

Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans der Kreisverwaltung Coesfeld (2004 – 2006)

I. Grundlagen des Berichts

1. Rechtliche Grundlagen

Mit Beschluss vom 18.02.2004 hat der Kreistag die 1. Fortschreibung des Frauenförderplans für die Kreisverwaltung Coesfeld mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt.

Gem. § 5 a Abs. 1 LGG gilt der Frauenförderplan für die Dauer von 3 Jahren. Nach Ablauf hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Kreistag vorzulegen. Die zu erhebenden Daten beziehen sich dabei auf den 01.09. des jeweiligen Jahres, in dem der Frauenförderplan ausläuft.

In dem vorliegenden Bericht sind neben der Auswertung der Personalentwicklung auch Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit der vergangenen Jahre enthalten. Die Schwerpunkte der Arbeit für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld (interne Aufgaben) ergeben sich aus dem Frauenförderplan und sind somit verpflichtender Inhalt des Berichts. Die (externen) Aufgaben, die sich nicht (unmittelbar) auf die Belegschaft der Kreisverwaltung Coesfeld beziehen, sind im Bericht als gesonderter Punkt unter Abschnitt V aufgeführt.

2. Analyse der Beschäftigtenentwicklung

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl, bezogen auf volle Stellen, ist im Berichtszeitraum von 44,2% auf 46,0% gestiegen.

Ein Vergleich der Berufsgruppen mit Unterrepräsentanz zeigt, dass der Frauenanteil im Berichtszeitraum in fast allen Gruppen angestiegen ist. Die Unterrepräsentanz konnte in den Bereichen des mittleren vermessungstechnischen Dienst und im gehobenen bautechnischen Dienst erstmals ausgeglichen werden.

Für die Bereiche, in denen weiterhin Unterrepräsentanz besteht, sind besondere Maßnahmen der Frauenförderung entsprechend dem LGG vorgesehen.

3. Grad der Erreichung der Zielvorgaben

Die Zielvorgaben im abgelaufenen Frauenförderplan waren so gehalten, dass einerseits der Frauenanteil zu erhöhen war, andererseits aber genügend Spielraum für Einzelfallgerechtigkeit blieb.

Im Berichtszeitraum wurden alle Auswahlentscheidungen, z.B. bei Neueinstellungen oder der Vergabe von Beförderungsstellen, jeweils unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten getroffen. Bezogen auf die im abgelaufenen Frauenförderplan aufgestellten Zielvorgaben ist festzustellen:

- a) Für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst wurde prognostiziert, dass im Berichtszeitraum 4 Stellen zu besetzen sind. Davon sollten voraussichtlich 3 Stellen mit weiblichen Nachwuchskräften besetzt werden. Darüber hinaus wurden zusätzliche Stellen im „Zentrum für Arbeit“ bei der Kreisverwaltung Coesfeld eingerichtet. Diese Stellen konnten zum Zeitpunkt der Fortschreibung

nicht berücksichtigt werden, da der Bund über die Optionsanträge der Kommunen noch nicht entschieden hatte.

Im Berichtszeitraum wurden 12,5 Stellen im gehobenen nichttechnischen Dienst neu besetzt. Davon 11,5 Stellen mit Frauen. Der Frauenanteil ist hier bezogen auf Vollzeitstellen um 6,6%-Punkte von 32,5% auf 39,1% gestiegen.

b) Die Prognose, dass voraussichtlich 3 Stellen im gehobenen vermessungstechnischen Dienst zu besetzen sind, ist nicht eingetroffen. Die Zielvorgabe konnte daher nicht eingehalten werden.

c) In der Berufsgruppe „mittlerer vermessungstechnischer Dienst“ wurden 2 freie Stellen prognostiziert. Davon sollte 1 Stelle mit einer Frau besetzt werden. Dies ist erfolgt, so dass inzwischen in diesem Bereich eine Frauenquote bezogen auf volle Stellen von 53,2 % erreicht werden konnte.

Damit ist festzustellen, dass die Zielvorgaben in den Bereichen, in denen die Prognosen eingetreten sind, eingehalten wurden.

II. Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Stellenausschreibungen

Alle Tätigkeitsfelder bei der Kreisverwaltung Coesfeld sind sowohl für Frauen als auch für Männer offen. Zur Umsetzung dieses Grundsatzes enthält der Frauenförderplan u. a. Regelungen zum Stellenausschreibungsverfahren.

