraus hat sich eine Arbeitsgruppe gebildet. • diese AG Familie und Beruf hat das Projekt "Back2Job – Ingenieurinnen gesucht! Wiedereinstieg in Teilzeit" hervorgebracht Das Projekt Back2Job unterstützt hochqualifizierte Frauen speziell in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Bauwesen und Architektur sehr erfolgreich beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt, die von niedersächsischen Unternehmen als Fachkräfte dringend benötigt werden. Konkret erhalten die Ingenieurinnen ein individuelles Coaching, durchlaufen eine betriebliche Qualifizierungsphase und frischen ihr Fachwissen durch ein Semester an der Leibniz Universität Hannover oder der Hochschule Hannover auf. Die Frauen bauen auch berufliche und soziale Netzwerke auf und werden so wieder fit für den Arbeitsmarkt gemacht. (Anlage) • FrauenBerufsBörse Seit 15 Jahren findet eine Frauenberufsbörse in Kooperation statt. Über 40 Ausstellerinnen und Aussteller boten bspw. am 9.11.2017 Unterstützung auf dem Karriereweg und beim Wiedereinstieg, beraten bei der beruflichen Neuorientierung und gaben Hilfestellung für die Balance von Familien- und Erwerbsarbeit. Rund 500 Interessierte haben die Börse besucht. (Anlage) • Fachforum Vereinbarkeit: Die Ausstellenden der Frauenberufsbörse und weitere Unternehmen werden eingeladen, um Zukunftsthemen zu besprechen und sich dazu zu vernetzen. Beispielsweise "Neue Technologien/Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse" oder "New Work -Female Shift?" • Welcome Back Netzwerk Seit Ende 2015 veranstaltet die Koordinierungsstelle „Frau und Beruf“ in Hannover vier Mal jährlich Netzwerktreffen für Berufswiedereinsteigerinnen. Über 70 Frauen kommen bei jedem Treffen zusammen, um sich von Impulsreferaten, kollegialer Beratung und persönlichem Austausch auf ihrem Weg zurück in die Arbeitswelt inspirieren zu lassen. Sich auf Augenhöhe zu begegnen und voneinander zu lernen, darauf beruht das Erfolgsrezept der Veranstaltung „Welcome Back“. • ÜBV e.V. Der Überbetriebliche Verbund Hannover Region e.V. (ÜBV e.V) ist ein Zusammenschluss kleiner und mittelständischer Unternehmen mit dem Ziel zukunftsorientierter Personalplanung unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf übernimmt für den Verein die Geschäftsstellenarbeit. Der ÜBV e.V. ist offen für Unternehmen aller Branchen, die weibliche Fachkräfte beschäftigen und diese langfristig an ihr Unternehmen binden wollen. Im Verbund engagieren sich die Firmen für familienfreundliche Beschäftigungsstrukturen, flexibles Personalmanagement und zukunftsorientierte Personalplanung. • Projekt "Handwerk mit FiF -Frauen gehen im Handerk in Führung"
----	--

	<p>Frauen mit abgeschlossener handwerklichen Ausbildung, unternehmerisch tätige Frauen im Handwerk und Quereinsteigerinnen mit Gründungs- oder Übernahmeabsichten im Handwerk haben seit 2017 im Rahmen des Projektes mit zweijähriger Laufzeit die Möglichkeit, sich nach einer individuellen Karriereberatung in Seminaren, Workshops und Praxistrainings für die Übernahme von Führungsaufgaben fit zu machen. Dazu wurde ihnen eine Mentorin an die Seite gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • langjährige Förderung "Teilzeitausbildung für junge Frauen- Projekt SpATz" <p>Alleinerziehende und ihre Kinder sind aufgrund ihrer sozialen, persönlichen und beruflichen Situation häufig von Armut betroffen. Die schwierigen Rahmenbedingungen führen bei dieser Gruppe nicht selten zu langfristiger Abhängigkeit von Grundsicherungsleistungen und damit auch zu (Kinder-)Armut. Die Zielgruppe junge allein erziehende Mütter braucht ein Netz an Unterstützung, um ihnen einen selbst bestimmten Weg in eine Berufsausbildung bzw. Arbeit zu ermöglichen.</p> <p>Das Angebot die jungen Mütter umfasst im Wesentlichen folgende Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsort in Teilzeit -Sozialpädagogische Begleitung -ergänzender Unterricht zum Berufsschulstoff und Prüfungsvorbereitung -flexible Kinderbetreuung -Kommunikation und Vermittlung zwischen allen an der Ausbildung beteiligten Akteuren. <p>Pädagogisches Ziel des Trägers ist es, jeder einzelnen Frau mit ihren Herausforderungen, Fragen und Bedarfen gerecht zu werden („individuelle Förderplanung“).</p>
3.	<p>Erhöhte Repräsentanz von Frauen in der Region Hannover</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufsichtsräte von Beteiligungsunternehmen <p>Es erfolgt die Umsetzung des am 01.05.2015 in Kraft getretenen „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Ziel des Gesetzes ist die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien. Großunternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt (paritätische Mitbestimmung heißt, dass sich der Aufsichtsrat zur einen Hälfte aus Vertretern der Arbeitnehmer und zur anderen Hälfte aus Vertretern der Aktionäre zusammensetzt) sind, unterliegen ab dem 01.01.2016 einer starren 30 %-Quote für den Aufsichtsrat. Für den Vorstand und für die ersten beiden Führungsebenen ist eine Zielquote festzulegen. Dies trifft auf das Beteiligungsunternehmen üstra AG zu. Gesellschaften, die entweder mitbestimmt oder börsennotiert sind (gilt auch für drittelnitbestimmte Gesellschaften), müssen Quotenziele für den Aufsichtsrat, den/die Vorstand / Geschäftsführung und die obersten beiden Führungsebenen festlegen. Die Ziele waren erstmals zum 30.09.2015 zu formulieren. Termin für die Zielerreichung ist der 30.06.2017. Dies trifft auf die Beteiligungsunternehmen Klinikum Region Hannover GmbH, regiobus Hannover GmbH und Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft Hannover mbH zu. Die betroffenen Beteiligungsunternehmen haben Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen definiert. Die entsprechende Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wird insofern gewährleistet. Dabei ist in der Regel eine Übererfüllung der gesetzlich vorgegebenen Quoten der Fall.</p> <p>Der Vorstand der Sparkasse Hannover ist mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt. Die regiobus Hannover GmbH hat eine Doppelspitze mit zwei Geschäftsführerinnen. Das Klinikum Region Hannover GmbH hat zwei Männer und einer Frau in der Geschäftsführung. Die üstra-AG bildet eine Doppelspitze aus einem Mann und einer Frau.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Politik <ul style="list-style-type: none"> - der Regionspräsident wird von zwei stv. Regionspräsidentinnen vertreten - von acht Fraktionen/Gruppen in der Regionsversammlung sind drei Fraktionsvorsitzende Frauen - drei von zwölf Ausschüssen werden von Frauen geführt - regelmäßige Beteiligung an kommunalpolitischen Mentoring-Programmen seitens der Gleichstellung der RH mit weit über 100 Mentees • Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration <p>Seit 2006 gibt es den Ausschuss für Gleichstellung, Frauenförderung und Integration (AfG). Der AfG stellt die Weichen für die Sicherung und Stärkung frauen- und gleichstellungsorientierter Strukturen in der Region Hannover. Es werden inhaltliche Schwerpunktthemen diskutiert und Beschlussempfehlungen zu frauen- und gleichstellungspolitischen Belangen gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Ausschuss regelmäßig über Aktivitäten des Teams Gleichstellung. Auch die organisatorische und inhaltliche Vorbereitung der Arbeit des AfG obliegt dem Team Gleichstellung.</p> <p>Die Unterstützung und Förderung der frauen- und gleichstellungsspezifischen Beratungsstellen sind ein zentraler Bestandteil der Arbeit des AfG. Hier werden die Zuwendungsanträge beraten und dem Regionsausschuss zur Empfehlung vorgelegt.</p> <p>Regelmäßig stellen Beratungsstellen ihre Arbeit im AfG vor, bspw. haben das Frauen- und Mädchengesundheitszentrum der Region (FMGZ) und die Koordinierungsstelle Frau und Beruf ihre Angebote im Berichtszeitraum vorgestellt. Auch die Berichte über die Arbeit gegen häusliche Gewalt sind regelmäßiger Bestandteil der Arbeit des AfG. Seit 2014 finden auf Wunsch der Politik Bereisungen statt, um die Arbeit der Beratungsstellen vor Ort besser kennenzulernen.</p> • Ehrungen <p>Nachdem festgestellt wurde, dass vor allem Männer die Ehrennadel für langjähriges, politisches Engagement - und im Kommunalparlament 3/4 Männer vertreten sind - erhalten haben, wurde die Satzung geändert. Nun können auch Personen für die Ehrennadel vorgeschlagen werden für besondere Verdienste um die Region Hannover, die sich auch auf soziale oder kulturelle Verdienste beziehen.</p> • Verwaltungsleitung <p>Die Region Hannover wird von dem Regionspräsidenten geführt, der wiederum ein Dezernat leitet. Es gibt weitere fünf Dezernate, davon ab Frühjahr 2018 vier von Dezernentinnen geführte.</p>

