

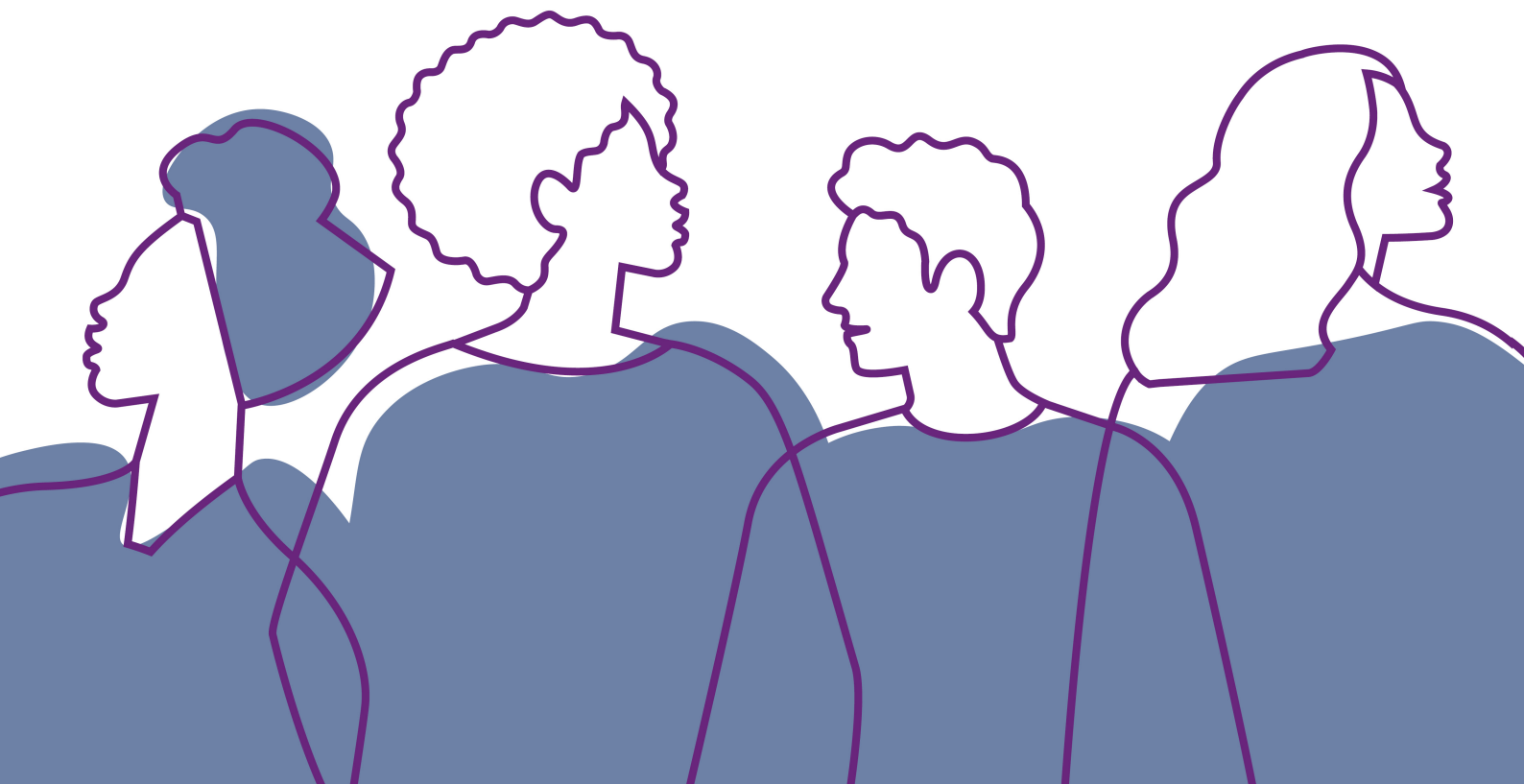
Tätigkeitsbericht 2024 der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Dormagen

