



Die GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW

Hier alle Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Kontaktadressen auf einen Blick:

ELISABETH RAUPACH | Aggerverband (elisabeth.raupach@aggerverband.de),
SUSANNE NEISEMEIER | Aggerverband (susanne.neisemeier@aggerverband.de),
HEIKE BERLIN-BRACK | Bergisch-Rheinischer Wasserverband (heike.berlin-brack@brw-haan.de),
HILDEGARD VOSS | Bergisch-Rheinischer Wasserverband (hildegard.voss@brw-haan.de),
INGRID ZENZEN | Emschergenossenschaft/Lippeverband (zenzen.ingrid@eglv.de),
ANGELA STÜER | Emschergenossenschaft/Lippeverband (stueer.angela@eglv.de),
MARIA AGETHEN | Erftverband (maria.agethen@erftverband.de),
CLAUDIA KUCZERA | Linksniederrheinische Entwässerungs-Genossenschaft (kuczera.c@lineg.de),
CLAUDIA NAGELS | Linksniederrheinische Entwässerungs-Genossenschaft (nagels.c@lineg.de),
HEIKE JOSTEN | Niersverband (josten.heike@niersverband.de),
MARGIT HEINZ | Niersverband (heinz.margit@niersverband.de),
ELKE FUNKE-MAROSCH | Ruhrverband (efu@ruhrverband.de),
DANIELA SCHWARZ | Ruhrverband (dsw@ruhrverband.de),
INGRID KUHN | Wasserverband Eifel-Rur (ingrid.kuhn@wver.de),
HELENE GIEREN | Wasserverband Eifel-Rur (helene.gieren@wver.de),
MELANIE SPIES | Wupperverband (msps@wupperverband.de),
REGINA MURACH | Wupperverband (rmu@wupperverband.de).

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW

wer sind wir?

Wir sind Gleichstellungsbeauftragte! Frauen aus neun Wasserwirtschaftsverbänden in NRW, die sich mit dem Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2000 zu einem Arbeitskreis zusammengeschlossen haben.

Wir wollen mit vereinten Kräften den grundgesetzlichen Anspruch der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der beruflichen Praxis unserer technisch und damit noch eher männlich geprägten Unternehmen umsetzen. Mit diesem Ziel unterstützen und beraten wir die in unseren Verbänden beschäftigten Frauen und Männer.

Wir tauschen uns mit Schulen, Arbeitsagenturen, Fach- und Hochschulen sowie anderen Arbeitskreisen aus und führen gemeinsame Projekte durch. Und nicht zuletzt wollen wir das bereits in unseren Unternehmen Erreichte verdeutlichen und den Wert unserer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte sichtbar machen.

Unsere Tätigkeit ist ein breit gefächertes Aufgabenspektrum, das sich sowohl an den Beschäftigten als auch an den betrieblichen Erfordernissen orientiert. Wir hinterfragen Bestehendes und initiieren Neues! Dank der guten Zusammenarbeit mit den Vorständen gestalten wir so das Antlitz unserer Verbände positiv mit.

Wie die einzelnen Gleichstellungsbeauftragten und Verbände die Themen mit Leben füllen, ist unterschiedlich. Uns geht es in der Darstellung darum, die wesentlichen Gemeinsamkeiten aufzuzeigen.

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW



was tun wir?

CHANCENGLEICHHEIT IN 9 PUNKTEN

1 Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen
Eines unserer Hauptziele! Frauen werden unter anderem durch spezielle Seminare und Qualifizierungen ermutigt und vorbereitet, Personalverantwortung und höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen. Führungskräfte, Personalrat und alle Beschäftigten sind in der Pflicht, an diesem Ziel mitzuarbeiten.

Beispiel: Der Ruhrverband hat als erster Wasserverband eine feste Zielvereinbarung, deren Erreichung an die Vergabe von Unternehmensprämien gekoppelt ist: Bis 2017 sind mehr als 17% Frauen im Führungsbereich vorgesehen.

2 Zunehmend Frauen in oberen Entgeltgruppen einstellen
Insbesondere bei Einstellungen, die ein abgeschlossenes Studium voraussetzen, werden auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes verstärkt geeignete, qualifizierte Frauen ins Unternehmen geholt: Zusammenarbeit mit Fachhochschulen, Universitäten und Arbeitsagenturen.

Beispiel: Der Wupperverband ist Kooperationspartner im nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen.



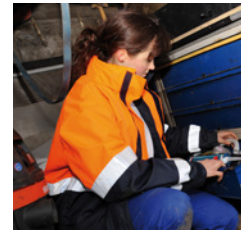
3 Individuelle Beratung zur Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen
In allen Verbänden unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten werdende Mütter und Väter und Beschäftigte in Pflegeverantwortung darin, passgenaue Lösungen zu finden, um das Miteinander von Familie und Beruf individuell gestalten zu können. Einige Verbände haben ein professionelles Dienstleistungsunternehmen beauftragt, das im Hinblick auf Kinderbetreuung und auch zur Pflege von Angehörigen berät.

Beispiel: Die Linksniederrheinische Entwässerungs-Genossenschaft ist als erster Wasserverband zum familienfreundlichen Unternehmen vom audit berufundfamilie zertifiziert.



4 Junge Frauen im gewerblich-technischen Bereich ausbilden
Durch gemeinsame Projekte wie die Broschüre „Einfach cool“ oder den „Girl's Day“ sowie mit dem Anbieten von Praktika und Berufserkundungen wollen wir technikinteressierte junge Frauen für unsere gewerblich-technischen Ausbildungsberufe gewinnen und zur Weiterqualifizierung ermutigen.