1.3 Wird die Umsetzung dieser Maßnahmen überprüft?
ja <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
1.4 Falls ja, wie findet diese Überprüfung statt? (Stichpunkte)
1) Starke Frauen-Netzwerke in der RH Überprüfung über Jahresplanungen und Ergebnissicherungen in den einzelnen Gremien. Zudem berichtet die GB im Gleichstellungsbericht über ihre Aktivitäten (Anlage).
2) Frauen- und Vereinbarkeitsthemen in der regionalen Wirtschaftsförderung Überprüfung über internes Controlling in der Wirtschaftsförderung, außerdem über den Gleichstellungsbericht.
3) Erhöhte Repräsentanz von Frauen in der Region Hannover Überprüfung über internes Controlling im Team Beteiligungsmanagement, außerdem über den Gleichstellungsbericht. Übergeordnet findet im Gleichstellungsbericht eine ständige Überprüfung statt (alle 3 Jahre wird berichtet, aber jedes Jahr wird nach dem Umsetzungsstand von Zielen und Maßnahmen gefragt). Die Überprüfung ist ständige Aufgabe der Teams.
In der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Region Hannover heißt es dazu unter dem Punkt Gender Mainstreaming: "Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Das heißt,

dass alle Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse der Geschlechter wahrnehmen und berücksichtigen sowie Entscheidungen bzw. Handlungen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüfen und – falls nötig – auch verändern. "

2. Für Kommunen, die Mitglied der Europäischen Gleichstellungscharta sind

2.1 Seit wann ist Ihre Kommune **Mitglied der Europäischen Charta** für die Gleichstellung von Frauen und Männern?

Beitrittsdatum: _____

2.2 Wie viele Personen waren an der Erstellung des Aktionsplanes beteiligt?

< 10	<input type="checkbox"/>	11-20	<input type="checkbox"/>	> 20	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------

2.3 Nennen Sie bitte max. drei Maßnahmen, die dauerhaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrer Kommune beigetragen haben:

1.	H I N W E I S: Bisher wurde für die Region Hannover keine Notwendigkeit für den Beitritt erkannt. Aufgrund der Sondersituation des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes ergibt sich für uns der gleiche Auftrag, wie die Charta ihn gibt: "1Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. 2Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen. "§ 9 (7) NKomVG Art. 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung weist der Gleichberechtigung von Männern und Frauen einen besonderen Rang zu: „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“
2.	
3.	

2.4 Wird die Umsetzung dieser Maßnahmen überprüft?

ja	<input type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	------	--------------------------

2.5 Falls ja, wie findet diese Überprüfung statt? (Stichpunkte)

3. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

3. 1 Nennen Sie bitte drei Beispiele für die konkrete Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ihrer Kommune:

1.	NVP Im Rahmen der Aufstellung des letzten Nahverkehrsplans wurde geschlechtsdifferenziert an einem Tag im Regionsgebiet erhoben, wie 3.700 Männer und Frauen unterwegs waren. Die unterschiedlichen Mobilitätsvoraussetzungen und -stile wurden sichtbar gemacht und werden in der Verkehrsplanung berücksichtigt. (vgl. Gleichstellungsbericht Seite 53 ff.)
----	--