Querschnittsaufgabe Gleichstellung von
Frauen und Männern



1. Die Gleichstellungsbeauftragte	4
1.1. Rechtsgrundlage	4
1.2. Ausstattung des Gleichstellungsbüros	5
1.3. Finanzielle Ausstattung	6
1.4. Aufgaben	6
1.5. Erreichbarkeit	7
1.6. Öffentlichkeitsarbeit	7
2. Bericht Aufgaben	9
2.1. Interne Aufgaben	9
2.1.1. Interne Sonderaufgaben	9
2.1.2. Teilnahme Gremien/Arbeitsgruppen	9
2.1.3. Veranstaltungen/Aktionen/Projekte	10
2.2. Externe Aufgaben	11
2.2.1. Teilnahme Gremien/Arbeitsgruppen	11
2.2.2. Veranstaltungen/Aktionen/Projekte	11
3. Fortbildungen/ Fachtagungen	13
4. Blickpunkte und Fazit	13
4.1. Rückblick/Wissenswertes.....	13
4.2. Fazit	14
4.3. Blick nach vorn - Schwerpunktarbeit 2025	14

1 Die Gleichstellungsbeauftragte



1. Die Gleichstellungsbeauftragte

1.1. Rechtsgrundlagen

Die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten und die Begründung für die Gleichstellungsarbeit basiert auf einer Vielzahl von Gesetzen:

Der Vertrag über die Europäische Union (EUV)

Artikel 2 Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine der Aufgaben der Europäischen Gemeinschaft.

Artikel 3 Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Neu: der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)

Artikel 8 Die Querschnittsklausel Gleichstellung ersetzt den ehem. Artikel 3 Abs. 2 Europäischer Gemeinschaftsvertrag (EGB)

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Artikel 21 Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse [...] sind verboten.

Das Grundgesetz (GG)

Artikel 3 (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.

Die Gemeindeordnung Nordrhein-Westfalen (GO)

§ 5 (1) Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Gemeinden.

(2) In kreisangehörigen Städten und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern sowie in kreisfreien Städten sind hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG)

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) ist rechtliche Grundlage und Handlungsrahmen für die Kommunen. Im LGG sind die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert.

Daraus resultiert im Ortsrecht der Stadt Dormagen die Festlegung in der Hauptsatzung

§ 3 (1) Die vom Bürgermeister hauptamtlich bestellte Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Stadt Dormagen mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.

1.2. Ausstattung des Gleichstellungsbüros

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit 32 Wochenstunden zu 100 % für diese Tätigkeit freigestellt. Zudem ist Frau Ingrid Fleckenstein mit 5 Wochenstunden als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Seit dem 01.09.2019 ist Frau Stefanie Klotmann als zweite stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt und nimmt bedarfsweise an Terminen wie Vorstellungsgespräche, Ernennungsveranstaltungen o.ä. teil, wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre erste Stellvertreterin verhindert sind.

Organisatorisch ist sie seit dem 01.01.2022 dem Bürgermeister direkt zugordnet und erhält Unterstützung vom Büro des Verwaltungsvorstandes sowie vom Büro für Öffentlichkeitsarbeit.

Das Gleichstellungsbüro befindet sich mit der Zimmer-Nummer 3.16 (neben dem Ratssaal) im Neuen Rathaus.

Darüber hinaus erlangt die Gleichstellungsbeauftragte mehr Flexibilität durch die Nutzung eines dienstl. Notebooks. Die Arbeit erfolgt zwischenzeitlich komplett digital.

Aufgrund der mobilen Arbeit wird das Büro weiteren Nutzer und Nutzerinnen wie z.B. der Betriebsärztin, Kolleginnen und Kollegen des Personalmanagements sowie der VHS für die mündlichen Prüfungen ihrer Integrationskurse zur Verfügung gestellt.

Beratungsgespräche oder Besprechungen eigener Arbeitsgruppen finden flexibel in städt. Besprechungsräumen, bei Ratsuchenden oder in Räumlichkeiten von Netzwerkpartnern statt.

1.3. Finanzielle Ausstattung

Für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten standen im Haushaltsjahr 2024 folgende Haushaltsmittel wie folgt zur Verfügung:

- | | |
|--|---------|
| • Veranstaltungen und Projekte | 4.300 € |
| • Geschäftsausgaben | 1.200 € |
| • Fortbildung | 600 € |
| • Geringwertige Wirtschaftsgüter < 800 € netto | 400 € |

1.4. Aufgaben

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß der Gemeindeordnung NRW die Mitwirkung bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Hierbei wird nicht zwischen internen und externen Maßnahmen unterschieden. Der Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten ist vielfältig und wird als Querschnittsaufgabe bezeichnet. Grob skizziert lassen sich folgende Bereiche herauskristallisieren:

