

Gleichstellungsplan

der Stadt Dormagen für den Zeitraum
vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2028



Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

mit diesem Gleichstellungsplan für die nächsten fünf Jahre geben wir einen umfassenden Einblick in die Gleichstellungsarbeit der Stadtverwaltung Dormagen. Fundiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) verfolgen wir dabei mehrere wichtige Ziele, die nicht nur für die individuellen Mitarbeitenden, sondern auch für die gesamte Entwicklung unserer Stadtverwaltung von großer Bedeutung sind. Im Fokus des hiesigen Gleichstellungsplans stehen dabei klare Zielsetzungen, konkrete Maßnahmen und eindeutig benannte Verantwortlichkeiten, um eine nachhaltige Gleichstellung zu gewährleisten.

Das LGG NRW bildet hierfür das Fundament unserer Gleichstellungsarbeit. Es verfolgt eine Vielzahl von Zielen, die übergeordnet dazu beitragen, Diskriminierung zu verhindern und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern. Die fest verankerten Ziele des LGG NRW umfassen unter anderem die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, den Ausbau von Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung sowie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Mit dieser klaren Ausrichtung gestalten wir unsere Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung Dormagen. Die individuellen Maßnahmen, abgeleitet aus der Personalstrukturanalyse zum 01.01.2024, sind darauf ausgerichtet, die übergeordneten Ziele aktiv zu unterstützen. Durch gezielte Schritte möchten wir nicht nur die Gleichstellung im Arbeitsumfeld voranbringen, sondern auch eine inklusive und diverse Organisationskultur fördern.

Wir sind davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit nicht nur die individuellen Lebensumstände unserer Mitarbeitenden verbessert, sondern auch die Effizienz und Innovationskraft unserer Organisation stärkt. Gemeinsam mit unseren Führungsverantwortlichen möchten wir diese Ziele erreichen und freuen uns auf eine nachhaltige Entwicklung in Richtung Chancengleichheit und Diversität.

Der Verwaltungsvorstand der Stadtverwaltung Dormagen trägt die Ziele des fortgeschriebenen Gleichstellungsplans mit und stellt die Ressourcen zur Verfügung, diese zu erreichen.



Erik Lierenfeld
Bürgermeister



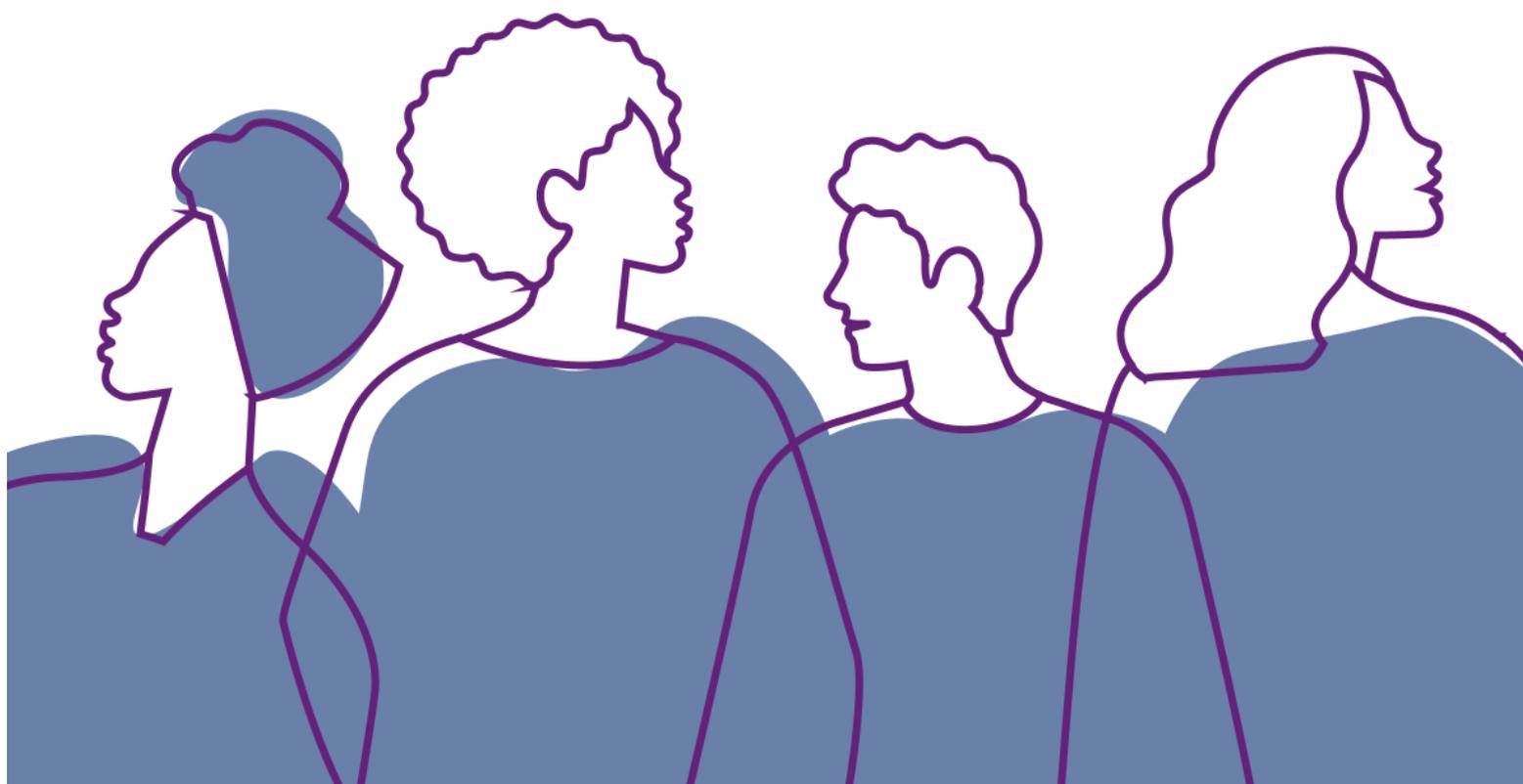
Anja Hain
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

1	Grundsätze und allgemeine Bestimmungen.....	1
2	Bestandsaufnahme und Analyse.....	5
2.1	Personalstruktur	6
2.2	Altersstruktur	7
2.3	Gehaltsstruktur.....	7
2.4	Führungspositionen.....	10
2.5	Teilzeit.....	10
2.6	Inanspruchnahme von alternativen Arbeitsformen	11
2.7	Elternzeit	12
3	Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten	13
3.1	Handlungsfeld: Personalpolitik, Chancengleichheit und Karriereförderung	14
3.2	Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.....	18
3.3	Handlungsfeld: Schutz vor Diskriminierung.....	21
3.4	Handlungsfeld: Kommunikation und Vernetzung	21
4	Übersicht aller Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten.....	23

1 Grundsätze und allgemeine Bestimmungen



1 Grundsätze und allgemeine Bestimmungen

Zweck des Gleichstellungsplans:

Dieser umfassende Gleichstellungsplan wurde entwickelt, um die Prinzipien der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Stadtverwaltung Dormagen zu konkretisieren und gemäß den gesetzlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) zu implementieren.

Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich:

Das vorliegende Dokument beruht auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und erstreckt sich über alle Bereiche der Stadtverwaltung Dormagen, einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen des Eigenbetrieb Dormagen (ED) und der Technischen Betriebe Dormagen (TBD).

Im Übrigen haben die Vertreterinnen und Vertreter der Stadtverwaltung in Tochterunternehmen privater Rechtsformen darauf hinzuwirken, dass auch in den Unternehmen die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet werden, sowohl bei unmittelbaren als auch bei mittelbaren Beteiligungen.

Verpflichtung der Organisation:

Die Stadtverwaltung Dormagen ist gesetzlich verpflichtet, die Gleichstellungsziele zu verfolgen, um gleiche Chancen für Frauen und Männer sicherzustellen, wie es im Grundgesetz und dem LGG NRW festgeschrieben ist.

Definitionen und Begriffsverständnis:

In diesem Kontext bezeichnet "Chancengleichheit" die gleichen Möglichkeiten für Frauen und Männer unabhängig vom Geschlecht. "Geschlechtergerechtigkeit" bedeutet die Beseitigung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Gleichstellungsbeauftragte und ihre Rolle:

Benannt gemäß § 15 LGG NRW ist Anja Hain die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dormagen. Unterstützt wird sie von ihrer Stellvertreterin Ingrid Fleckenstein. Ihre Aufgaben umfassen die umfassende Förderung von Chancengleichheit, Beratung der Mitarbeitenden und aktive Beteiligung an allen frauenrelevanten Belangen der Stadt.

Anja Hain

Historisches Rathaus Dormagen
Paul-Wierich-Platz 1
41539 Dormagen
Zimmer 2.14

02133 - 257 358
anja.hain@stadt-dormagen.de

Ingrid Fleckenstein

Stadtbibliothek Dormagen
Marktplatz 1
41539 Dormagen

02133 - 257 318
ingrid.fleckenstein@stadt-dormagen.de

Geltungsdauer und Fortschreibung:

Dieser Gleichstellungsplan wird mit der Beschlussfassung im Rat der Stadt Dormagen wirksam und behält seine Gültigkeit bis zum 31.12.2028. Gemäß § 5 LGG NRW erfolgt nach spätestens zwei Jahren eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Anpassung des Plans. Grundlage hierzu bildet ein aktiver Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit den Führungsverantwortlichen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung.

Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 LGG ist er nach Ablauf nahtlos für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren fortzuschreiben. In begründeten Einzelfällen kann die o. g. Laufzeit von bis zu fünf Jahren gemäß § 5 Abs. 6 LGG weiter verlängert werden. Sobald der Verlängerungsgrund wegfällt, ist der neue Gleichstellungsplan spätestens nach Ablauf von sechs Monaten aufzustellen.

Einbindung aller Ebenen der Organisation:

Die Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungsplans erstreckt sich über alle Hierarchieebenen der Stadtverwaltung, vom Personalmanagement bis hin zu den Fachbereichsleitungen und allen anderen Führungskräften. Sie sind verpflichtet, aktiv auf den Abbau von bestehenden Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Mit ihrer Haltung tragen sie zur Erreichung der Chancengleichheit und einer gelingenden Umsetzung des Gleichstellungsplans bei.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe:

Gleichstellung wird nicht isoliert betrachtet, sondern als Querschnittsaufgabe in sämtlichen Bereichen und Prozessen der Stadtverwaltung Dormagen integriert, um eine nachhaltige und ganzheitliche Wirkung zu erzielen.

Datengrundlage und Analyse:

Die Grundlage dieses Gleichstellungsplans bildet eine umfassende Bestandsaufnahme und Analyse des Personalbestands zum 01.01.2024. Diese Daten dienen als Basis für die Identifikation von Unterrepräsentanzen und gezielte Maßnahmen zur Chancengleichheit. Im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen wird diese mit einem orangefarbenen Pfeil am rechten Seitenrand der Tabelle gekennzeichnet.

Kommunikation und Transparenz:

Die Stadtverwaltung Dormagen setzt sich aktiv für eine transparente Kommunikation des Gleichstellungsplans innerhalb der Organisation ein. Der Plan wird öffentlich im Intranet zugänglich gemacht, um Akzeptanz und Bewusstsein für die Gleichstellungsziele zu fördern. Das Personalmanagement und insbesondere die Gleichstellungsauftragte Anja Hain sind Ansprechpersonen für weitere Informationen und Anliegen.

Hinweisgebung zur Gremienbesetzung:

Die Gremienbesetzung gemäß § 12 LGG NRW legt fest, dass in wesentlichen Gremien, wie Aufsichts- und Verwaltungsräten, Frauen einen Mindestanteil von 40 % haben sollen. Diese Regelung zielt darauf ab, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen

in Organen von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung in der Kommune sicherzustellen. Dies schließt Gremien wie den Aufsichtsrat der evd (Energieversorgung Dormagen), den Aufsichtsrat der SWD (Stadtwerke Dormagen), den Aufsichtsrat der SVGD (Stadtentwicklungsgesellschaft Dormagen) sowie die Gesellschafterversammlungen der DoS (Dormagener Stadtmarketing GmbH) und der WORADO (Wohnraumgesellschaft mbH & Co. KG) mit ein.