2.	<p>Die Arbeit für Kinder und Familien ist gleichstellungsorientiert</p> <ul style="list-style-type: none"> • FEB Die Ausrichtung der Angebote zu Familien- und Erziehungsberatungsstellen sind gleichstellungsorientiert ausgerichtet. Speziell die Väter werden angesprochen. In der Familien-/Erziehungsberatung wird Wert darauf gelegt, auch die Väter einzuladen. Gruppenangebote für Väter werden weiterentwickelt. 2016/17 wurden erstmalig Vätergruppen angeboten. Diese Angebote waren erfolgreich und werden verstetigt. • Rucksack-KiTa Das Rucksack-Programm ist ein Sprachförderprogramm zur Förderung der Muttersprachenkompetenz in der Familie und der parallelen Förderung der deutschen Sprache in der Kindertageseinrichtung. Praxisberaterinnen und Praxisberater der Region Hannover bilden ausgewählte Mütter zu Elternbegleiterinnen aus, die in den Kindertageseinrichtungen Elterngruppen nicht-deutscher Herkunftssprache entsprechend anleiten. Die Mütter aus anderen Kulturkreisen erhalten dadurch ein wirksames Empowerment. • Frühe Hilfen - Frühe Chancen -Das Ziel der lebensweltorientierte Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden in der Region Hannover wird u.a. mit folgenden Maßnahmen verfolgt: -Die Broschüre „Finanzielle Unterstützung für (Allein-) erziehende in der Region Hannover“ wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert. (Anlage) Sie enthält eine kurze Beschreibung der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten vom Arbeitslosengeld bis zum Wohngeld und die jeweiligen Ansprechpersonen zu den Leistungen in den Kommunen. -Ferienfreizeiten Es wurde, im Rahmen von Netzwerkarbeit mit dem Verband der Alleinerziehenden Mutter und Vater e.V. und dem Team Jugendarbeit der Region Hannover, eine Ferienfreizeit für Alleinerziehende mit älteren Kindern entwickelt und umgesetzt. Durch eine Förderung des Bundesprogramms „Kultur macht stark“ war es möglich, ein Kreativangebot für die Jugendlichen auf dieser Freizeit anzubieten. -Zwei Berufsorientierungsseminare für Alleinerziehende wurden in enger Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau und Beruf, dem „Verband alleinerziehender Mütter und Väter Hannover“ und dem Jobcenter der Region Hannover mit dem Ziel entwickelt, die Chancen auf einen Einstieg in eine existenzsichernde Beschäftigung für die Teilnehmenden zu verbessern. - Koordinierungsstelle Alleinerziehende Das Ziel der Koordinierungsstelle Alleinerziehende der Region Hannover ist es, Alleinerziehende im Alltag bestmöglich zu unterstützen. Dazu sollen bestehende Netzwerke gestärkt, Angebote verbessert und passgenau aufeinander abgestimmte Hilfeketten vorangebracht werden. Die Koordinierungsstelle baut ein Netzwerk aus Beratungsangeboten für Alleinerziehende auf und unterstützt sie mit einem verlässlichen Rahmen. In diesem Netzwerk, das stetig durch neue Partner ausgeweitet und vertieft wird, werden Informationen ausgetauscht, wobei die Koordinierungsstelle Alleinerziehende eine Lotsenfunktion einnimmt. Dies schafft eine verbesserte Transparenz. Für die besonderen Bedürfnisse und Belange von Alleinerziehenden wirbt die Koordinierungsstelle mit gezielter Öffentlichkeitsarbeit. Sie arbeitet in verschiedenen Arbeitsgruppen mit. Dadurch können Projekte angeschoben oder begleitet werden. (Anlage) Die AG GB ist im Netzwerk Alleinerziehende mit einem Sitz vertreten. • Beirat familienunterstützende Hilfen
----	--

	<p>Die Region Hannover ist als örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe für 16 Kommunen in der Region Hannover zuständig. Zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur und damit perspektivisch zur Vermeidung intensiver Einzelfallhilfen in der Jugendhilfe hat der Jugendhilfeausschuss in seiner Sitzung am 03.05.2007 beschlossen, Haushaltsmittel zur Implementierung unterstützender Projekte vorrangig für Familien mit Kindern im Alter bis zu 10 Jahren zur Verfügung zu stellen. Der Jugendhilfeausschuss entscheidet abschließend über die Gewährung von Zuwendungen für geeignete Projekte. Dabei wird er durch den Beirat „Familien unterstützende Projekte in der Jugendhilfe“ beraten. Zu den Aufgaben des Beirates gehört die fachliche Bewertung von entsprechenden Projektanträgen sowie die Begleitung und Auswertung von Projekten während der Durchführung und nach Projektabschluss. Über die Zusammensetzung des Beirates entscheidet der Jugendhilfeausschuss für jeweils eine Wahlperiode. Einen Sitz hat die AG GB der Region Hannover inne.</p>
3.	<p>Ausweitung der Unterstützungsinfrastruktur bei Gewalt</p> <p>In der Region Hannover existiert ein breites Beratungsnetzwerk für Opfer häuslicher Gewalt . Die RH unterstützt drei Frauenhäuser finanziell. Ein großer Hilfeanteil wird von den Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) geleistet, dessen Verbund seit 2006 besteht. Zudem gibt es zahlreiche Angebote der von der Region Hannover geförderten Fach-Beratungsstellen in den Bereichen Soziales, Jugend und Gleichstellung (Anlage). Die Beratungsstellen bei Gewalt, Krisen und Notlagen bilden einen wichtigen Anteil. Dennoch wurde erkannt, dass das derzeitige Angebot nicht ausreichend bzw. fächendeckend ist. Eine flächendeckende Versorgung ist aber erklärter politischer Wille: Anfangs wurde im Bereich Frauenförderung/Gleichstellung ein Frauenhaus und einige wenige Beratungsstellen für Frauen durch den damaligen Landkreis Hannover gefördert. Zentraler Fokus war das Thema Gewalt gegen Frauen. Dieser Fokus hat sich im Zeitverlauf aufgrund der bestehenden Bedarfe ausdifferenziert. Auf der Grundlage politischer Beschlüsse hat die RH weitere Beratungsstellen in die Förderung aufgenommen, die Zuschüsse wurden erhöht, es wurden neue Beratungsstellen initiiert, die ebenfalls gefördert werden. Insgesamt werden rund 20 Beratungsstellen oder Teilprojekte von Beratungsstellen oder –zentren gefördert. Deren Schwerpunkte sind u.a. spezielle Beratung von Frauen mit Gewalterfahrungen, Männer mit Gewalterfahrungen, für LSBTTIQ* und Beratung nach dem Gewaltschutzgesetz.</p> <p>Die Beratungsstellen, die Frauen in der RH bei Krisen und in Notlagen oder in Fällen von Gewalt beraten, sind historisch gewachsene Einrichtungen. In der überwiegenden Mehrzahl handelt es sich um relativ kleine, freie Träger, um ehrenamtlich organisierte Vereine mit hauptamtlicher Mitarbeiterinnen-Struktur. Teilzeitstellen und der Einsatz von Honorarkräften sind die Regel. Es gibt keinen einheitlichen und verbindlichen Rechtsrahmen für die Finanzierung von Frauenberatungsstellen, sie erfolgt überwiegend auf der Grundlage freiwilliger Leistungen der Länder und Kommunen im Wege von Zuwendungen.</p> <p>Aus dieser sehr diversen Landschaft ergeben sich folgende Schwierigkeiten:</p> <p>Die Versorgung ist nicht ausreichend und nicht flächendeckend</p> <p>Die Summen sind nicht gleichmäßig verteilt</p> <p>Die Förderung ist bislang nicht verlässlich für die Beratungsstellen</p> <p>Die Beträge sind nicht kalkulierbar für die Region</p> <p>Um eine flächendeckende Versorgung mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover zu gewährleisten, wird das Förderverfahren anhand des Rahmenplans des Konzepts zur flächendeckenden Versorgung mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover“ neu ausgerichtet werden. (Anlage)</p>