- Aktive Öffentlichkeitsarbeit durch Initiierung, Planung, Leitung und eigenständige Durchführung von Arbeitskreisen, Veranstaltungen und Projekten zur Förderung des Bewusstseins für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Kooperation und Zusammenarbeit mit Organisationen aus sozialen, politischen, wirtschaftlichen und anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere mit den im Rhein-Kreis Neuss tätigen Akteuren
- Pflege und Ausbau von Netzwerken
- Impuls- und Ideengeberin in Sachen Gleichstellungsarbeit und Gewinnung von Menschen zur Mitarbeit
- Mitwirkung in der Zuständigkeit nach dem LGG bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Verwaltung und Unterstützung für die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes. Dabei erfolgt die Begleitung bei der Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie in dessen Umsetzung, besonders hinsichtlich der kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung.
- Beratung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Dormagen sowie für Bürgerinnen und Bürger der Stadt Dormagen.

1.5. Erreichbarkeit

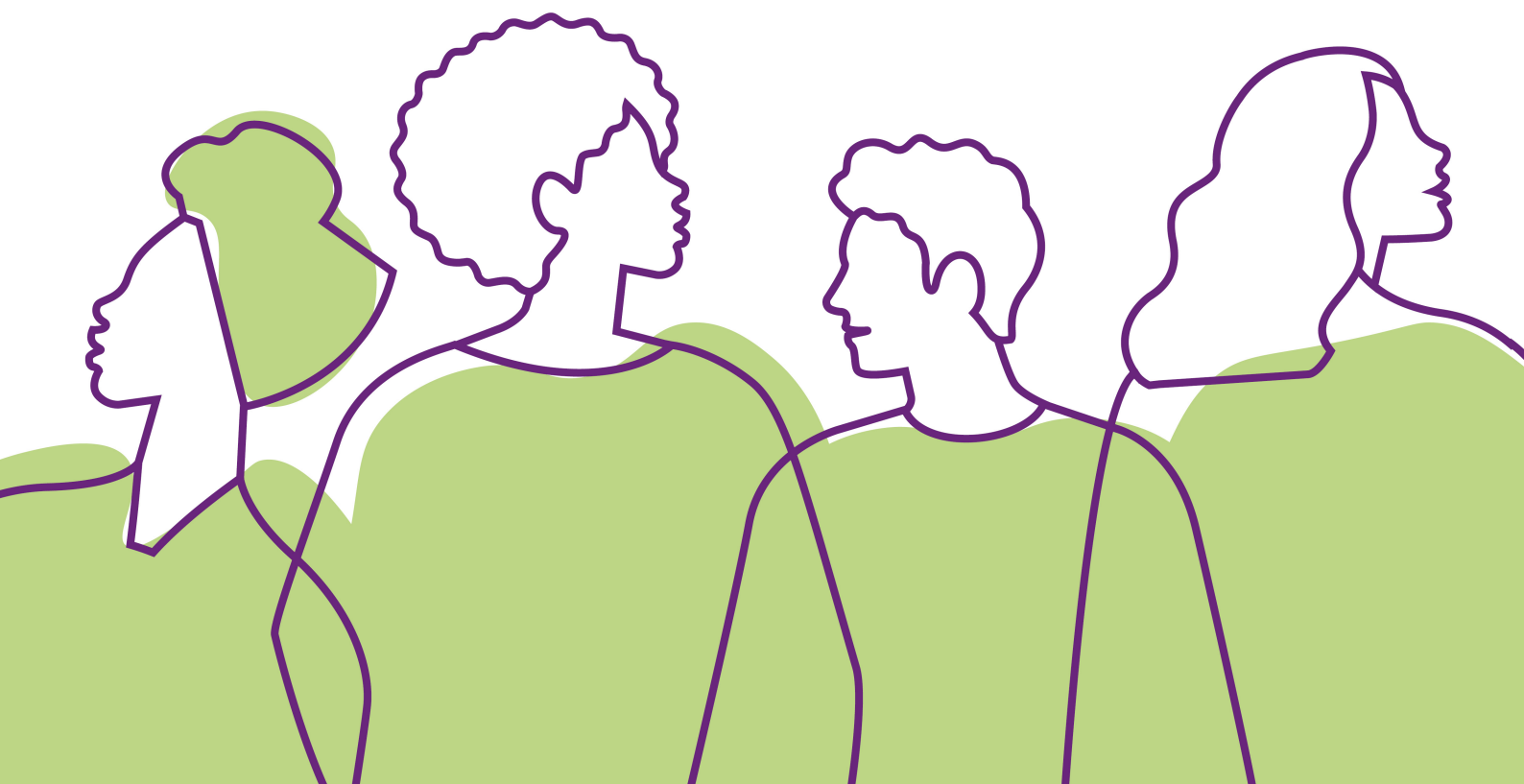
Persönliche Vorsprachen sind jederzeit möglich. Da viele Termine wahrzunehmen sind, ist eine vorherige telefonische oder elektronische Terminabsprache immer zu empfehlen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unter der Mailadresse anja.hain@stadt-dormagen.de oder telefonisch unter der Durchwahl 257-4310 der Stadtverwaltung Dormagen erreichbar. Während der Büroabwesenheit werden Anrufe an die Rufnummer der Stadtverwaltung auf das Mobiltelefon weitergeleitet. Die gewährte technische Ausstattung ermöglicht eine äußerst hohe Arbeitseffizienz.