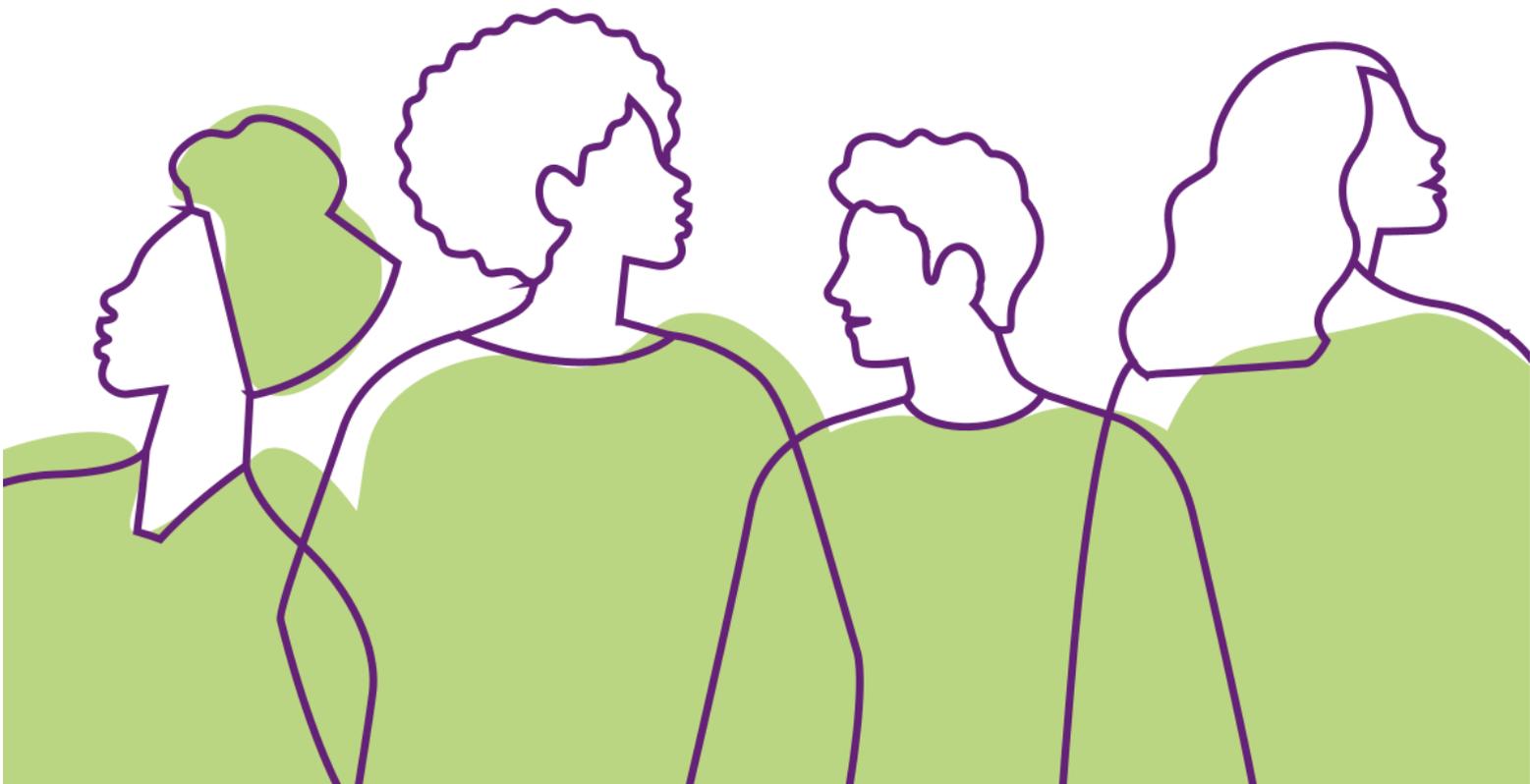
Es ist jedoch zu beachten, dass Aufsichtsräte nach § 12 Abs. 2 Satz 4 LGG NRW als Wahlgremien gelten. Wenn bei der Wahl der Mindestanteil von 40 % nicht erreicht wird, stellt dies einen zwingenden Grund dar, der die Abweichung rechtfertigt. Hierdurch wird verdeutlicht, dass die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen und Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruhen kann und somit die Einflussnahme begrenzt ist.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Einflussnahme der Stadt Dormagen auf die Besetzung der Aufsichtsräte begrenzt ist, da diese in der Regel durch Wahlgremien bestimmt werden. Sollte jedoch die Möglichkeit bestehen, bei der Auswahl von Mitgliedern Einfluss zu nehmen, wird darauf hingewirkt, die Gleichstellungsziele zu berücksichtigen.

In anderen Gremien, wie Ratsausschüssen und vergleichbaren Organen, findet die Regelung des § 12 LGG NRW ausdrücklich keine Anwendung. Hier regelt sich das Verfahren ausschließlich nach § 58 in Verbindung mit § 50 der Gemeindeordnung (GO). Bei der Besetzung dieser Gremien besteht somit eine gewisse Unabhängigkeit von den festgelegten Quoten des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.

In der Praxis bedeutet dies, dass die Stadt Dormagen bestrebt ist, eine möglichst paritätische Besetzung zu fördern, insbesondere bei Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Stellenbewertungskommissionen und ähnlichen Gremien. Die Dokumentation der zwingenden Gründe für Abweichungen von den Soll-Vorgaben unterliegt dabei einer transparenten Nachvollziehbarkeit.

2 Bestandsaufnahme und Analyse



2 Bestandsaufnahme und Analyse

Die Stadtverwaltung Dormagen beschäftigt zum 01.01.2024 insgesamt 1.124 Mitarbeitende.

Anzahl Mitarbeitende					
	Frauen		Männer		Gesamt
Gesamt	695	61,83 %	429	38,17 %	1.124

Der Frauenanteil beträgt **61,83 %**.

2.1 Personalstruktur

Die Mitarbeitenden der Stadt Dormagen arbeiten in vier Dezernaten und teilen sich auf 16 Organisationseinheiten auf.

Organisationseinheiten					
	Frauen		Männer		Gesamt
VV	5	38,46 %	8	61,54 %	13
R13	4	66,67 %	2	33,33 %	6
F10	52	67,53 %	25	32,47 %	77
F15	6	27,27 %	16	72,73 %	22
F17	12	80,00 %	3	20,00 %	15
F20	24	57,14 %	18	42,86 %	42
F32	32	62,75 %	19	37,25 %	51
F37	9	8,33 %	99	91,67 %	108
F41	36	65,45 %	19	34,55 %	55
F51	278	88,82 %	35	11,18 %	313
F57	43	62,32 %	26	37,68 %	69
F61	25	60,98 %	16	39,02 %	41
StS	1	50,00 %	1	50,00 %	2
PR	1	100,00 %	0	0,00 %	1
TBD	16	15,53 %	87	84,47 %	103
ED	151	73,30 %	55	26,70 %	206
Gesamt	695	61,83 %	429	38,17 %	1.124

Eine Unterrepräsentanz des Frauenanteils liegt zurzeit beim Verwaltungsvorstand (38,46 %), im Fachbereich IT und Digitalisierung (27,27 %), bei der Feuerwehr (8,33 %) und bei den Technischen Betrieben Dormagens (15,53 %) vor.

Dem gegenüber steht ein sehr hoher Frauenanteil im Fachbereich Kinder, Jugend, Soziales und Familien (88,82 %), dem Fachbereich Bürger- und Ratsangelegenheiten (80,00 %) sowie beim Eigenbetrieb Dormagen (73,30 %).

2.2 Altersstruktur

Altersklassen					
	Frauen		Männer		Gesamt
<= 20 Jahre	12	70,59 %	5	29,41 %	17
21 - 25 Jahre	37	60,66 %	24	39,34 %	61
26 - 30 Jahre	53	53,00 %	47	47,00 %	100
31 - 35 Jahre	72	55,38 %	58	44,62 %	130
36 - 40 Jahre	74	57,36 %	55	42,64 %	129
41 - 45 Jahre	80	58,82 %	56	41,18 %	136
46 - 50 Jahre	89	72,95 %	33	27,05 %	122
51 - 55 Jahre	100	71,94 %	39	28,06 %	139
56 - 60 Jahre	110	62,15 %	67	37,85 %	177
>= 61 Jahre	68	60,18 %	45	39,82 %	113

Im Vergleich der Altersklassen liegt der Frauenanteil flächendeckend **über 50 %**.

2.3 Gehaltsstruktur

Der nachfolgenden Statistik kann die Verteilung der Geschlechter von Laufbahnbeamtinnen und -beamten sowie Tarifbeschäftigten auf Entgelt- und Besoldungsgruppen entnommen werden. Nicht berücksichtigt sind die aushilfsweise beschäftigten Mitarbeitenden.

Um strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlicher erkennen zu können, erfolgt eine Aufschlüsselung nach den beiden Laufbahngruppen mit jeweils zwei Einstiegsämtern.

Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte					
	Frauen		Männer		Gesamt
„einfacher Dienst“ (Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt)					
	Frauen		Männer		Gesamt
EG 1	81	100,00 %	0	0,00 %	81
EG 2	39	100,00 %	0	0,00 %	39
EG 2a	1	100,00 %	0	0,00 %	1
S 02	1	100,00 %	0	0,00 %	1
S 03	29	96,67 %	1	3,33 %	30
EG 3	40	80,00 %	10	20,00 %	50
EG 4	19	51,35 %	18	48,65 %	37
S 04	10	100,00 %	0	0,00 %	10

„mittlerer Dienst“ (Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt)					
	Frauen		Männer		Gesamt
S 08a	61	96,83 %	2	3,17 %	63
S 08b	17	85,00 %	3	15,00 %	20
S 09	2	100,00 %	0	0,00 %	2
EG 5	16	32,65 %	33	67,35 %	49
EG 6	30	40,00 %	45	60,00 %	75
A 6	1	100,00 %	0	0,00 %	1
EG 7	7	25,00 %	21	75,00 %	28
A 7	0	0,00 %	19	100,00 %	19
EG 8	61	67,78 %	29	32,22 %	90
A 8	7	28,00 %	18	72,00 %	25
EG 09a	28	60,87 %	18	39,13 %	46
A 9mD	8	23,53 %	26	76,47 %	34

„gehobener Dienst“ (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)					
	Frauen		Männer		Gesamt
EG 09b	24	64,86 %	13	35,14 %	37
EG 09c	15	55,56 %	12	44,44 %	27
A 9	10	62,50 %	6	37,50 %	16
A 10	7	38,89 %	11	61,11 %	18
EG 10	15	51,72 %	14	48,28 %	29
A 11	21	65,63 %	11	34,38 %	32
EG 11	24	57,14 %	18	42,86 %	42
A 12	15	57,69 %	11	42,31 %	26
EG 12	5	27,78 %	13	72,22 %	18
EG 13	5	41,67 %	7	58,33 %	12
A 13gD	4	33,33 %	8	66,67 %	12
S 11b	0	0,00 %	1	100,00 %	1
S 12	25	73,53 %	9	26,47 %	34
S 13	4	100,00 %	0	0,00 %	4
S 14	9	90,00 %	1	10,00 %	10
S 15	9	69,23 %	4	30,77 %	13
S 16	2	66,67 %	1	33,33 %	3
S 17	8	80,00 %	2	20,00 %	10
S 18	1	100,00 %	0	0,00 %	1

„höherer Dienst“ (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt)					
	Frauen		Männer		Gesamt
EG 14	0	0,00 %	4	100,00%	4
EG 15	1	33,33 %	2	66,67%	3
A 13	4	44,44 %	5	55,56%	9
A 14	1	12,50 %	7	87,50%	8
A 15	2	100,00 %	0	0,00%	2
A 16	0	0,00 %	1	100,00%	1

Gesamt	669	62,35 %	404	37,65 %	1.073
---------------	------------	----------------	------------	----------------	--------------

Insbesondere die Entgelt- und Besoldungsgruppen im „einfachen“ und „mittleren Dienst“ sind berufsspezifisch geprägt. So lässt sich der sehr hohe Frauenanteil in den Entgeltgruppen 1 bis 3 beispielsweise auf den Reinigungsbereich und die Hausmeisterhilfskräfte zurückführen. Gleiches gilt für die Entgeltgruppen S 3 bis S 5 sowie S 6 bis S 8b in Bezug auf den Bereich der Kindertageseinrichtungen. Dem gegenüber steht ein hoher Männeranteil in der Besoldungsgruppe A 7, welcher auf den feuerwehrtechnischen Dienst zurückzuführen ist.

Der „gehobene Dienst“ ist überwiegend von einem erhöhten Frauenanteil geprägt.

Hingegen ist der „höhere Dienst“ durch einen hohen Männeranteil geprägt.

Neben den Laufbahnbeamtinnen und -beamten gibt es mit dem Bürgermeister, dem Ersten Beigeordneten, dem Kämmerer und dem Technischen Beigeordneten ergänzend vier Wahlbeamte, deren Männeranteil bei 100,00 % liegt.

Wahlbeamtinnen und -beamte					
	Frauen		Männer		Gesamt
Wahlbeamte	0	0,00 %	4	100,00 %	4
Gesamt	0	0,00 %	4	100,00 %	4

Ferner bildet die Stadt Dormagen in unterschiedlichen Berufsfeldern Nachwuchskräfte aus, in denen ein **Frauenanteil von mehr als 50 %** vorliegt.

Nachwuchskräfte					
	Frauen		Männer		Gesamt
Anwärterinnen und Anwärter	9	50,00 %	9	50,00 %	18
Auszubildende	16	57,14 %	12	42,86 %	28
Anerkennungspraktika	1	100,00 %	0	0,00 %	1
Gesamt	36	55,32 %	21	44,68 %	47

Hier sei zu erläutern, dass unter die Kategorie „Auszubildende“ alle Nachwuchskräfte im Tarifbereich fallen. Die Kategorie „Anwärterinnen und Anwärter“ umfasst die Nachwuchskräfte im Beamtenbereich im mittleren und gehobenen Dienst.

2.4 Führungspositionen

Hinsichtlich der Führungspositionen stellt sich die Geschlechterverteilung wie folgt dar:

Führungsebene					
	Frauen		Männer		Gesamt
Dezernatsleitung	0	0,00 %	4	100,00 %	4
Fachbereichs-, Referats- und Betriebsleitung	2	16,67 %	10	83,33 %	12
Produkt- verantwortung	12	33,33 %	24	66,67 %	36
Teamleitung	10	50,00 %	10	50,00 %	20
Gesamt	24	33,33 %	48	66,67 %	72

Während der **Frauenanteil** auf der **untersten Führungsebene mit 50,00 %** ausgewogen ist, überwiegt in den darüber liegenden Führungsebenen ein deutlicher Männeranteil zwischen rd. 70,00 und 100,00 %. Hinsichtlich der Dezernatsleitungen sei jedoch auf die Eigenschaft als Wahlbeamte hinzuweisen, bei welchen keine personalpolitischen Instrumente zur Steuerung der Geschlechterverteilung existieren.

Mit Blick auf das Modell Führung in Teilzeit, nehmen zurzeit fünf Leitungsverantwortliche das Modell in Anspruch. Im Verhältnis liegt mit **83,33 % ein hoher Frauenanteil** vor.

Führung in Teilzeit					
	Frauen		Männer		Gesamt
Dezernatsleitung	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Fachbereichs-, Referats- und Betriebsleitung	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Produkt- verantwortung	3	100,00 %	0	0,00 %	3
Teamleitung	1	50,00 %	1	50,00 %	2
Gesamt	5	83,33 %	1	16,67 %	6

2.5 Teilzeit

Alles was unterhalb von Vollzeitbeschäftigung liegt, ist per Definition Teilzeitarbeit. Vollbeschäftigung bedeutet dabei entsprechend den tariflichen und gesetzlichen Regelungen derzeit für Tarifbeschäftigte eine Arbeitszeit von 39,00 Wochenstunden und für Beamtinnen und Beamte von 41,00 Wochenstunden, wobei die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten im Alter von 55 und 60 Jahren noch jeweils um eine Stunde reduziert wird.

Anteil Teilzeitbeschäftigten					
	Teilzeit		Vollzeit		Gesamt
Gesamt	440	39,15 %	684	60,85 %	1.124

Der Anteil aller Teilzeitbeschäftigten der Stadtverwaltung Dormagen beträgt 39,15 %.