3. 2 Nennen Sie bitte drei Beispiele, wie Gender Budgeting in Ihrer Kommune umgesetzt wird:

1. Derzeit läuft ein Pilotprojekt, bevor Gender Budgeting in die Fläche geht:
Die Region Hannover versteht das Gender Budgeting als integralen Teil der Strategie von Gender Mainstreaming. In diesem Zuge haben die Beschäftigungsförderung und die

	<p>Gleichstellung ein Konzept für die Einführung und Umsetzung entwickelt. Dabei richtet sich der Fokus zunächst auf den Bereich der Zuwendungen. Es wurde darauf Wert gelegt, ein praxisorientiertes Konzept zu entwickeln, welches Steuerungsmöglichkeiten für Führung und Politik bietet. Weiterhin wurde darauf geachtet, keine „Insellösung“ für den Pilotbereich zu entwickeln, sondern das Konzept so anzulegen, dass eine Ausweitung auf andere Fachbereiche und eine Darstellung im Haushalt der Region Hannover möglich ist. (Anlage)</p>
2.	<p>In den Anfängen: Es gibt erste Erhebungen im Team Kultur zur Auftrittsvergabe an Frauen und Männer (vgl. Gst-Bericht, S. 26), auch Erkenntnisse über die Besucher*innen an einem Veranstaltungsort liegen mittlerweile vor .</p>
3.	<p>Im Februar 2018 festgelegtes Ziel: Die Klimaschutzleitstelle der Region Hannover vergibt eigene Fördergelder für Projekte und Vorhaben im Bereich Klimaschutz. Verabredetes Ziel der kommenden Jahre ist die gleichstellungsorientierte Mittelvergabe im Rahmen der Leuchtturmrichtlinie. Dazu wird eine Analyse der Anträge und Bewilligungen nach Antragsstellenden (Frau, Mann, Kommune, Vereine, etc.), Antragshöhe, Fördergegenstand und Bewilligungshöhe und nach gleichstellungsorientierten Inhalten erfolgen.</p>

4. Viele Einwohnerinnen und Einwohner beteiligen sich gerne aktiv an der Gestaltung ihrer Kommune. Wir möchten wissen, inwiefern Ihre Kommune den Einwohnerinnen und Einwohnern Möglichkeiten zur aktiven Partizipation im Rahmen der Gleichstellung bietet.

4.1	Nennen Sie bitte konkrete Beteiligungsmöglichkeiten:
1.	<p>Partizipative (Frauen-) Netzwerke , siehe Punkt 1.2.1 Die Gleichstellung bei der Region Hannover ist nur mittelbar im Austausch mit Bürgerinnen und Bürgern. So, wie es vor Jahrzehnten angefangen hat, dass sich Frauen solidarisch zusammengeschlossen haben, um die Emanzipation voranzubringen, geht es auch heute noch in Netzwerken und Bündnissen um die Durchsetzung der Gleichberechtigung. Über Austausch und gegenseitige Unterstützung, die immer noch die Säule der Arbeit bei der GB der RH bilden, sind wir stark. Damit richten wir uns zwar zumeist an die zweite Ebene der Multiplikator*innen, aber diese sind auch Bürger*innen. Wird sind daher eher die fachliche Ebene und unterstützen die Kolleginnen in den regionsangehörigen Städten und Gemeinden.</p>
2.	<p>Erinnerungsarbeit: Die Gedenkstätte Ahlem war einst eine jüdische Gartenbauschule, später wurde diese von Nationalsozialisten als Sammelstelle für Deportationen, Gefängnis und Hinrichtungsstätte missbraucht. Sie ist Teil der Regionsverwaltung und macht Erinnerungsarbeit. Diese wird durch den für alle Interessierten offenen "Förderverein Gedenkstätte Ahlem e.V." aktiv mitgestaltet. Zusammen mit den Vereinsmitgliedern wird das Programm erarbeitet. Ein ausdrückliches Ziel dabei ist, dass Frauen und Männer gleichermaßen vorkommen (Repräsentanz), sei es in Porträtiierungen oder auf der Bühne als Rednerin/Expertin.</p>
3.	<p>Nahversorgung: Die Region Hannover fördert die Entstehung von Dorfläden. Das Interesse an ihnen und deren Anzahl wächst im gesamten Regionsgebiet. In dem Wissen, dass Frauen weniger oft einen PKW zur Verfügung haben und noch die meisten Einkäufe erledigen und dass sie älter und damit auch unmöbiler werden, ist der Aufbau von Dorfläden gleichstellungsrelevant. Dorfläden sichern nicht nur die Nahversorgung, sie sind oft auch so etwas wie die Seele des Ortes. Sie stärken die Gemeinschaft und fördern als soziale Treffpunkte das gemeinsame Engagement. Mittels einer Zuwendungsrichtlinie werden Gelder vergeben. Aber die Region Hannover unterstützt auch darüber hinaus, indem sie bestehende Läden</p>

	und Interessierte regelmäßig zu Netzwerktreffen (u.a. auch mit dem Amt für regionale Landesentwicklung und der IHK) einlädt. Die RH bietet direkte Beratung für Interessierte an. Zudem wurde gemeinsam mit der IHK ein Kurs entwickelt, den angehenden Dorfladen-Aktive durchlaufen. Dieser dreht sich um das wirtschaftliche Führen eines Dorfladens. Dieser Kurs ist für die Teilnehmenden (weit überwiegend Frauen) kostenlos und endet mit einem IHK-Zertifikat.
--	---

4.2 Wie hoch ist der Anteil von Politikerinnen in Ihrem Kommunalparlament? (%)	36,5
---	------

5. Nun würde uns noch die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Instrumenten innerhalb der Verwaltung selbst interessieren.