1.6. Öffentlichkeitsarbeit

In den Medien der Stadtverwaltung sowie eigenen Netzwerkverteilern informiert die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über eigene sowie Kooperationsveranstaltungen und stellt Berichte über allgemeine Gleichstellungsthemen zur Verfügung. Die Internetpräsenz der Gleichstellungsbeauftragten (<https://dormagen.de/> Stichwort: Gleichstellungsfragen), ist eine gute Grundlage für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt sich über Gleichstellung zu informieren. Über Veranstaltungen wurde regelmäßig in der örtlichen Presse berichtet.

2 Bericht Aufgaben



2. Bericht Aufgaben

2.1. Interne Aufgaben

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. LGG NRW hausintern an allen personellen, sozialen, und organisatorischen Maßnahmen mitzuwirken, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche. Die internen Aufgaben sind Pflichtaufgaben. Intensität der Beteiligungen und Gestaltungen variieren bei aktuellen Schwerpunkten.

- Mitwirkungen bei Personalauswahlverfahren (Vorstellungsrunden) und in weiteren personellen Angelegenheiten, sowohl intern als auch extern
- Teilnahme an Praxismodulprüfungen im Rahmen des dualen Studiums Bachelor of Laws
- Feedbackgespräche mit Beschäftigten nach Personalauswahlverfahren
- Beratungsgespräche Beschäftigte allgemein
- Kollegiale Beratung von Frauen, die neu in eine Führungsposition kommen
- Teilnahme an Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Teilnahme an den Begrüßungsveranstaltungen der Neubeschäftigten sowie der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger
- Teilnahme an Ernennungsveranstaltungen
- Jour Fixe mit Bürgermeister, Personalservice und Personalrat
- Verwaltungsklausur

2.1.1 Interne Sonderaufgaben

- Regelmäßige Betreuung von Schülerinnen und Schülern im Rahmen eines Betriebspraktikums
- Digitallotsin
- Verantwortungsteam Bürgerhotline
- Organisation Mitarbeiterfest Konzern

2.1.2. Teilnahme Gremien/Arbeitsgruppen

In 2024 regelmäßig teilgenommen an:

- Arbeitsschutzausschuss
- Betriebliche Kommission (LOB)
- Digitalisierung und Innovation auf Leitungsebene
- Digitalisierungslotsinnen und -lotsen
- Gesundheitsvorsorge
- Stellenbewertungskommission

- Erörterungen mit dem Personalrat, Personalservice und Bürgermeister
- Vierteljahresgespräche Personalrat, Personalservice und Bürgermeister
- Netzwerkfähigkeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie Teilnahme an deren Mitgliederversammlung
- Teilnahme an Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des erweiterten Verwaltungsvorstandes und Dezernatsrunden sowie an der Klausurtagung des Verwaltungsvorstandes
- Überarbeitung Dienstvereinbarung gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz
- Fortschreibung Gleichstellungsplan 2024-2028