Teilzeitbeschäftigten					
	Frauen		Männer		Gesamt
Teilzeit	411	93,41 %	29	6,59 %	440
Vollzeit	255	41,52 %	400	58,48 %	684

Mit **93,41 %** liegt ein überproportional **hoher Frauenanteil** vor. Der Stundenumfang verteilt sich zumeist auf ein Kontingent zwischen 11 und 30,5 Stunden und ist der detaillierten Analyse entnehmend zurückzuführen auf den Reinigungsbereich sowie die städtischen Kindertageseinrichtungen.

Teilzeitmodelle					
	Frauen		Männer		Gesamt
weniger als 10,5 Std.	89	98,89 %	1	1,11 %	90
11 bis 20,5 Std.	133	94,33 %	8	5,67 %	141
21 bis 30,5 Std.	148	94,87 %	8	5,13 %	156
31 bis 38,5 Std.	40	76,92 %	12	23,08 %	52
mehr als 38,5 Std.	1	100,00 %	0	0,00 %	1

2.6 Inanspruchnahme von alternativen Arbeitsformen

Seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit und mobile Arbeit am 01.08.2023 haben bislang insgesamt 276 Mitarbeitende einen Antrag auf die Inanspruchnahme der Arbeitsform gestellt. Der **Frauenanteil** liegt bei **64,86 %**.

Arbeitsformen					
	Frauen		Männer		Gesamt
mobile Arbeit	177	64,60 %	97	35,40 %	274
alternierende Telearbeit	2	100,00 %	0	0,00 %	2
Gesamt	179	64,86 %	97	35,14 %	276

Hinsichtlich des Umfangs haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, die alternative Arbeitsform – im Regelfall – mit bis zu 40 % ihrer regelmäßigen, durchschnittlichen, wöchentlichen Arbeitszeit wahrzunehmen. Der Betrachtungszeitraum für die Verteilung der Arbeitszeit ist jeweils ein voller Kalendermonat.

Umfang der mobilen bzw. alternierenden Telearbeit

prozentualer Umfang	Anzahl Anträge	Prozent
5 %	2	0,72 %
10 %	9	3,26 %
20 %	34	12,32 %
25 %	13	4,71 %
30 %	6	2,17 %
40 %	211	76,54 %
60 %	1	0,36 %

2.7 Elternzeit

Die Zahl der beantragten Elternzeiten ist mit 26 Anträgen im Jahr 2022 und 27 Anträgen im Jahr 2023 nahezu identisch. Auch bei der beantragten Dauer zeichnet sich ein wiederkehrendes Muster ab:

Elternzeit im Jahr 2022

	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1-2 Monate	1	6,67 %	14	93,33 %	15
3-6 Monate	1	50,00 %	1	50,00 %	2
6-12 Monate	2	100,00 %	0	0,00 %	2
> 12 Monate	6	100,00 %	0	0,00 %	6
EZ in TZ (9 Monate)	1	100,00 %	0	0,00 %	1
Gesamt	11	42,31 %	15	57,69%	26

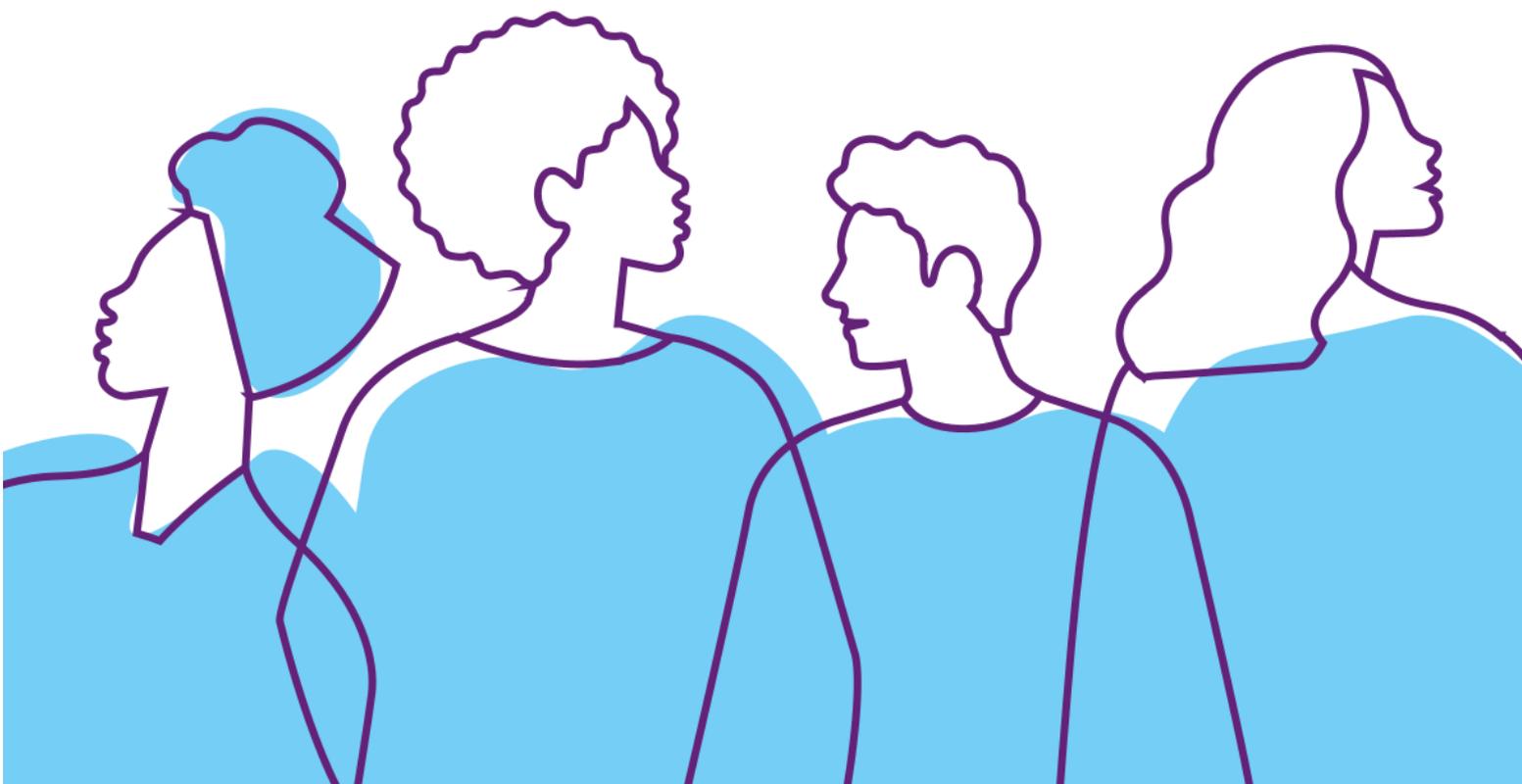
Während der Männeranteil bei der reinen Anzahl der gestellten Anträge überwiegt, liegt der **Frauenanteil** deutlich **höher in der Dauer** der beantragten Elternzeiten.