	5.1 Gibt es in Ihrer Verwaltung einen Gleichstellungsplan oder vergleichbare gleichstellungspolitische Instrumente für die Beschäftigten
ja	<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>
5.2 Falls ja, nennen Sie bitte drei Beispiele:	
1.	<p>Genderkompetenz für Führungskräfte:</p> <p>Alle neuen Führungskräfte durchlaufen eine Pflicht-Schulung. Ziele sind</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Vermittlung von Genderwissen, insbesondere Überblick über die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Instrumente Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbericht - die systematische Einordnung der Strategie Gender Mainstreaming als Leitprinzip des Verwaltungshandelns - die Bedeutung sowie der Nutzen dieses Ansatzes als Handwerkszeug für die jeweilige Facharbeit - Erläuterung und Anwendung von Methoden und Instrumente zur praktischen Umsetzung der Strategie. <p>Ebenso als verbindlicher Bestandteil der Schulung findet im Nachgang zum Seminar ein individuelles Beratungsgespräch mit der Genderkoordinatorin statt, um die Inhalte der Schulung in Zusammenhang mit den eigenen Fachaufgaben und mit dem Controllinginstrument Gleichstellungsbericht zu setzen.</p>
2.	<p>Krippe + Sommercamp</p> <p>Seit dem 01.12.2012 bietet die Region Hannover ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von acht Wochen bis zu drei Jahren in der Betriebskrippe Höltystraße betreuen zu lassen. Dies ist ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insgesamt stehen hier 30 Krippenplätze zur Verfügung, 20 davon sind für den Nachwuchs von Regionsmitarbeiter*innen reserviert.</p> <p>Das Projektmanagement des Krippenbaus lag federführend bei der Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Im Sommercamp werden Kinder von Beschäftigten der Region Hannover, ihrer Töchter und weiteren Betrieben für aus einem Überbetrieblichen Verbund für kleines Geld in den letzten drei Wochen der Sommerferien von 8:30-16:00 Uhr auf Regionsgelände qualifiziert betreut (wochenweise buchbar).</p>
3.	<p>Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit und Mobiles Arbeiten</p> <p>Die Region Hannover als Arbeitgeberin ist bei Arbeitszeitmodellen sehr flexibel. Zwischen 6:00 und 20:00 können 15-40 Wochenarbeitsstunden gearbeitet werden. Es gilt der Grundsatz, dass alle Stellen teilzeitgeeignet sind. Über diese Flexibilität hinaus, gibt es dennoch mehr:</p> <p>Alternierende Telearbeit und Mobiles Arbeiten wird angeboten. Dabei handelt es sich um eine auf Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit, die die Beschäftigten teilweise in der Privatwohnung und teilweise in der Dienststelle erbringen, wobei sie während der häuslichen Tätigkeit mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel online verbunden sind. Unter mobilem Arbeiten wird die dienstliche Arbeit außerhalb der Dienststelle verstanden, die nicht im Rahmen der Vorgaben für alternierende Telearbeit geleistet wird. Gerade das Mobile Arbeiten soll</p>

	umkoppliert und kurzfristig ermöglichen, auf private Anforderungen zu reagieren. Das Angebot wird rege, in der Mehrzahl vor Frauen, genutzt.
--	--

	5.3 Gibt es neben den gesetzlich vorgeschriebenen Standards besondere Maßnahmen?
1.	Als Inhaberin des Zertifikats audit berufundfamilie® setzt sich die Region Hannover für eine familienbewusste Personalpolitik ein. Durch die Teilnahme möchte die Region Hannover den Standard der bestehenden Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik stabilisieren, gezielt weiterentwickeln und bedarfsgerecht ausbauen. Sie dokumentiert damit, dass die Förderung der Vereinbarkeit selbstverständlicher Teil der Verwaltungskultur ist. Handlungsleitend sind die sich ändernden gesellschaftlichen Anforderungen an die Organisation der Arbeit, aus denen sich Optionen für die Region Hannover als Arbeitgeberin und Dienstleisterin, aber auch für die Beschäftigten, ergeben. Maßnahmen daraus werden derzeit überprüft, mehr Männer sollen an ihnen partizipieren.
2.	Mentoringsprogramm: Entweder Orientierungsprogramm: Das Orientierungsprogramm dient der beruflichen Orientierung der Mitarbeitenden der Region Hannover. Im Vordergrund steht die Unterstützung bei der Entscheidung, ob eine Führungs- oder Fachlaufbahn der sinnvolle Weg ist. Es wird Gelegenheit gegeben, sich mit den unterschiedlichen Formaten, in Zusammenhang mit der persönlichen Lebenssituation, auseinanderzusetzen: Welches der Entwicklungswege entspricht den eigenen Kompetenzen und wie lässt sich die berufliche Laufbahn in der Region Hannover mit der persönlichen Lebensplanung am realistischsten vereinbaren. oder Qualifizierungsprogramm: In diesem Programm werden Mitarbeitende, die das Potenzial haben, eine Führungsaufgabe in der Regionsverwaltung zu übernehmen, auf die zukünftige Rolle vorbereitet. Basierend zu den grundlegenden Führungsleitlinien werden unterschiedliche Herausforderungen beleuchtet. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Vorstellungen (z.B. „wie kann ich Führung und Familie ausgewogen leben“, „welche alternativen Modelle gibt es?“ z.B. „Führung in Teilzeit“ in Abhängigkeit zu aktuellen Lebenssituation oder die Möglichkeit des „Top-Sharings“) und den Anforderungen an eine Führungskraft werden ausführlich thematisiert.
3.	Dienstvereinbarung über Häusliche Gewalt In Deutschland erlebt eine von vier Frauen in ihrem Leben häusliche Gewalt. Die Gefahr, dass Frauen irgendwann einmal Gewalt durch einen (Ex-)Partner erfahren, ist um ein Vielfaches größer als die Wahrscheinlichkeit, jemals der Gewalt durch eine fremde Person ausgesetzt zu sein. In 90% der Fälle sind Frauen die Opfer. Männer sind in 10% der Fälle häuslicher Gewalt ausgesetzt. Im Rahmen eines Gesundheitstages (vgl. 6.3.1) hat die Gleichstellungsbeauftragte das Thema "häusliche Gewalt" platziert. Im Anschluss daran waren sich die Verwaltung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretung einig, dass auch die Region Hannover als Arbeitgeberin dazu beitragen kann, häusliche Gewalt aus der Tabuzone herauszuholen und Aufmerksamkeit für das Thema in der Verwaltungsöffentlichkeit zu schaffen. So ist eine Dienstvereinbarung entstanden. Ziel ist es hierbei vor allem, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermutigen, in dieser unerträglichen Lebenssituation Wege aus der Krise zu entwickeln. Die Region Hannover sieht es als Aufgabe und Anspruch an, Beschäftigten in einer solchen Lebensphase zu helfen.