2.1.3. Veranstaltungen/Aktionen/Projekte

- Vier Quartalstreffen - **Selbsthilfetreffpunkt „Wir pflegen – wir stärken uns selbst!“** für Beschäftigte der Stadt Dormagen und ihren Tochtergesellschaften
- 08. März - **Erste Frauenversammlung** bei der Stadt Dormagen unter Beteiligung der Frauenberatungsstelle Neuss und der Speakerin Tanja Peters
- 08. April - Weiterführung Schulungsreihe für Führungskräfte der Stadt Dormagen **„Together with respect – Sexismus und Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“** im Rahmen des Präventionskonzeptes
- 06. und 13. Mai – Erste Schulung für Mitarbeitende der Stadt Dormagen **„Together with respect – Sexismus und Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“** im Rahmen des Präventionskonzeptes
- 10. Juni – **Männergesundheitswoche** Verteilung der Broschüre der Stiftung Männergesundheit zum Jahresthema „Übergewicht“
- 12. September - **Female Empowerment Workshop** mit der Speakerin & Coachin Tanja Peters
- 27. September - **STADTWIES`N**
Mitarbeitendenfete für die Beschäftigten des Konzerns Stadt Dormagen

- 14. November - im Rahmen des Internationalen Männertags
Männertreff - EMPOWERMENT NOW
mit der Speakerin & Coachin Tanja Peters
- 28. November - **NETZWERK FiF – FrauenInFührung**
Auftaktveranstaltung zur Netzwerkgründung mit der systemischen
Coachin & Organisationsentwicklerin, Business Consulting Iris
Schmitz und Moderatorin Anja Bezold

2.2. Externe Aufgaben

2.2.1. Teilnahme Gremien/Arbeitsgruppen

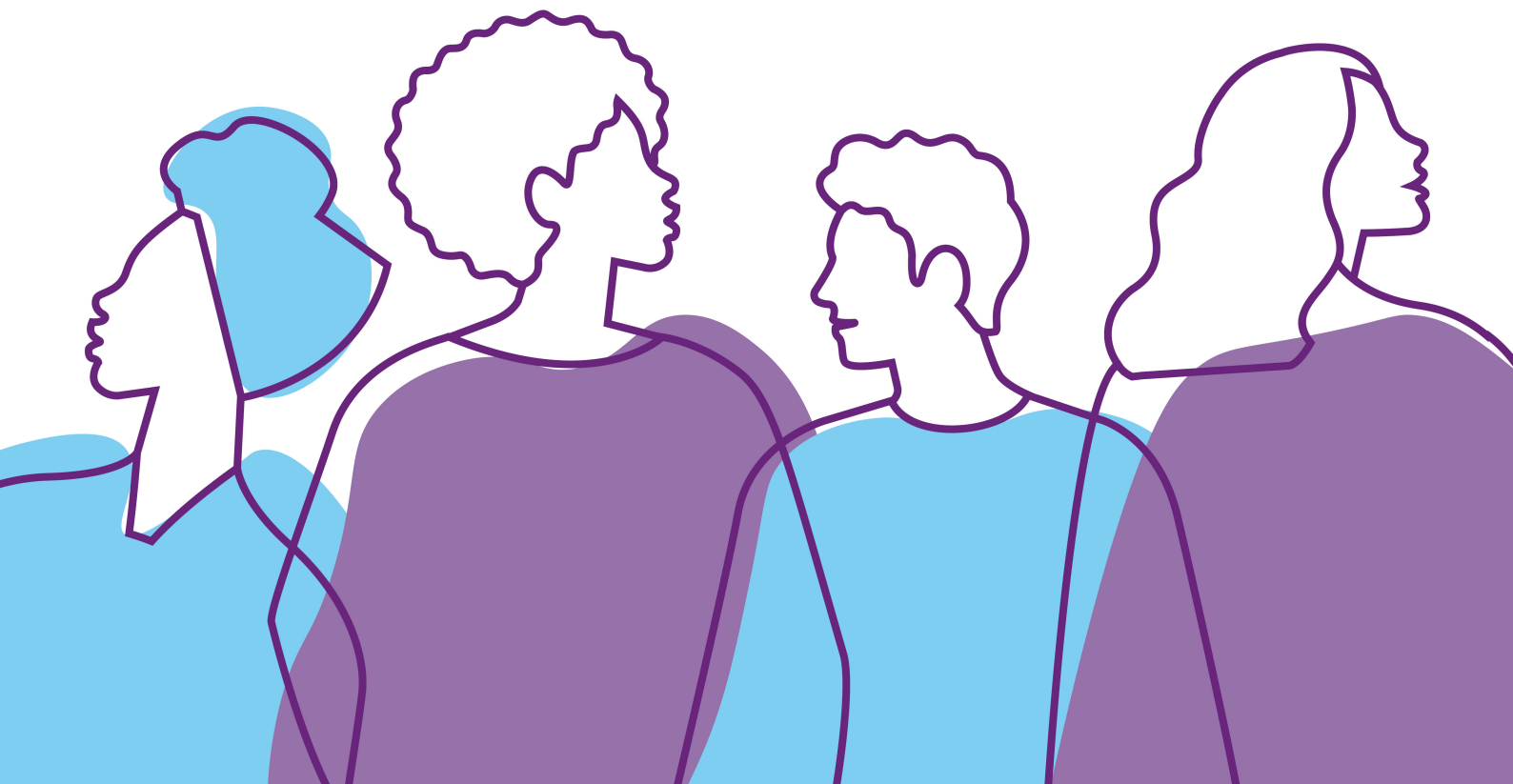
- NRW Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
- NRW Netzwerk Florentine
- NRW Runder Tisch gegen Beschneidung
- NRW Städte- und Gemeindebund - Ausschuss für Gleichstellung
- RKN Arbeitskreis Gleichstellungsbeauftragte