Elternzeit im Jahr 2023

	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
1-2 Monate	0	0,00 %	10	100,00%	10
3-6 Monate	0	0,00 %	0	0,00%	0
6-12 Monate	4	100,00 %	0	0,00%	4
> 12 Monate	12	100,00 %	0	0,00%	12
EZ in TZ (6 Monate)	0	0,00 %	1	100,00%	1
Gesamt	16	59,26 %	11	40,74%	27

Die Statistiken zeigen, dass insbesondere kurze Elternzeiten von ein bis zwei Monaten von Männern in Anspruch genommen werden; wohingegen Frauen regelmäßig eine längere Elternzeit mit einem Umfang von mehr als 12 Monaten in Anspruch nehmen. Zudem wurde in beiden Jahren das Modell von Elternzeit in Teilzeit in Anspruch genommen.

3 Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten



3 Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Um die gesetzlichen Ziele des LGG NRW angepasst an die Bedürfnisse der Stadtverwaltung Dormagen zu erreichen, hat die Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten vier Handlungsfelder aufgestellt, die mit klar definierten Zielen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten hinterlegt worden sind.

Hierbei handelt es sich um die Handlungsfelder

- *Personalpolitik, Chancengleichheit und Karriereförderung*
- *Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben*
- *Schutz vor Diskriminierung sowie*
- *Kommunikation und Vernetzung.*

Im Rahmen eines gleichförmigen Aufbaus wird zunächst das Ziel vorangestellt, woraufhin eine Zusammenfassung der darauf einzuhaltenden Maßnahmen folgt ehe in einer prägnanten schriftlichen Ausführung die Relevanz und die genaue Vorgehensweise erläutert wird.

3.1 Handlungsfeld: Personalpolitik, Chancengleichheit und Karriereförderung

Der Analyse folgend besteht mit einem Frauenanteil von 61,83 % zunächst kein genereller Handlungsbedarf zur Erhöhung dessen. Dennoch hat die Analyse aufgezeigt, dass es ausgewählte Bereiche gibt, in denen der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken muss. Gleiches gilt für Bereiche, in denen die Überrepräsentanz von Frauen Maßnahmen zu ihrer Gesunderhaltung sowie ihrem Verbleib in der Stadtverwaltung erfordert.

Ziel 1

Beibehaltung bestehender gleichstellungsrelevanter Mechanismen bei Stellenbesetzungsverfahren

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Zu Vorstellungsgesprächen werden im Rahmen der fachlichen Eignung nach Möglichkeit mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen.	direkte Vorgesetzte	F10, GLB	fortlaufend
Zur Vorbeugung möglicher Benachteiligungen eines bestimmten Geschlechts hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.	F10, GLB		fortlaufend

Um bereits vor Einstellungen von neuen Mitarbeitenden einer Unterrepräsentanz in den betroffenen Bereichen bzw. auf den höheren Führungsebenen entgegenzuwirken, wird die Gleichstellungsbeauftragte – wie bislang – bereits mit Eingang der Bewerbungen an den Auswahlverfahren beteiligt und hat die Möglichkeit, mittels einer Teilnahme an den persönlichen Vorstellungen ihr Stimmrecht in Anspruch zu nehmen.

Ziel 2

Mehr Frauen in Führungspositionen mittels frauengestützter Personalentwicklung

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Direkte Ansprache und Ermutigung von Frauen, sich auf gezielte Führungspositionen zu bewerben	direkte Vorgesetzte	GLB	fortlaufend
Jährliches Angebot zur Teilnahme an Führungskräftenachwuchsschulungen für Interessierte und Beachtung einer paritätischen Besetzung	F10	VV	fortlaufend
Überarbeitung des Leitfadens zur Durchführung des Mitarbeitendengesprächs	F10		2025
Einführung eines jährlichen Fortbildungsangebots zum Empowerment (d. h. Stärkung, Bewusstmachen und Erschließen eigener Ressourcen)	F10, GLB		2024
Weiterentwicklung der Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für Frauen (insbesondere durch die Einführung eines Mentoring-Programms)	F10	GLB	2025
Kollegiale Beratung von Frauen, die neu in eine Führungsposition kommen durch aktives Angebot der Gleichstellungsbeauftragten	GLB		2024

Während in der Stadtverwaltung mit 63,97 % mehr Frauen als Männer tätig sind, ist das Verhältnis auf den Führungspositionen ab der Ebene der Produktverantwortlichen unverhältnismäßig gering. Diesem Ungleichgewicht soll mit einer frauengestützten Personalentwicklung entgegengewirkt werden, sodass ein ganzes Portfolio an Maßnahmen entwickelt wurde.

Im Zuge einer niedrighwelligen Maßnahme ist hierzu auch künftig vorgesehen, dass Frauen durch die direkte Ansprache von darüberstehenden Führungsverantwortlichen in den jeweiligen Bereichen sowie der Gleichstellungsbeauftragten ermutigt werden, sich auf ausgeschriebene Führungspositionen zu bewerben.

Ferner sollen auch künftig jährliche Seminare für interessierte Führungsnachwuchskräfte angeboten werden, bei denen die paritätische Besetzung als ein festgeschriebenes Auswahlkriterium definiert ist.

Damit vorhandene Potenziale und das erste Interesse von Frauen an einer gezielten Personalentwicklung besser aufzudecken, bedarf es einer Anpassung des Leitfadens für das jährliche Mitarbeitendengespräch bzw. einer verbesserten Informationsweitergabe an die Personalentwicklung. Damit einhergehend ist es der Personalentwicklung daraufhin besser möglich, gezielte Fortbildungen und Seminare zum Empowerment der weiblichen Belegschaft anzubieten.

Um Frauen eine weitere zusätzliche Entscheidungshilfe bei Unsicherheiten für die perspektivische Übernahme von Führungspositionen anzubieten, ist mit der Erarbeitung eines dormagenspezifischen Mentoringprogramms ab dem Jahr 2025 eine zielgerichtete Maßnahme zur Erweiterung des Angebotsportfolios der Stadtverwaltung anvisiert. Ziel ist es, interessierten Frauen Einblicke auf der Ebene erfahrener Führungsverantwortlichen zu gewähren und dadurch einen Zuwachs an eigenen Kompetenzen zu erreichen. Als ein Baustein ist hierbei vorgesehen, die Absolventinnen automatisch für die Teilnahme an einem aufbauenden Führungskräftenachwuchsseminar seitens der Personalentwicklung einzuladen. Hierbei soll es sich um ein Angebot handeln, um das Interesse von Frauen zu wecken, die bislang noch nicht in Führung sind und womöglich zweifeln, ob sie sich für die Übernahme einer Führungstätigkeit eignen.

Um Frauen zu unterstützen, die neu in eine Führungsposition bei der Stadtverwaltung gelangen, ist ab dem Jahr 2024 erstmalig beabsichtigt, ein aktives Angebot für mindestens zwei Gespräche zur kollegialen Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte zu offerieren. Ziel der Maßnahme ist es, Frauen bei der Übernahme der Tätigkeit mittels gezielter Informationsweitergaben zu unterstützen, sie bei Unsicherheiten zu beraten und zu erreichen, dass sie sich schnell in ihrer Position einfinden und die zugehörige Sicherheit für die dauerhafte Ausübung ihrer Verantwortung gewinnen.