	5.4 Existieren spezifische Unterstützungsleistungen für alleinerziehende Beschäftigte?
ja	<input checked="" type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>

5.5 Falls ja, zählen Sie bitte bis zu drei Beispiele auf:

1.	Bevorzugung bei Platzvergaben in der Regions-Krippe und im Sommercamp. - Sommercamp. Hier werden Kinder von Beschäftigten der Region Hannover, ihrer Töchter und weiteren Betrieben für aus einem Überbetrieblichen Verbund für kleines Geld in den letzten drei Wochen der Sommerferien von 8:30-16:00 Uhr auf Regionsgelände qualifiziert betreut (wochenweise buchbar).
2.	berufliche Orientierung Die Koordinierungsstelle Frau und Beruf hat immer auch Bausteine für Alleinerziehende im Seminarpogramm (bspw. 2018 "Singel-Eltern starten durch - Ein Stärkungsprogramm", Anlage). Das Programm wird natürlich auch hausintern über einen Mail an everyone beworben.
3.	Angestelltenlehrgang I zu familienfreundlichen Zeiten Die Zielgruppe umfasst Mitarbeiter*innen, die ein Kind unter 15 Jahren erziehen oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen und die die Voraussetzungen für die Zulassung zum Einführungslehrgang und zum Angestelltenlehrgang I erfüllen. In Kooperation mit dem Niedersächsischen Studieninstitut und der Landeshauptstadt Hannover sollte 2017 ein Angestelltenlehrgang I (AL I) mit familienfreundlichen und verlässlichen Unterrichtszeiten von 9.00 Uhr bis 14.00 Uhr angeboten werden. Hinweis: Wegen zu geringer Nachfrage ist der Lehrgang nicht zustande gekommen. Darum wird dafür nun noch intesiver geworben!

5.6 Existieren spezifische Strategien zur Motivation männlicher Beschäftigter zur Übernahme von Familienaufgaben (z.B. Elternzeit, Pflege von Angehörigen)?	
ja	<input checked="" type="checkbox"/>
5.7 Falls ja, zählen Sie bitte bis zu drei Beispiele auf:	
1.	Netzwerk Väter Über ein Bedarfsabfrage seitens des Fachbereichs Personal und Organisation soll ein Netzwerk zwischen Vätern initiiert werden. Die Erkenntnisse daraus sollen dann wiederum in die Arbeit der Personalabteilung einfließen. (Vorausschau aus dem Gst-Plan 2018-2020 - in Erstellung)
2.	Führungskräfte Die Führungskräfte werden aufgefordert, in ihrer Führungsrolle den Blick stärker auf die Übernahme von Care-Arbeit durch Kollegen zu lenken und nicht von einer 24/7 Verfügbarkeit auszugehen. (Vorausschau aus dem Gst-Plan 2018-2020 - in Erstellung)
3.	Mein Papa liest vor Lesen ist der Schlüssel zur Bildung, zum Wissen, zu neuen Welten und anderen Kulturen. Es ist die Grundlage für Verstehen, Denken, Kommunikationsfähigkeit, gerade Väter sind hier gefragt, denn sie haben, vor allem für Jungen, eine wichtige Vorbildfunktion. Jede Woche wird im Intranet eine neue Geschichte der Stiftung Lesen und der Deutsche Bahn Stiftung, altersgerecht für Kinder zwischen drei und sieben Jahren, hochgeladen. Es wird unregelmäßig, aber stetig vom Team Kommunikation dafür Werbung, z.B. mit Mail an everyone, gemacht.

5.8 Gibt es spezifische Maßnahmen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?	
ja	<input checked="" type="checkbox"/>
5.9 Falls ja, geben Sie uns bitte Details zu zwei Maßnahmen an:	
1.	Stellvertretende Teamleitung: Zukünftig soll es für alle Teamleitungen offiziell benannte Stellvertretungen geben, die bei Urlaub, Krankheit, Fortbildung und sonstigen Anlässen die Abwesenheitsvertretung übernehmen. Dies ist eine Personalentwicklungsmaßnahme, die besonders Frauen ansprechen soll, die eine Führungsaufgabe erst einmal "testen" wollen.

2.	Top-Sharing Beim Jobsharing teilen sich zwei Mitarbeiter/innen eine Vollzeitstelle mit gemeinsamer Verantwortung für die Arbeitsinhalte. Beim Top-Sharing teilen sich zwei Führungskräfte eine Position (rotierend oder parallel). Als Führungsteam bzw. Führung in Teilzeit teilen sie Aufgaben und Arbeitszeiten in der Regel selbstständig untereinander auf und tragen die Verantwortung, sowohl fachlich als auch für die Teammitglieder, gemeinsam als Tandem. Das Modell Top-Sharing ist eine Möglichkeit, die bestehende Teilzeiteignung auf Führungsebene umzusetzen. Neue Zielgruppen wie beispielsweise die Generation Y aber auch Wiedereinsteiger*innen sollen angesprochen werden. Es bietet mehr selbstbestimmte und zeitliche Flexibilität entsprechend den Bedürfnissen in den jeweiligen individuellen Lebensphasen und es können sich neue Lösungen für Nachfolgeplanung und Gesundheitsmanagement ergeben
----	---

TEIL B: Gesundheit für Frauen und Männer

Viele Kommunen beschäftigen sich mit betrieblichen Gesundheitsförderprogrammen für ihre Beschäftigten, gleichzeitig gibt es immer mehr Angebote der Gesundheitsprävention für Einwohnerinnen und Einwohner, die auf geschlechtsspezifische Unterschiede und Bedürfnisse von Frauen und Männern eingehen. In den nachfolgenden Fragen möchten wir Angebote und Initiativen in Ihren Kommunen dazu beispielhaft kennenlernen.