Danach werden bei der Kreisverwaltung Coesfeld in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, grundsätzlich alle zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Hierbei finden die in § 8 LGG festgelegten Regelungen Anwendung. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in jedem Einzelfall zur Stellungnahme aufgefordert.

Bei allen Stellenausschreibungen wird sowohl die weibliche als auch die männliche oder eine geschlechtsneutrale Berufsbezeichnung verwendet.

Jede ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich teilbar. Soweit zwingende dienstliche Belange der Teilbarkeit einer Stelle entgegenstehen, sind diese vor Ausschreibung mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann auf die Teilbarkeit verzichtet werden.

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte in keinem Fall festgestellt, dass eine Stelle nicht teilbar ist. Bei allen ausgeschriebenen Stellen wurde in der Ausschreibung auf die Teilbarkeit hingewiesen.

Vor Ausschreibung einer Stelle wird ein eindeutiges Anforderungsprofil erstellt, das in den Ausschreibungstext Eingang findet. Die Anforderungsmerkmale werden von der Personalabteilung – nach Absprache mit der jeweiligen Fachabteilung - festgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vor der Veröffentlichung der Ausschreibung beteiligt.

Im Berichtszeitraum wurden die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze in allen Fällen eingehalten. Darüber hinaus wurden bei der Kreisverwaltung Coesfeld vakante Stellen intern auch aus Bereichen ausgeschrieben, bei denen keine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben war. Diese Vorgehensweise hat allen Beschäftigten – unabhängig

vom Geschlecht – die Möglichkeit gegeben, sich innerhalb des Hauses beruflich zu verändern.

2. Personalauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren

Der Frauenförderplan stellt Regeln für die Durchführung von Vorstellungsgesprächen bei der Personalauswahl und Stellenbesetzung auf.

Im Berichtszeitraum wurden in Personalauswahlverfahren für alle extern ausgeschriebenen Stellen Vorstellungsgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreterin hat an allen Gesprächen teilgenommen und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber mitgewirkt. In allen Fällen wurde Einvernehmen unter den Beteiligten über die Auswahlentscheidung der Dienststelle erzielt.

Auf Vorstellungsgespräche bei intern ausgeschriebenen Stellen wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten verzichtet. Die Auswahlentscheidungen wurden anhand des jeweils zuvor erstellten Anforderungsprofils und der vorliegenden aktuellen Beurteilungen durch die Personalabteilung vorbereitet. Im Rahmen des Auswahlverfahrens wurde die Gleichstellungsbeauftragte vor der endgültigen Stellenbesetzung beteiligt. Dazu wurde ihr jeweils eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber mit den einzelnen Auswahlkriterien vorgelegt.

Dieses Verfahren fand sinngemäß Anwendung bei Auswahlentscheidungen für die Vergabe höherwertiger Tätigkeiten, auch bei Verzicht auf ausdrückliche interne Ausschreibung. In diesen Fällen wurde anhand der Auswahlkriterien eine Auswahl unter allen infrage kommenden Beschäftigten bei der Kreisverwaltung Coesfeld getroffen, ohne dass es dafür einer gezielten Bewerbung bedurfte.

Im Berichtszeitraum wurden alle Personalauswahlverfahren und Stellenbesetzungsverfahren in Abstimmung und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

3. Entwicklung im Fortbildungsbereich

Für die Fortbildung von Frauen innerhalb der Kreisverwaltung enthielt der bisherige Frauenförderplan u. a. folgende Vorgaben:

- Die für das Personalwesen zuständige Abteilung stellt sicher, dass alle Beschäftigten und Beurlaubten rechtzeitig über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden.
- Die Teilnahme steht sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkräften offen.
- Es werden speziell für Frauen Seminare angeboten, z.B. in den Bereichen EDV, Rhetorik, Selbstbehauptung.
- In Führungs- und Führungskräftenachwuchsseminaren sind u. a. Themen wie Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz oder auch geschlechterneutrales Beurteilungswesen, zu behandeln.

Seminare für Frauen

Bereits seit einigen Jahren bestand bei der Kreisverwaltung Coesfeld ein regelmäßiges Angebot an Selbstbehauptungskursen für Frauen. In Kooperation mit der Kreispolizeibehörde wurden 1 – 2 Kurse im Jahr an unterschiedlichen Orten im Kreis Coesfeld

durchgeführt. Interessierte Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung konnten sich zu diesen Kursen anmelden. An 10 Abenden wurden den Teilnehmerinnen durch ausgebildetes

Fachpersonal sowohl theoretische als auch praktische Kenntnisse im Umgang mit Gewaltsituationen vermittelt.