Ziel 3 Entgegenwirken von stereotypischen Berufsbildern

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Jährliches Angebot für den Girl's und Boy's Day	GLB	F10	fortlaufend
Durchführung einer Werbekampagne zur Stärkung der Berufsbilder unter dem Leitsatz: 'Frauen machen Feuerwehr'	GLB	F37	2024
Einführung eines Bewerberinnentages bei der Feuerwehr	GLB, F37	F10	2026

Um der Unterrepräsentanz insbesondere in dem Bereich der Feuerwehr entgegenzuwirken und auch allgemein stereotypischen Berufsbildern entgegenzuwirken, wird der Girl's und Boy's Day – wie in der Vergangenheit – als fester Aktionstag in Kooperation mit dem Recruiting der Stadtverwaltung fortgeführt.

Darüber hinaus ist für das Jahr 2024 die Durchführung einer Werbekampagne zur Stärkung der Berufsbilder der Feuerwehr unter dem Leitsatz ‚Frauen machen Feuerwehr‘ anvisiert.

Ergänzend zu der Teilnahme an der social-media-basierten Kampagne wird für 2026 erstmalig ein sogenannter ‚Bewerberinnentag‘ auf dem Gelände der Feuerwehr veranstaltet. Neben Einblicken in das Gebäude soll der Tag auch gezielt der Vorbereitung auf den Sporttest dienen, welcher im Auswahlverfahren in der Vergangenheit eine große Hürde für weibliche Bewerberinnen dargestellt hat.

Ziel 4

Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der Stadtverwaltung Dormagen

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Einbeziehung der Gleichstellungsstelle in Strategiegespräche und -prozesse zur Ausrichtung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin (einschließlich Mitarbeitendenbefragungen)	VV	GLB	fortlaufend
Verankerung der Gleichstellungsziele in der strategischen Ausrichtung der Stadtverwaltung Dormagen	VV	GLB	2024

Um die übergeordneten Ziele des LGG NRW unter Berücksichtigung der dormagenspezifischen Bedürfnisse bei der künftigen Ausrichtung der Stadtverwaltung zu berücksichtigen, ist die Gleichstellungsbeauftragte als Teilnehmerin einzuladen. Neben Strategiesitzungen auf der Ebene des Verwaltungsvorstandes (wie z. B. bei Klausurtagungen, thematisch einschlägigen Sitzungen des Verwaltungsvorstandes oder auch fachdienstübergreifenden Zusammenkünften auf anderen Leitungsebenen) betrifft dies auch die Berücksichtigung bei strategischen Überlegungen im Bereich des Personalmanagements. Dies schließt künftige Mitarbeitendenbefragungen ein, in denen explizit gleichstellungsrelevante Themen zur Feststellung der Bedürfnisse von Frauen an die Entwicklung der Stadtverwaltung aufgenommen werden sollen.

Ziel 5

Aufbau eines optimierten Controllings für die Messung der aufgestellten Ziele

Maßnahme	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Zentrale Erfassung und Bereitstellung von Daten und verstärkte Arbeit mit Kennzahlen	F10		2024

Um die Ziele dieses Gleichstellungsplans vollumfänglich messbar machen zu können, bedarf es einer verbesserten Datengrundlage. Anders als bislang sorgen die Einführung und Etablierung neuer Verwaltungsprogramme (wie z. B. die neue Bewerberdatenbank) für die Möglichkeit eines vereinfachten Abrufs von Daten. Um die gefragten Daten beginnend mit dem Inkrafttreten dieses Plans von Beginn an zu pflegen, ist beabsichtigt, die Statuten hierfür zu Beginn der Laufzeit des Gleichstellungsplans gemeinsam festzulegen.

Neben dem reinen Vergleich der Frauenanteile in der jeweils aktuellen Personalstatistik sollen künftig auch vermehrt Kennzahlen in die Berichterstattung einfließen. Diese müssen für eine konstante Heranziehung von Beginn an mitgedacht und gepflegt werden.

3.2 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Frage der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gewinnt durch die gesellschaftlichen Entwicklungen enorme Bedeutung für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung Dormagen als attraktive Arbeitgeberin für ihre bestehenden und künftigen Mitarbeitenden. Um als Arbeitgeberin für qualifizierte Mitarbeitende attraktiv zu bleiben, steigen die Anforderungen an eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik stetig.

Die Stadtverwaltung Dormagen nimmt dieses Anliegen ernst. Mit diversen Maßnahmen hat sie bereits eine grundlegende Struktur entwickelt, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre privaten Belange mit dem Beruf zu vereinbaren. Nicht zuletzt wurde sie auf dieser Grundlage im Jahr 2022 als familienfreundliche Arbeitgeberin ausgezeichnet.

Dennoch werden auf der Basis der aktuellen Personalstruktur neue Maßnahmen festgelegt, um bestehendes Personal auch künftig an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu binden und neues Personal zu gewinnen.

Ziel 1

Mitarbeitende werden beim Umgang mit besonderen Belastungssituationen unterstützt

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Stärkeres Offerieren von einschlägigen Online-Seminaren auf der Gesundheitsplattform Evermood	F10		2024
Ausweisung von Eltern-Kind-Büros innerhalb der Stadtverwaltung bei bevorstehenden Veränderungen von Raumplanungen	ED		2025

Als eine niedrigschwellige Maßnahme wird die bestehende Gesundheitsplattform von Evermood mit ihren vielfältigen Angeboten stärker durch F10 offeriert und Mitarbeitenden durch die Informationsbereitstellung im Intranet eine Möglichkeit geboten, die Angebote der Plattform wahrzunehmen.

Darüber hinaus sollen für Mitarbeitende bei Engpässen in Betreuungssituationen ab dem Jahr 2025 sukzessive Eltern-Kind-Büros in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung dessen soll dabei angelehnt werden an alle bevorstehenden großen räumlichen Veränderungen, die mit dem Auszug von zwei Organisationseinheiten in die Rathaus-Galerie beginnen. Für die Rathaus-Galerie selbst ist im 1. OG bereits ein solch multifunktionales Büro vorgesehen.

Ziel 2

Mitarbeitende in Pflege/ Care-Situationen und der Austausch rund um Vereinbarkeitsthemen werden unterstützt

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Der Pflege-Treff wird aufrechterhalten.	GLB		fort-laufend
Installation von mindestens einem geschulten Pflegeguide	F10	GLB	2025

Die Pflege von Angehörigen ist stets mit Belastungen und einem erhöhten Beratungsbedarf verbunden. Der im Jahr 2023 quartalsweise von der Gleichstellungsbeauftragten angebotene Pflege-Treff soll den Mitarbeitenden auch künftig als Anlaufstelle zur Verfügung stehen. Darüber hinaus soll auch innerhalb der Stadtverwaltung mindestens ein geschulter Pflegeguide für aufkommende Fragestellungen ein Beratungsangebot anbieten.