Beispiel: Der Bergisch-Rheinische Wasserverband bietet die Möglichkeit einer dualen Ausbildung, der Niersverband arbeitet aktiv bei Schulprojekttagen mit.



5 Elternzeit, Teilzeit und alternierende Telearbeit für Männer und Frauen
Durch Personalgespräche vor und nach der Elternzeit begleiten wir Frauen und Männer in dieser Familienphase. Fortbildungen während der Elternzeit sollen helfen, fachlich auf dem Laufenden zu bleiben. Der Kontakt zum Unternehmen wird zum Beispiel durch ElternzeitlerInnen-Treffen aufrechterhalten. Wir unterstützen männliche Beschäftigte in ihrem Wunsch, ihre Vaterrolle neu zu definieren und zu leben. Die in unseren Verbänden bereits seit vielen Jahren bestehenden flexiblen Arbeitszeiten, kombiniert mit Teilzeit- und/oder alternierenden Telearbeitsplätzen, sind oft ein Garant für Mütter und Väter, Beruf und Familie zufriedenstellend unter einen Hut zu bringen.

Beispiel: Der Erftverband hat im Rahmen des audits familieundberuf eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit. Emschergenossenschaft und Lippeverband bilden junge Eltern, vorrangig Mütter, in Teilzeit aus.



foto: fotolia

6 Frauen- und Männergesundheit

Unter anderem durch die Teilnahme an Wiedereingliederungsgesprächen nach längerer Krankheit wirken wir mit am Gesundheitsmanagement unserer Verbände. Wir gestalten Aktionen zum Thema Gesundheit.

Dabei sind wir uns bewusst, dass es um die Prävention und Bewältigung sowohl körperlicher als auch psychischer Belastungen geht. Frauen-Gesundheit braucht oft andere Voraussetzungen als Männer-Gesundheit (Gender-Mainstreaming) und Krankheitssymptome der gleichen Erkrankung zeigen sich bei Männern und Frauen teilweise sehr unterschiedlich.

Gemeinsame Gesundheitstage von Ruhrverband und Emschergenossenschaft/Lippeverband machen MitarbeiterInnen fit für eine gesunde Lebensführung.



7 Entgeltgerechtigkeit

„Gleiches Geld für gleiche Arbeit!“ Diesen gewerkschaftlichen Anspruch verfolgen wir in unseren Häusern. Unter anderem vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes thematisieren wir die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Wir wirken dem „Karriereknick“ durch Elternzeit entgegen und achten auf eine Gleichwertigkeit von Teilzeitarbeit.

Beispiel: Zunehmend wird in den Verbänden über Aktionen zum „Equal Pay Day“ (<http://www.equalpayday.de>) informiert. Das Datum dieses Aktionstages markiert den Zeitraum, den Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu bekommen.



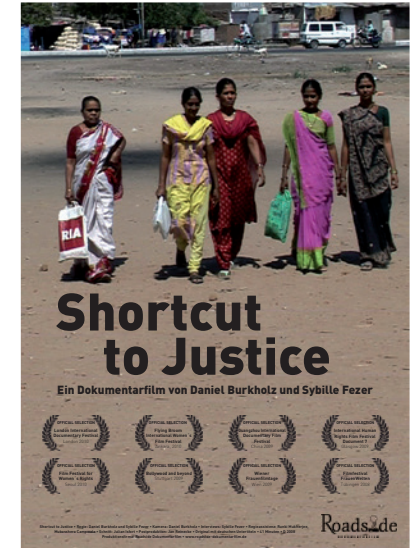
EG-check ist ein Instrumentarium zur Prüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

8 Frauensolidarität fördern

Am 8. März jeden Jahres erinnern wir an den Kampf der Frauen um ihre Grundrechte. Damit würdigen und feiern wir das bisher Erreichte. Für die Zukunft haben ein gutes Miteinander der Frauen und weibliche Netzwerke in unseren Verbänden einen hohen Stellenwert.

Beispiel: Der Aggerverband ist Mitorganisator bei FiLiA (Frauen innovativ Leben – interaktiv Anders).

Der Dokumentarfilm „Shortcut to Justice“ zeigt, wie Frauen in Indien mutig und pragmatisch für ihre Rechte eintreten.



9 Ansprechpartnerinnen

Wir sind Ansprechpartnerinnen in allen Fragen von Gleichstellung, helfen und beraten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, aber auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Beispiel: Beim Wasserverband Eifel-Rur ist die Einhaltung der Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fester Bestandteil des Arbeitsvertrages.



Wir, die Gleichstellungsbeauftragten der Wasserverbände, sind für Sie da! Unsere Kontaktdaten finden Sie auf der Rückseite dieser Broschüre.



Frauen in Führungspositionen – wir unterstützen Sie.

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW

Fragen zur Gleichstellung – **wir beraten Sie.**


DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW





Vereinbarkeit von
Familie und Beruf –
**wir finden mit
Frauen und Män-
nern individuelle
Lösungen zu Kin-
derbetreuung
und Pflegeverant-
wortung.**

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW



Am Internationalen
Frauentag, dem 8. März,
erinnern wir an
das Erreichte –
**wir setzen uns auch in
Zukunft für Sie ein.**

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
von neun Wasserwirtschaftsverbänden NRW