6. Angebote zur Gesundheitsförderung innerhalb der Verwaltung

6.1	Gibt es in Ihrer Kommune eine Dienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement? (Wenn ja, fügen Sie bitte eine entsprechende Kopie an, ansonsten erfolgt keine Bewertung)				
ja	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	Dienstvereinbarung liegt vor	<input checked="" type="checkbox"/>
6.2 Gibt es geschlechtersensible Angebote zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit für die Beschäftigten Ihrer Kommunalverwaltung?					
ja <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>					
6.3 Falls ja, nennen Sie bitte zwei Beispiele an Gesundheitsangeboten:					
<p>1. Die Region Hannover sorgt sich um die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden und hat daher eine sehr breite Palette an sportlichen Angeboten. Durch diese Vielfalt wird den unterschiedlichen Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprochen.</p> <p>→Eine staatl. geprüfte Gymnastiklehrerin bietet kostenfrei die "bewegte Mittagspause" sechs Mal im Jahr eine Woche lang an. Im Rahmen der Mittagspause wird von 12:00-12:10 Uhr ein Workout unter Anleitung einer externen Trainerin im offenen Format, in Alltagskleidung, angeboten. Sie richtet sich inhaltlich (im Wording der Einladung und muskelgruppenbezogen) einnerseits tendenziell an den Bedürfnissen von Kolleginnen und andererseits an denen von Kollegen aus.</p> <p>Es werden Kurse der staatl. gepr. Gymnastiklehrerin von der RH bezuschusst:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deep Work: Das ganzheitliche funktionelle Training basiert auf der Vereinigung der Gegensätze. Anspannung und Entspannung stehen in einem stetigen Wechselspiel zueinander. Es werden Kraft, Ausdauer, Beweglichkeit und die Körperwahrnehmung verbessert. Erleben Sie selbst, wie zufrieden Sie diese neue Dimension des Fitnessstrainings machen wird. - Grün macht fit: eine Kombination aus, Schnellkraft und Kraftausdauertraining und Stütz- und Ganzkörperübungen. Die Intensität ist hoch, die Teilnehmer sollten Herz -, Knie- und Hüftgesund sein. Im Vordergrund steht der Wunsch, sich im Freien zu bewegen und ein funktionelles Ganzkörpertraining zu absolvieren. - Fitness für den Rücken: richtet sich an alle, die ihren Rücken effektiv stärken wollen. <p>Die wichtigsten Kursinhalte sind: Kräftigung der Muskulatur, Faszientraining, Verbesserung der Körperwahrnehmung, Koordinations- und Gleichgewichtsübungen und Entspannung.</p>					

	<p>→ vergünstigt ins Fitnessstudio und um Yoga</p> <p>Ein wichtiger Teilaspekt von gesundheitlicher Prävention ist das gezielte Training von Herz und Kreislauf, Muskel- und Skelettapparat sowie der Erhalt der Beweglichkeit. Vielfältige Möglichkeiten hierfür bieten moderne Fitness-Studios. Mit 35 Studios hat das Gesundheitsmanagement Sonderkonditionen für Regionsmitarbeiterinnen und Regionsmitarbeiter vereinbart.</p> <p>→ Massagen</p> <p>Jeden Donnerstag können sich die Mitarbeitenden für eine halbe Stunde von Fachpersonal massieren lassen. Diese Dienstleistung von Externen kann zwischen 8:00 und 15:00 Uhr, als Pause, zum Selbstkostenpreis in Regionsräumen in Anspruch genommen werden.</p> <p>→ Betriebssport</p> <p>Unterstützt in Organisation und Finanzierung der Gerätschaften gibt es Betriebssportgruppen zu Fußball, Radfahren und Volleyball</p>
2.	<p>Der letzte "Gesundheitstag" für Mitarbeiter*innen fand am 29.03.2017 statt. Titel der Veranstaltung – Aktionstag Arbeits- und Gesundheitsschutz – Gemeinsam *Gesund*Arbeiten. An diesem Tag stellte sich das Team Arbeits- und Gesundheitsschutz den Mitarbeitern*innen bei der Region in ihren Fachdisziplinen vor. Die Bereiche Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit, Betriebliche Sozialberatung, Betriebsmedizin/ Gesundheitsschutz und die Gesundheitsförderung bildeten mit verschiedenen Ausstellenden, überwiegend Krankenkassen, zu den Themenbereichen eine hochwertige Informationsbörse.</p> <p>Da in der Vergangenheit der Gesundheitstag und deren Kursangebote überwiegend von Kolleginnen besucht wurde, sprachen die vielen verschiedenen, erstmalig angebotenen technischen Aktionen in diesem Jahr, auch gezielter die Kollegen an. Als Rückmeldung berichteten die Kollegen, sich mit der Begrifflichkeit "- Aktionstag Arbeits- und Gesundheitsschutz – Gemeinsam *Gesund*Arbeiten.-" besser identifizieren zu können und animierte vermutlich die Besucher zur Teilnahme. Erstmalig wurden die Bereiche Hausmeisterei und Straßenmeisterei mit einem persönlichem Anschreiben eingeladen und auf spezielle Informationsstände hingewiesen.</p>

6.4	Gibt es Angebote im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Führungskräfte Ihrer Verwaltung (z.B. Beratung, Fortbildungen, Workshops)?
ja	<input checked="" type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
6.5	Falls ja, nennen Sie bitte ein Beispiel:
1.	<p>Jede neue Führungskraft wird ganztägig zu COPSOQ [(Copenhagen Psychosocial Questionnaire): ein branchen- und berufsübergreifender Fragebogen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.] geschult.</p> <p>Ebenso wird zu Gesundheits- und Arbeitsschutz jede Fk ganztägig geschult und schließt hinterher mit ihrem Team Kontrakte.</p>

6.6	Haben die Beschäftigten Ihrer Kommunalverwaltung die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes mitzuwirken?
ja	<input checked="" type="checkbox"/>
nein	<input type="checkbox"/>
6.7	Falls ja, nennen Sie bitte ein Beispiel der Mitwirkung:
	<p>Ja, nach und nach werden alle OE die Abfrage zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mit Hilfe des COPSOQ-Fragebogens durchlaufen.</p> <p>Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können die Mitarbeitenden schon jetzt auf eigenen Wunsch ihren Arbeitsplatz überprüfen lassen. Bei akuter Meldung im Team Gesundheitsschutz wird auch kurzfristig interveniert und schnelle Verbesserung per betrieblicher Sozialberatung angestrebt.</p>

6.8	Wird die Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung überprüft?
-----	--

ja	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>
6.9 Falls ja, wie findet diese Überprüfung statt? (Stichpunkte): Es gibt eine Wirksamkeitskontrolle der COPSOQ-Maßnahmen (er Vordruck nach 6-12 Monaten).			

