

Gleichstellungsplan des Europäischen Verbundes für Territoriale Zusammenarbeit Euregio Maas-Rhein

vom 03.04.2023

(Stand der Daten: 03.04.2023)

1. Einleitung

Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und die Wertschätzung von Vielfalt sind grundlegende Prinzipien der Arbeit in der Euregio Maas-Rhein. Mit dem zentralen Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber und Kooperationspartner zu sein, arbeitet der EVTZ Euregio Maas-Rhein (im folgenden EVTZ EMR) aktiv an der Beseitigung von Vorurteilen, stereotypen Denkmustern und Diskriminierungen. Allen Mitarbeitenden soll die Entfaltung ihrer individuellen Potenziale ermöglicht werden, unabhängig von ihren Personenmerkmalen und ihren Lebensumständen. Der Gleichstellungsplan (GSP) ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Geschäftsstelle.

Gender und Diversity sind als erklärte Leitungsaufgaben fest in der Struktur des EVTZ EMR verankerte strategische Querschnittsaufgaben, die in allen Prozessen berücksichtigt werden. Mit der Integration der Gleichstellung der Geschlechter in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse ist die Stabsstelle für Gleichstellung bei der Leitung des Dreiländerparks angesiedelt, welche diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und der Stabsstelle für Personal umsetzt.

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter kann nur durch einen nachhaltigen Kulturwandel erreicht werden. Gleichstellung ist deshalb als strategische Querschnittsaufgabe des EVTZ EMR in allen Handlungsfeldern verankert.

Besondere Schwerpunkte legt der EVTZ EMR auf:

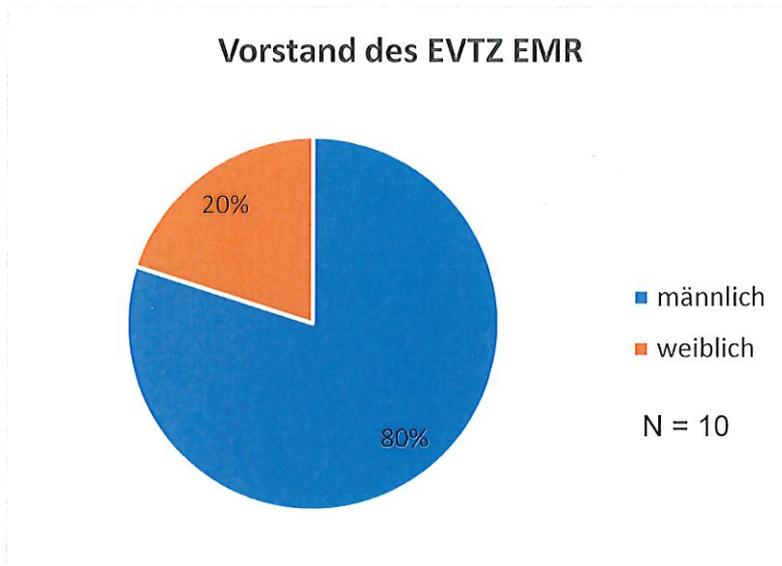
- eine chancengerechte Personal- und Organisationsentwicklung,
- den Ausbau und die Sicherung des Diskriminierungsschutzes,
- die Förderung geschlechter- und diversitätssensibler Führungskompetenzen aller Mitarbeitenden mit Personal- und Prozessverantwortung, Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz,
- die Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien,
- die Förderung der Karriereentwicklung von Frauen in allen Statusgruppen, über Karrierestufen hinweg,
- die Förderung flexibler Arbeitsverhältnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur des EVTZ EMR

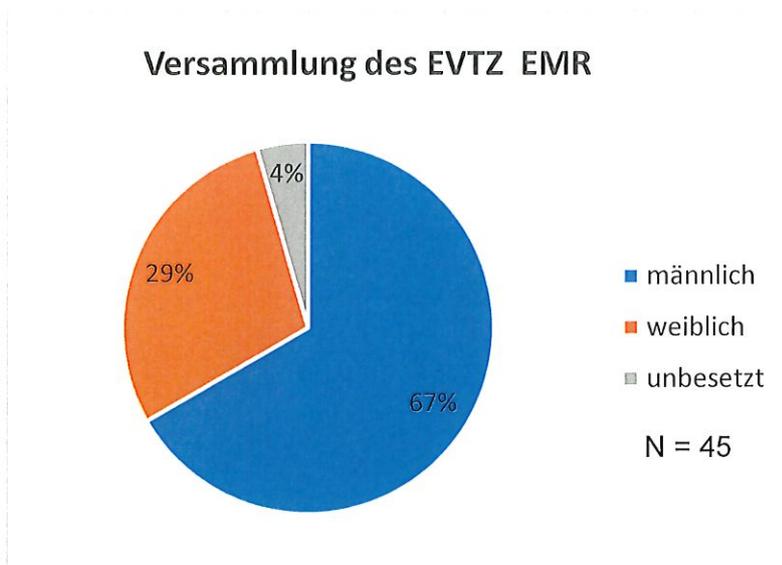
Die nachfolgenden Diagramme zeigen die Besetzung der verschiedenen Posten in Gremien und Geschäftsstelle nach Geschlecht unterteilt:

2.1. Gremien des EVTZ EMR

Der **Vorstand** des EVTZ EMR besteht aus 2 Mitgliedern pro Partnerregion (10 Mitglieder insgesamt). Da die Mitglieder des Vorstands *qua* ihrer Funktionen in den meisten Fällen durch die Satzung festgelegt sind, hat der EVTZ EMR keinen Einfluss auf die Wahl der Mitglieder.



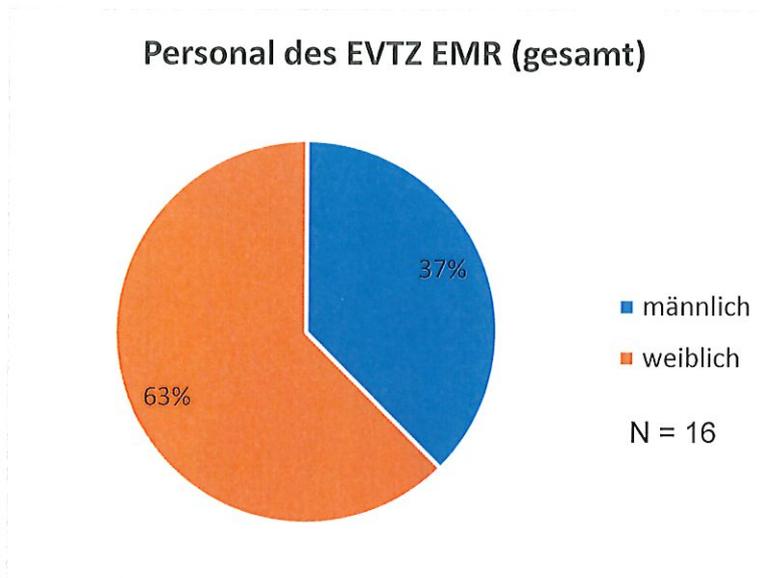
Die **Versammlung** des EVTZ EMR besteht aus 35 stimmberechtigten und 10 beratenden Mitgliedern (7+2 pro Partnerregion). Diese werden von den Partnerregionen bestimmt und in die Versammlung des EVTZ EMR entsandt, so dass der EVTZ EMR auch hier keinen Einfluss auf die Zusammensetzung der Sitze nach Geschlecht hat.



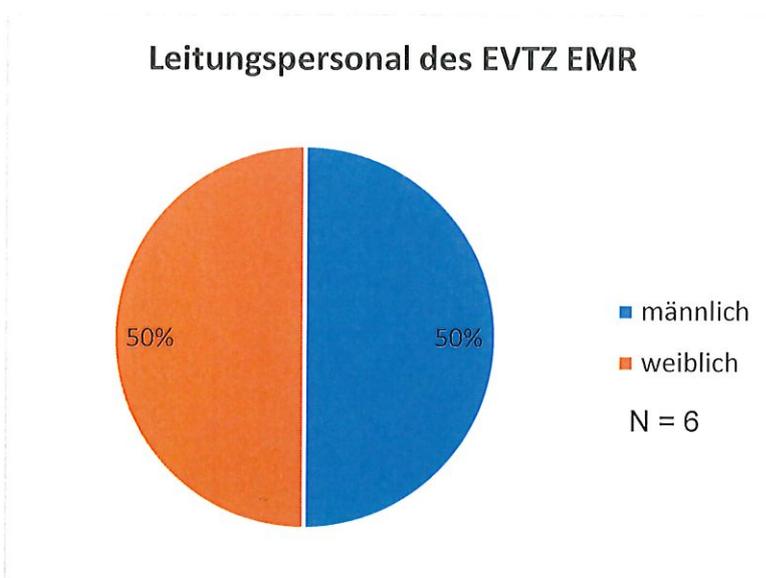
2.2. Geschäftsstelle des EVTZ EMR

Bei der Anwerbung neuer Angestellter sind weder Gender noch Diversität ein verstärkendes oder schwächendes Kriterium. Bei der Einstufung in die Barmen des EVTZ EMR wird eine gender-neutrale Einstufungstabelle befolgt, welche sich ausschließlich aus Qualifikation und der zu erfüllenden Funktion erschließt. Durch die Einstufung in die Gehaltsstruktur des EVTZ EMR wird die Besoldung ermittelt. Die Gehaltsstruktur des EVTZ EMR folgt jener des Ministeriums der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens.