Diese Seminare wurden von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

Letztmalig hat ein solcher Kurs im November 2004 stattgefunden. Die Kreispolizeibehörde hat diesen präventiven Bereich zurückgefahren, so dass für die Kurse sofern sie denn überhaupt noch durchgeführt werden, keine festen Plätze mehr für Kreisbedienstete gebucht werden konnten. Alternative Anbieter mit entsprechendem Angebot konnten bislang noch nicht für die Kreisbediensteten verpflichtet werden.

Im Berichtszeitraum wurden darüber hinaus alle hausinternen EDV-Seminare an einigen Terminen in Teilzeitform angeboten. Diese Seminare richteten sich nicht nur an Frauen. Wegen der Teilzeitform fanden sie aber überwiegend oder ausschließlich mit weiblichen Beschäftigten statt.

Darüber hinaus wurde ein Seminar speziell für Frauen zum Thema „Kommunikation“ von der Kreisverwaltung Coesfeld als Inhouse-Seminar angeboten. Dieses Schnupperseminar, an dem 49 Kolleginnen teilgenommen haben, wird in 2007 und 2008 vertieft und den interessierten Frauen angeboten werden. Des Weiteren bietet das Studieninstitut Münster in seinem Fortbildungsprogramm eine ausreichende Vielzahl von Frauenseminaren an. Hier haben die weiblichen Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld die Möglichkeit, an Seminaren zur persönlichen Fortbildung teilzunehmen, zu denen auch Frauenseminare gehören.

Führungskräfteschulungen

Die Führungskräfte der Kreisverwaltung Coesfeld wurden im Berichtszeitraum in unterschiedlichen Seminaren gezielt geschult. So fanden in 2004 und 2005 u.a. Seminare zum Thema „Dienstliche Beurteilungen und Beurteilungsgespräche“ und „Schwierige Führungsgespräche“ statt.

Die jeweilige Seminarleitung wurde auf die Vorgaben zu Fortbildungsveranstaltungen entsprechend dem Frauenförderplan hingewiesen. Soweit wie möglich und verfügbar wurden weibliche Kräfte für die Durchführung der Seminare verpflichtet.

Rotation

Zur Qualifizierung junger Nachwuchskräfte im Bereich der Beamtinnen und Beamten im Eingangsamt und ersten Beförderungsamts des gehobenen Dienstes sowie den entsprechenden Entgeltgruppen im Angestelltenbereich bietet die Kreisverwaltung Coesfeld die Möglichkeit der Rotation an.

Die Rotation soll helfen, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern und die Einsatzmöglichkeiten über eine Verbreiterung des Fachwissens zu verbessern. Die Rotation beruht auf Freiwilligkeit.

Angestelltenlehrgänge und Aufstieg

Der Weiterentwicklung und besseren beruflichen Qualifikation mit dem Ziel, die Übernahme höherwertiger Aufgaben zu ermöglichen, dienen der Besuch der Angestellten-

Lehrgänge I und II sowie die Ausbildung zum Aufstieg von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst. Hier wendet die Kreisverwaltung mit

der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmte Richtlinien über die Zulassung zu den Angestelltenlehrgängen I und II sowie über den Aufstieg in den gehobenen Dienst an.

Den Angestelltenlehrgang I hat in den vergangenen 3 Jahren keine Mitarbeiterin/ kein Mitarbeiter der Kreisverwaltung Coesfeld besucht. Im Berichtszeitraum hat eine Frau den Aufstieg in den gehobenen Dienst erfolgreich abgeschlossen. Zzt. befindet sich eine Beamtin des mittleren Dienstes in der Aufstiegsausbildung. Die Entscheidung dazu wurde im Rahmen eines vorangegangenen Auswahlverfahrens getroffen.

Den Angestelltenlehrgang II besuchen z.z. 5 Kolleginnen der Verwaltung. Davon ist eine Kollegin derzeit aus familiären Gründen beurlaubt. Im Berichtszeitraum haben 2 Beschäftigte der Verwaltung (1 weiblich/ 1 männlich) die Prüfung für den A II-Lehrgang erfolgreich abgelegt.