6.10 Erstellt Ihre Kommunalverwaltung regelmäßig einen Bericht über die gesundheitliche Situation der Beschäftigten unter Genderaspekten? (Wenn ja, fügen Sie bitte eine entsprechende Kopie an, ansonsten erfolgt keine Bewertung)			
ja	<input type="checkbox"/>	nein	<input checked="" type="checkbox"/>

7. Angebote zur Gesundheitsförderung für Einwohnerinnen und Einwohner

7.1 Bietet Ihre Kommunalverwaltung selbst oder in Kooperation mit anderen Institutionen oder Trägern Angebote speziell für Frauen und für Männer zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit an?			
ja	<input checked="" type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>
7.2 Falls ja, nennen Sie bitte zwei Beispiele an Gesundheitsangeboten:			
1.	<p>GAYSund?! Alle Angebote der Beratungsstelle für Sexuell Übertragbare Infektionen (STI) und HIV der Region Hannover sind darauf ausgerichtet, sowohl im Hinblick auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Fragestellungen als auch im Hinblick auf unterschiedliche Lebensentwürfe zielgruppenspezifisch, lebensweltakzeptierend und möglichst niedrigschwellig Bürgerinnen und Bürger aller Geschlechter und sexuellen und geschlechtlichen Identitäten rund um die Themen HIV & STI, Partnerschaft, Sexualität sowie sexuelle und geschlechtliche Identität zu informieren und beraten.</p> <p>Im Rahmen der Aktion "GAYSund?!" bieten wir kostenlose und anonyme Beratungen und Untersuchungen zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen (STI) an. Das ist ein Angebot speziell für Männer, die Sex mit Männern haben. Termine gibt es in einer Sauna für schwule Männer und im, von der RH geförderten, „Andersraum“, dem Zentrum für lesbisches, schwules, bisexuelles, transidentes, intersexuelles, queeres und ganz allgemein nicht-heteronormatives Leben in Hannover. Mit diesem Angebot wollen wir die Männer dabei unterstützen, ihre Sexualität gesundheitsbewusst zu leben. In den Beratungen werden Themen wie Übertragungswege und Safer-Sex oder der Hepatitis-Impfstatus ausführlich angesprochen.</p>		
2.	<p>Frauen- und Mädchengesundheitszentrum Das Frauen- und Mädchengesundheitszentrum bietet Mädchen und Frauen jeglicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft einen „Ort für Frauengesundheit“. Durch das Angebot in Form von Persönlicher Beratung, Gruppen, Vorträgen und Workshops will es dazu beitragen, den selbstbestimmten und informierten Umgang mit Gesundheitsprävention, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Diagnosen zu fördern und die Ratsuchende zu stärken. Es unterstützt ratsuchende Frauen und Mädchen durch Information und individuelle Beratung sowie durch die verständliche Vermittlung von medizinischem Fachwissen.</p> <p>Das FMGZ will mit dem Angebot zur Prävention und Gesundheitsförderung beitragen. Das bedeutet Gesundheit im Sinne der Salutogenese (Gesundheitsentstehung als Prozess) ein komplexes Zusammenspiel zwischen körperlichen, seelischen und sozialen Faktoren. Durch seine Arbeit will das FMGZ Frauen und Mädchen im Umgang mit ihrem Leib/Körper und ihrer Seele stärken.</p> <p>Das FMGZ wurde in die institutionelle Förderung der RH aufgenommen.</p>		

8. Wir erwarten viele spannende Bewerbungen von aktiven und motivierten Kommunen. Sicherlich werden uns unterschiedliche Möglichkeiten zur Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen präsentiert werden und deswegen würden wir gerne noch von Ihnen wissen, was Ihre Kommune ganz besonders auszeichnet.

8.1 Unsere Kommune hat den Preis verdient, weil:

Die Region Hannover nimmt den gesetzlichen Auftrag "über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen" durchzuführen sehr ernst. An der Umsetzung von Gender Mainstreaming wird seit 15 Jahren gearbeitet. Da auch die Politik die Strategie GM mit trägt, wurde auf ihren Beschluss hin die Stelle einer Genderkoordinatorin geschaffen; auch, um die Gleichstellungsbeauftragte vom Thema zu entflechten.

Gender Mainstreaming ist

- in den strategischen Zielen der Region Hannover explizit genannt
- Leitprinzip der Geschäftsordnung der Organe
- Pflichtbaustein im Führungskräftequalifizierungsprogramm für alle neuen Führungskräfte
- mit dem Gleichstellungsbericht und seinen dahinterliegenden Abfrageverfahren aller Teams zur Umsetzung von GM im jährlichen Rhythmus eingeübtes Controllinginstrument von GM
- lebendig bei der Verwaltung, da die Genderkoordinatorin als Unterstützerin/Anregende der Teams die Gleichstellung voranbringt
- Die GB der Region Hannover leitet das Team Gleichstellung mit insgesamt 5,5 Stellen und einem Etat von ca. 1 Million Euro.

Bitte beantworten Sie uns zum Abschluss noch folgende Frage.

Wie haben Sie von unserer Wettbewerbsausschreibung erfahren?

Presse	<input type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>
Persönlicher Kontakt	<input type="checkbox"/>
Kommunale Spitzenverbände	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input checked="" type="checkbox"/>

Hannover,

.....

Ort, Datum

Hannover,

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

Name, Vorname

.....

Unterschrift der Gleichstellungsbeauftragten

Name, Vorname

.....

Funktion: Regionspräsident

Folgende Unterlagen sind beigefügt:

- Die Region Hannover - Erklärung der Gebietskörperschaft
- Gleichstellungsbericht 2013-2015
- Gleichstellungsplan 2015-2017
- Strategische Ziele der Region Hannover inkl. Anlage
- Geschäftsordnung Organe, Seite 1-2
- Minijob Broschüre
- Arbeitshilfe Frauenschutz - Kinderschutz
- Positionspapier Geburtshilfe
- One Billion Rising 2018
- Equal Pay Day 2017 und 2018
- Flyer Beratungsstellen
- Projekt Back 2 Job
- FrauenBerufsBörse
- Angebote der von der Region Hannover geförderten Beratungsstellen in den Bereichen Soziales, Jugend und Gleichstellung
- Konzept zur flächendeckenden Versorgung mit Frauenberatungsstellen in der Region Hannover
- Erprobung von Gender Budgeting im Fachbereich 80 als Pilotbereich
- Dienstvereinbarung über Hilfe bei Häuslicher Gewalt
- Jahresprogramm der Koordinierungsstelle Frau und Beruf 2018
- Rahmendienstvereinbarung zum Gesundheitsmanagement bei der Region Hannover von 12/2012

Vielen Dank für Ihre Bewerbung:

Bitte senden an:

BAG-Geschäftsstelle

Ramona Ebert

Weydinger Str. 14-16

10178 Berlin

oder per Mail: bag@frauenbeauftragte.de