Das Personal des EVTZ EMR umfasst zurzeit 16 Mitarbeitende (12 in der Geschäftsstelle angestellte und 4 bei INTERREG) und gliedert sich nach Geschlecht wie folgt:



Auch für Personal der Geschäftsstelle in Positionen mit Verantwortung oder Leitungsfunktionen (Geschäftsführung, Stabsstellen und Projektleitung, 6 Personen insgesamt) werden oben genannte Prinzipien befolgt.



Diese Bestandsaufnahme wird jährlich aktualisiert und mit dem Team und Vorsitz besprochen, sowie auf der Internetseite der EMR publiziert.

3. Interne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

3.1. Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auf Führungsebene und in Entscheidungsprozessen sowie auf den einzelnen Qualifizierungsstufen

Gleichstellung ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind daher angehalten, dem Abbau struktureller Benachteiligung in ihren Bereichen aktiv entgegenzuwirken. Chancengerechtigkeit, familiengerechtes Führen und die Wirkmacht unbewusster Denkmuster (*unconscious bias*) sind Teil der Schulungen von Personalverantwortlichen.

Zur Sensibilisierung für die Gleichstellung wird eine Mitarbeiterin mit der Aufgabe betraut. Die Leiterin des „Dreiländerparks“ wird diese Aufgabe für das Jahr 2023 übernehmen. Darüber hinaus stehen in der Rubrik „Bürokosten“ des Haushaltes jährlich 3.000 € für die Sensibilisierung und Weiterbildung im Rahmen der Gleichstellung zur Verfügung. Mehr Budget kann nach Bedarf unter Berücksichtigung der Finanzsituation des EVTZ EMR gewährt werden.

Zur Sensibilisierung in Bezug auf die Gleichstellung in Entscheidungsprozessen wird dieses Thema auf die Tagesordnung der entsprechenden Entscheidungsgremien des EVTZ EMR gesetzt.

3.2. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -gestaltung

Der EVTZ EMR erkennt an, dass die Organisationskultur und eine gesunde Work-Life-Balance von wesentlicher Bedeutung sind. Beide sind Faktoren für die Schaffung eines Umfelds, in dem sich alle Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht, wohlfühlen und die gleichen Möglichkeiten erhalten, um ihr berufliches Potenzial zu entwickeln.

Um eine gesunde Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, bietet der EVTZ EMR flexible Arbeitsregelungen sowie „mobiles Arbeiten“ und hybride Arbeitsformen unter Einhaltung des Arbeitsvertrags und der Anzahl der Arbeitsstunden. Büroräume vor Ort sind verfügbar für flexible Arbeitszeiten und Anpassung an die Bedürfnisse der Angestellten.

Der EVTZ EMR gewährt unabhängig vom Geschlecht vollständigen Zugang zum Elternurlaub nach dem in den Rechtsvorschriften Belgiens vorgesehenen Verfahren. Insgesamt sind die flexiblen Arbeitsregelungen der Geschäftsstelle so angelegt, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung oder die Pflege Angehöriger ermöglichen und unterstützen. Die flexible Arbeitszeitregelung ermöglicht es außerdem, an Arbeitstagen andere wichtige Fragen des Privatlebens zu klären (z. B. bei Krankheit eines Angehörigen, Arztbesuchen usw.). Änderungen der individuellen Arbeitszeiten werden den Angestellten des EVTZ EMR

per E-Mail mitgeteilt und im internen Regelwerk festgehalten. Ein flexibler Jahresurlaub und eine regelmäßige kreative Urlaubsplanung sind Teil des Arbeitsansatzes.

Fortlaufend suchen wir nach weiteren Wegen, um die Work-Life-Balance zu verbessern, und zwar sowohl unter Berücksichtigung von Vorschlägen des Personals als auch der Erfahrungen anderer Organisationen.

Unterschrift der Geschäftsführung:

Eupen, den 03.04.2023,



Michael Dejozé, Geschäftsführer