Fortbildungsveranstaltungen – allgemein –

Als Anlage sind Gesamtübersichten für die Jahre 2004 bis 2006 beigelegt, aus denen die Anzahl der Fortbildungstage aller Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld hervorgehen. Es handelt sich hierbei sowohl um fachliche als auch persönliche Fortbildungen unterschiedlicher Anbieter aufgeschlüsselt nach einzelnen Berufsgruppen.

III. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Teilzeitarbeit/Reduzierung der Arbeitszeit

Im Interesse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch mit Blick auf geänderte rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. In-Kraft-Treten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zum 01.01.2001) hat sich die Kreisverwaltung Coesfeld verpflichtet, moderne Arbeitszeitmodelle und -regelungen wie flexible Teilzeit, Jobsharing und dienstliche Aufgabenerledigung im häuslichen Bereich für alle Beschäftigten zuzulassen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dabei entspricht die Kreisverwaltung dem Grundsatz, dass Teilzeitbeschäftigung das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Bereits bestehende Teilzeitarbeit oder der Wunsch nach Teilzeitarbeit darf sich für die Beschäftigten bei Einstellung, dienstlichen Beurteilungen, Beförderungen sowie bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auswirken.

Die Teilzeitbeschäftigung kann bei der Kreisverwaltung Coesfeld auf vielfältige Weise gestaltet werden. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben eine individuelle Arbeitszeit vereinbart.

Je nach familiärem und dienstlichem Erfordernis kann die Arbeitsleistung an allen oder nur einigen Arbeitstagen vor- und/oder nachmittags erbracht werden.

Im Berichtszeitraum stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 208 auf nunmehr 254 an, davon 176 Frauen. Inzwischen sind mehr als 1/3 der Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld in Teilzeit tätig.

Die Kreisverwaltung Coesfeld bietet grundsätzlich die Möglichkeit der häuslichen Aufgabenerledigung für alle Beschäftigten. Im Berichtszeitraum wurde die Dienstvereinbarung zu diesem Thema unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten neu gefasst. Die Zulassung von Heimarbeit setzt voraus, dass sich die Aufgaben der jeweiligen Stelle dem Grunde nach dafür eignen und der Dienstbetrieb nicht gestört wird. Heimarbeit wird grundsätzlich befristet und nur für den jeweils aktuellen Arbeitsplatz zugelassen. Im Berichtszeitraum wurden alle Anträge auf Heimarbeit positiv beschieden.

2. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubung

Die Kreisverwaltung Coesfeld praktiziert Maßnahmen, um ihren Beschäftigten die Wahrnehmung familienbedingter Beurlaubungszeiten und eine berufliche Wiedereingliederung nach Beendigung der Familienphase zu ermöglichen.

So konnten im Berichtszeitraum alle Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Inanspruchnahme der Elternzeit berücksichtigt werden.

Zur Erhaltung bzw. Verbesserung der beruflichen Qualifikation besteht für den o. g. Personenkreis die Möglichkeit, bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen, an den Angestelltenlehrgängen I und II teilzunehmen.

Im Berichtszeitraum hat eine Kollegin während der Beurlaubung am A II Lehrgang teilgenommen. Die Abschlussprüfung steht noch aus.

Allen Anträgen auf (ggf. unterhältige) Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit/Beurlaubung konnte im Berichtszeitraum entsprochen werden. Die erziehungsgeldunschädlichen Beschäftigungsverhältnisse wurden jeweils entsprechend den Anträgen individuell hinsichtlich Dauer und Arbeitsumfang abgeschlossen.

IV. Benachteiligungen am Arbeitsplatz

Bericht über die durchgeführten Maßnahmen

In den wenigen Fällen sexueller Belästigung wurde die Gleichstellungsbeauftragte jeweils in Kenntnis gesetzt. Immer waren es die betroffenen Frauen, die die Gleichstellungsbeauftragte informierten. Nähere Einzelheiten zu den Vorfällen werden aus Datenschutzgründen hier nicht ausgeführt.

Gemeinsam haben die Verwaltungsleitung und die Gleichstellungsbeauftragte Maßnahmen ergriffen, um weitere sexuelle Belästigungen für die betroffenen Frauen zu unterbinden.

Die im Frauenförderplan aufgestellten Grundsätze zur Bekämpfung von Mobbing haben sich bewährt. In Konfliktsituationen wurde die Dienststelle in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgreich konfliktlösend tätig.

In den vergangenen Jahren ist jedoch insgesamt eine Zunahme von Konfliktsituationen bei der Kreisverwaltung Coesfeld zu verzeichnen. Mögliche Ursache hierfür ist u.a. die kontinuierlich ansteigende Arbeitsdichte und -belastung der Beschäftigten.