2.2.2. Veranstaltungen/Aktionen/Projekte

- Januar – Implementierung Projekt **„Kostenlose Menstruationsprodukte in öffentlichen Toiletten“** im Spenden- und Sponsoring-Katalog der Stadt Dormagen
- 10. März - **Weiberkrammarkt** zum Weltfrauentag
Trödelmarkt von Frauen für Frauen und Aktionen rund um das Thema Nachhaltigkeit in Kooperation mit dem Büro für bürgerschaftliches Engagement
- 25. April – Aktionstag **„Girls‘ Day und Boys‘ Day“** bei der Stadt Dormagen und ihren Tochtergesellschaften in Kooperation mit der städtischen Recruiterin
- 01. September – **Weiberkrammarkt** Kooperationspartnerin der Dormagener Tafel
- 25. November – Dormagen beteiligt sich am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen im Rahmen der „Orange Days“ mit einer **Statement-Bank sowie Bannern**

3 Fortbildungen / Fachtagungen

4 Blickpunkte und Fazit



3. Fortbildungen/Fachtagungen

- Eine Teilnahme an den geplanten Fortbildungsveranstaltungen konnte nicht stattfinden.

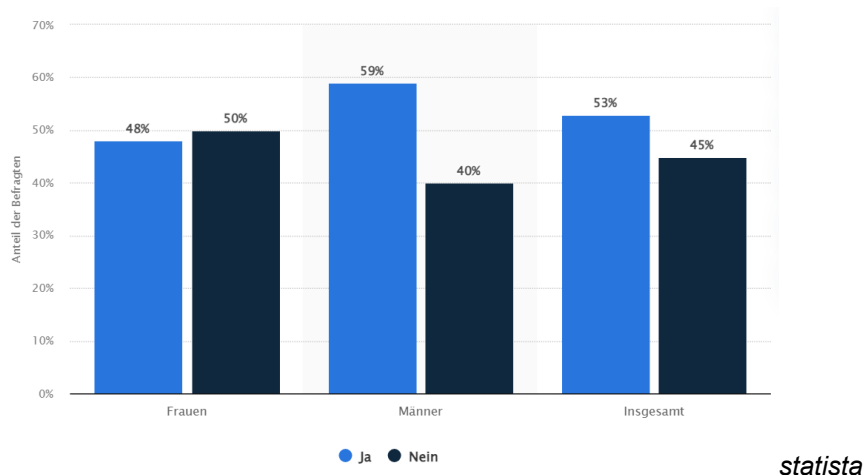
4. Blickpunkte und Fazit

4.1. Rückblick/Wissenswertes

Gender Gap Index 2024 - Erneut ist ein Jahr herum. Und, leider, im weltweiten Durchschnitt ist der Gap insgesamt zu 68,5 % geschlossen, das ist eine Verbesserung um 0,1 % in Relation zum letzten Report. Deutschland ist auch 2024 unter den ersten 10 (von 146) Ländern, doch im Vergleich zum letzten Report um einen Platz wieder nach hinten gerutscht und nun auf Rang 7 – hinter Nicaragua. Der Global Gender Gap Index des Weltwirtschaftsforums (WEF) misst seit 2006 den "Gender Gap" in 146 Ländern (Stand: 2024).

