

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2021-2025

Rechtliche Grundlagen

- Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz und
- Landesgleichstellungsgesetz NRW

Steuerung der Personalplanung und Entwicklung

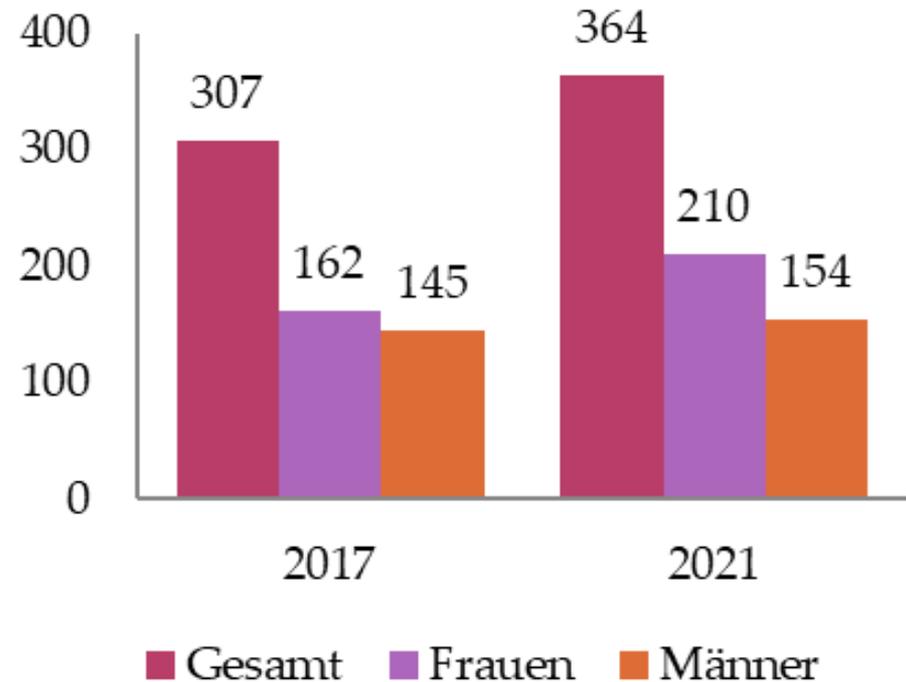
- Wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung
- Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts
- Umsetzung: Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten-oder Leitungsfunktion

Bestandsaufnahme und Analyse

- 2017 307 Beschäftigte
- 2021 364 Beschäftigte
- + 57 Beschäftigte, davon
- 48 Frauen
- 9 Männer

(Stichtag: 31.01.2021)

Stammpersonal gesamt



Ergebnis der Bestandsaufnahme

- Keine Mitarbeiterinnen in der Laufbahngruppe 2
2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)
- Lediglich eine Mitarbeiterin in einer
Leitungsfunktion als Amtsleitung
- Nur zwei weitere Mitarbeiterinnen in mittleren
Leitungsfunktionen (außerhalb des Bereichs der
Kita-Leitungen bzw. Stadtbücherei)

Ergebnis der Bestandsaufnahme

- Bis auf eine Mitarbeiterin keine Frauen in handwerklichen Berufen (Bauhof, Hausmeister) oder im IT-Bereich beschäftigt
- Kaum Männer im Sozial- und Erziehungsdienst bzw. im Bereich Schulsekretariate
- Überproportional großer Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung
- Wenige Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, keiner länger als 2 Monate

Zielvorgaben

- Gleichstellungsplan:
enthält konkrete Zielvorgaben, um den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf bis zu 50 % zu erhöhen

Zielvorgaben

- Frauenanteil $< 50\%$ = frei werdende Stellen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit Frauen besetzt
- Dies gilt vor allem auch bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, sofern der Frauenanteil hier $< 50\%$ ist

Zielvorgaben

- Frei werdende Stellen mit einem Frauen- oder Männeranteil $< 20\%$ sind auch extern auszuschreiben, sofern keine geeigneten Bewerbungen vorliegen
- Ergreifung von besonderen Maßnahmen zur Motivation des unterrepräsentierten Geschlechts zur Bewerbung
- Sukzessives Heranführen weiblicher Nachwuchskräfte an Leitungs- und Führungspositionen z. B. durch Übertragung einer Team- oder Sachgebietsleitung

Zielvorgaben

- Führen von Statistiken über
 - Anzahl der Bewerbungen, differenziert nach Geschlecht
 - Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen
 - Ergebnis der Stellenbesetzung
 - Höhergruppierungen und Beförderungen
 - Telearbeitsplätze, getrennt nach Geschlecht

Maßnahmen

- Gesetzlich vorgegebene Maßnahmen z. B. nach LGG im Hinblick auf Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren
- Darüber hinaus gezielte Maßnahmen, die realistisch umgesetzt werden können
- Controlling in 2 Jahren

Maßnahmen

- Maßnahme A: Leitungs- und Führungspositionen
- Förderung weiblicher Nachwuchskräfte durch internes Mentor-Programm
- Ziel: Identifizierung und Entwicklung weiblicher Nachwuchskräfte zu Führungskräften im Rahmen des bestehenden amtsinternen Netzwerks

Maßnahmen

- Maßnahme B: Abbau der massiven Unterrepräsentanz in verschiedenen Berufsgruppen durch
 - verstärkte Präsenz auf Ausbildungs- und Berufsmessen,
 - Ausbau des Angebots zum Girls- und Boys Day,
 - Ausbau der Kontakte zu diversen Institutionen, zielgruppengerechte Formulierung von Stellenausschreibungen
- Ziel: Erreichen eines erweiterten Personenkreises für die Ausbildungsberufe bei der Stadt Geilenkirchen

Maßnahmen

- Maßnahme C: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Unterstützung der weiblichen Teilzeitkräfte bei der Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung durch Ausbau von
 - Gleitzeitregelungen,
 - mobilem Arbeiten
 - Weiterer Arbeitszeitmodelle zur besseren Betreuung der Kinder während Ferienzeiten
 - Einrichtung Eltern-Kind-Büros
- Ziel: Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung bei weiblichen Beschäftigten und
- Gewinnung von neuen Mitarbeiter*innen aufgrund flexibler und arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsbedingungen

Maßnahmen

- Maßnahme D:
 - Fortbildung von Führungskräften zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes/
Gleichstellungsplan
- Ziel: Sensibilisierung/Motivation der Dienststellenleitung, Personalverantwortlichen, Beschäftigten mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen zur Umsetzung der Gleichstellung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