Am 18.08.06 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten und hat u.a. das Beschäftigtenschutzgesetz abgelöst. Der Arbeitgeber ist danach umfassend gesetzlich gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen, insbesondere vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen (u.a. sexuelle Belästigung und Mobbing) zu treffen.

V. Weitere Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

1. *Runder Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld*

Seit seiner Gründung im April 2001 arbeitet der „Runde Tisch zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld“ kontinuierlich als institutionalisierte einzelfallübergreifende regionale Kooperation. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Kreisverwaltung Coesfeld ist Koordinatorin des Arbeitskreises. Aktiv arbeiten am Runden Tisch regelmäßig ca. 20 Fachkräfte aus dem gesamten Kreisgebiet mit. Sie kommen aus einer Vielzahl von Institutionen, Vereinen, Verbänden, Selbsthilfeorganisationen, öffentlichen und privaten sozialen Einrichtungen und der Politik.

Ziele des Runden Tisches sind:

- Schnelle und unbürokratische Hilfe für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder im Kreis Coesfeld,
- Gewalt als alltägliches Problem bewusst zu machen,
- die gesamtgesellschaftliche Verantwortung/ Aufgabe zur Vermeidung von Gewalt darzustellen,
- sich für Vorbeugung und Verhinderung von Gewalt einzusetzen.

Arbeitschwerpunkt des Runden Tisches ist seit 2003 die Gesamtproblematik häusliche Gewalt.

Im Jahr 2004 wurden zu dieser Thematik gemeinsam mit der Kreispolizeibehörde in einer Projektgruppe Standards zur Beratung gemäß dem Gewaltschutzgesetz erarbeitet. Diese ermöglichen eine enge Zusammenarbeit der Beratungsstellen für Frauen nach dem Gewaltschutzgesetz mit der Polizei. Von Gewalt betroffene Frauen im Kreis Coesfeld erhalten auf Grundlage dieser Standards und auf eigenen Wunsch nach Polizeieinsätzen bei häuslicher Gewalt generell innerhalb von 24 Stunden eine Erstberatung.

In den Jahren 2003 - 2006 hat der Runde Tisch unter Federführung der Gleichstellungsstelle zum Thema häusliche Gewalt verschiedene Veranstaltungen organisiert und durchgeführt, wie eine Fachtagung für ErzieherInnen und andere Fachkräfte, eine ÄrztInnenfortbildung und Podiumsdiskussionen zum Gewaltschutzgesetz.

Der Arbeitskreis wird zur Erreichung seiner gesetzten Ziele in den nächsten Jahren weiterarbeiten.

2. *Internationaler Frauentag*

Anlässlich des internationalen Frauentages am 8. März eines jeden Jahres hat die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Coesfeld in den Jahren 2005 und 2006 je eine Veranstaltung in der Kolvenburg in Billerbeck organisiert und durchgeführt.

Engagierte Künstlerinnen verschiedener Genres boten in ihren Programmen Einblicke in das Thema Gleichberechtigung aus dem Blickwinkel der Kunst und Kunstgeschichte.

3. Girls' Day- Mädchen - Zukunftstag im Kreis Coesfeld

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung beteiligen sich seit 2005 alle Städte und Gemeinden im Kreis Coesfeld am jährlich im April bundesweit stattfindenden Girls' Day. Die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten vor Ort organisieren den Girls' Day in Kooperation mit den weiterführenden Schulen. Allein im Jahr 2006 haben kreisweit mehr als 1000 Mädchen der 7. Klassen an einem Tag Einblick in Berufe nehmen können, die in der Regel nicht zu den frauentypischen gehören und in der Berufswahlliste von Mädchen eher selten vorkommen. Mittlerweile wird am Girls' Day auch für Jungen des gleichen Jahrgangs an den Schulen im Kreis Coesfeld angeboten, dass sie in männeruntypische Berufe schnuppern oder in Arbeitsgruppen über tradierte Rollenbilder reflektieren können.

4. Arbeitskreise der Gleichstellungsbeauftragten

Die Kreisgleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten im Kreis Coesfeld sowie bei der Arbeitsgemeinschaft der Kreisgleichstellungsbeauftragten auf Landesebene teil. Seit 2006 vertritt die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Coesfeld die Münsterlandkreise im Arbeitskreis Gleichstellung beim Landkreistag.