Weltwirtschaftsforum (WEF)

Im Rahmen einer Umfrage aus dem März 2024 bewerteten rund 53 Prozent der Befragten die Gleichberechtigung der Geschlechter in Deutschland als verwirklicht. Unter den befragten Frauen gab eine relative Mehrheit jedoch an, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter bislang nicht verwirklicht sei.



Dabei betont das deutsche Verfassungsrecht die Gleichstellung von Mann und Frau und ist Ausdruck der Verpflichtung des Bundes zu einer aktiven und wirksamen Gleichstellungspolitik. Vor 75 Jahren legte das Grundgesetz das Fundament: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Dieser schlichte Satz steht seit 1949 in Artikel 3 des Grundgesetzes.

Das Landesgleichstellungsgesetz dient zur weiteren Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes brachte die Stadt Dormagen Anfang 2024 die Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans (gültig bis 2028) mit seinem Maßnahmenkatalog auf den Weg und gibt einen umfassenden Einblick in die Gleichstellungsarbeit der Stadt Dormagen. Dabei werden mehrere wichtige Ziele verfolgt, sowohl für die individuellen Mitarbeitenden, als auch für die gesamte Entwicklung der Stadtverwaltung, die von großer Bedeutung sind. Klare Zielsetzungen, konkrete Maßnahmen und eindeutig benannte Verantwortlichkeiten sind aufgeführt, um eine nachhaltige Gleichstellung zu gewährleisten.

Im November 2024 wurde in der letzten Sitzung des erweiterten Verwaltungsvorstandes einen ersten Bericht über die bisher erfolgten Maßnahmen abgegeben und anstehende Maßnahmen angekündigt.

4.2 Fazit

Die Stadt Dormagen leistet nach wie vor als Arbeitgeberin mit ihrem Gleichstellungsplan einen wertvollen Beitrag zur Gleichstellungsarbeit. Das Bestreben für dessen Umsetzung zeichnet sich bereits für Anfang 2025 mit dem Start eines einjährigen Mentoring-Programms für Frauen aus.

4.3 Blick nach vorn - Schwerpunktarbeit 2025

Umsetzung von Maßnahmen des Gleichstellungsplans in Eigen- bzw. Mitverantwortung zu folgenden Handlungsfeldern:

Personalpolitik, Chancengleichheit und Karriereförderung

mit Maßnahmen zu mehr Frauen in Führungspositionen mittels frauengestützter Personalentwicklung:

- Fortbildungsangebot zum Empowerment (d. h. Stärkung, Bewusstmachen und Erschließen eigener Ressourcen)
- Einführung eines Mentoring-Programms für Frauen
- Pro aktive kollegiale Beratung von Frauen, die neu in eine Führungsposition kommen

mit Maßnahmen zum Entgegenwirken von stereotypischen Berufsbildern mittels frauengestützter Personalentwicklung:

- Aktionstag Girls- und Boys-Day

- Werbekampagne „Frauen machen Feuerwehr“ zur Stärkung des Berufsbildes

Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

mit Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitende in Pflege/ Care-Situationen und der Austausch rund um Vereinbarkeitsthemen

- vier Quartalstreffen - Selbsthilfetreffpunkt „Wir pflegen – wir stärken uns selbst!“

mit Maßnahmen zur Aufrechterhaltung und Stärkung der Bindung zur Stadtverwaltung Dormagen

- Netzwerktreffen für beurlaubte Mitarbeitende

Schutz vor Diskriminierung

mit Maßnahmen zur Herstellung einer Arbeitsumgebung, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird

- Schulungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende
- Aktionen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz

Kommunikation und Vernetzung

mit Maßnahmen zu Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren

- wiederkehrende Berichterstattung über den Stand der Gleichstellungsziele und die Anpassung von Maßnahmen mit den Führungsverantwortlichen
- Einbindung des Intranets zur Informationsbereitstellung über künftige Maßnahmen auf der Grundlage des Gleichstellungsberichts

mit Maßnahmen zur Entwicklung und Etablierung von Frauennetzwerken zur gegenseitigen Unterstützung und Stärkung

- Durchführung einer Frauenversammlung
- Angebot einer sog. Netzwerkkantine

Mit viel Optimismus in das Jahr 2025!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Anja Hain', with a long horizontal flourish extending to the right.

Anja Hain
Gleichstellungsbeauftragte