Ziel 3

Die Stadtverwaltung Dormagen stärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin durch eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Überprüfung des Gleitzeitrahmens und der Kernarbeitszeiten	VV, F10	GLB	2024-25
Einführung von Lebensarbeitskonten	F10	GLB	2024-25
Dialog zu lebensphasenorientierter Personalpolitik in Bezug auf Vereinbarkeitsthemen	VV	GLB	2024-25

Der Analyse entnehmend nehmen Frauen in der Regel eine Elternzeit im Umfang von mehr als zwölf Monaten in Anspruch. Männer hingegen belassen es zumeist bei einem oder zwei Monaten. Um Eltern als auch pflegenden Angehörigen künftig mehr Möglichkeiten anzubieten, den Beruf mit ihrem Privatleben zu vereinbaren, soll eine Überprüfung des bestehenden Gleitzeitrahmens (06.30 bis 19.00 Uhr) sowie der Kernarbeitszeiten (08.30 bis 15.30 Uhr) unter Beachtung aller tariflichen und gesetzlichen Regelungen stattfinden. Damit einhergehend soll ein grundlegender Dialog zu lebensphasenorientierter Personalpolitik mit der Dienststelle geführt werden (z. B. in Form einer jährlichen Klausurtagung oder Strategietagen mit dem Verwaltungsvorstand) und damit letztendlich den Rahmen für die Erarbeitung einer erstmaligen Dienstvereinbarung zu Lebensarbeitszeitkonten vorgeben.

Ziel 4

Förderung einer Organisationskultur, in der Vereinbarkeit ebenenübergreifend eine Selbstverständlichkeit ist

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Erhöhen der Akzeptanz für das Modell ‚Führen in Teilzeit‘ und verbesserte Informationsbereitstellung über das Modell	F10	GLB	2026

Förderung der Sichtbarkeit von Führungskräften, die Vereinbarkeit leben	F10	GLB	2027
---	-----	-----	------

Dass private Belange oder Familienplanungen der Übernahme von Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Dormagen nicht entgegenstehen, soll mittels einer verbesserten Informationsbereitstellung über das Modell in die Stadtverwaltung getragen werden.

Aufbauend auf einer erhöhten Akzeptanz soll durch das Betreiben einer internen Öffentlichkeitskampagne (z. B. im Intranet oder im Flurfunk) dazu beigetragen werden, eine positive Haltung gegenüber Führungskräften, die Vereinbarkeit leben, in der Stadtverwaltung zu manifestieren.

Ziel 5

Aufrechterhalten und Stärkung der Bindung zur Stadtverwaltung Dormagen

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Verfügbarmachen des Intranets für Beurlaubte und Mitarbeitende ohne dienstlichen PC-Zugang	F15		2024
jährlich Netzwerktreffen für beurlaubte Mitarbeitende zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls zur Stadtverwaltung	GLB	F10	2025
Einladung von beurlaubten Mitarbeitenden zu Festen und Veranstaltungen (z. B. Weiberfastnacht, Weihnachtsfeiern, Frauenversammlung, Personalversammlung, Konzernversammlung)	alle	F10	2024

Der Tatsache geschuldet, dass insbesondere in der Reinigung, in den Schulsekretariaten oder im Kita-Bereich ein hoher Frauenanteil und zeitgleich eine schlechte Anbindung an das Intranet besteht, in dem regelmäßig Angebote der Personalentwicklung oder offene Stellen in der Stadtverwaltung offeriert werden, muss diesem Missstand durch das Verfügbarmachen der Plattform – unabhängig von dienstlichen PC's im Arbeitsalltag entgegengewirkt werden. Gleiches gilt für Mitarbeitende in Elternzeit, die neben den Stellen- und Seminarangeboten auch Interesse an grundlegenden Informationen über die Entwicklung der Stadtverwaltung haben.

Neben einer digitalen Aufrechterhaltung des Kontakts ist es ferner angedacht, ab dem Jahr 2025 ein jährliches Netzwerktreffen für Beurlaubte anzubieten, um ihre Bindung zur Stadtverwaltung aufrechtzuerhalten und sie im Anschluss an die Beurlaubung wieder als Arbeitskraft zurückzugewinnen. Dabei tragen die zwischenzeitlichen Informationen auch zu einer verbesserten Wiedereingliederung bei.

Zur Förderung des Miteinanders sollte es ferner ein Selbstverständnis bei allen Festen und Veranstaltungen sein, beurlaubte Mitarbeitende bei der Einladung zu berücksichtigen. Dies setzt voraus, dass F10 unter der Voraussetzung vorliegender Einwilligungen stets eine Auskunft über alle beurlaubten Mitarbeitenden geben kann und die Einladenden ein Selbstverständnis für die Berücksichtigung dieser Personengruppe entwickelt.

3.3 Handlungsfeld: Schutz vor Diskriminierung

Zur Wahrung der Würde der Mitarbeitenden gehört der Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing. Sexuelle Belästigung kann sich dabei in Worten, Handlungen und Gesten oder sonstigem sexuell bestimmten Verhalten ausdrücken.

Ziel 1

Herstellen einer Arbeitsumgebung, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Wiederkehrendes Schulungsangebot für Führungsverantwortliche im Mindestabstand von zwei Jahren	GLB	F10	2025-26
Einrichtung eines Schulungsangebot für Mitarbeitende	GLB	F10	2025
Durchführung von Aktionen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz	GLB		2024

Mit Inkrafttreten der Dienstvereinbarung gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz hat die Stadtverwaltung Dormagen im Jahr 2022 den ersten Schritt zum Schutz der Mitarbeitenden vor etwaigen Diskriminierungen gemacht. Zur langfristigen Herstellung einer Arbeitsumgebung, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird, ist darauf aufbauend vorgesehen, ein wiederkehrendes Schulungsangebot zu etablieren, welches mindestens auf der Ebene der Führungsverantwortlichen fest verankert wird. Die Form des Angebots soll dabei in Abhängigkeit der internen Entwicklungen beim Aufbau eines Lernmanagement-Systems bestimmt werden. Ferner wird eine Ausweitung auf die Mitarbeitenden vorgenommen. Des Weiteren zielen jährlich, wechselnde Aktionen der Gleichstellungsstelle auf die Sensibilisierung innerhalb der Stadtverwaltung und sollen zur Sichtbarkeit des Themas beitragen.

3.4 Handlungsfeld: Kommunikation und Vernetzung

Ziel 1

Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
wiederkehrende Berichterstattung über den Stand der Gleichstellungsziele und die Anpassung von Maßnahmen mit den Führungsverantwortlichen	GLB	F10, BM, FK	2025-28
Einbindung des Intranets zur Informationsbereitstellung über künftige Maßnahmen auf der Grundlage des Gleichstellungsberichts	GLB, F10		2024

Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, die treffenden Maßnahmen zum Entgegenwirken der Unterrepräsentanz, Verbesserung der Vereinbarung sowie dem Schutz vor Diskriminierung stets an die aktuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie die Belange der Dienststelle anzupassen. Damit diese passgenau sind, ist mit Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans beabsichtigt, ein Format in Dialogform mit den Führungsverantwortlichen durchzuführen, um einen aktiven Austausch zwischen den Beteiligten anzuregen. Hierbei soll zu Beginn stets ein Impuls der Gleichstellungsbeauftragten vorangestellt werden ehe der darauf aufbauende Dialog über zielführende Maßnahmen zu Verbesserung der Ziele aus dem LGG NRW eröffnet wird. Die Veranstaltung kann entweder im Rahmen eines bestehenden Formats (z. B. eVV oder der Klausurtagung) realisiert werden oder in Form eines Sonderformats. Unterstützt wird die Gleichstellungsstelle durch die Dienststelle sowie die städtische Personalentwicklung. Die Basis bildet immer der Gleichstellungsplan in Verbindung mit einer aktuellen Analyse der Personalstruktur.

Ebenso soll das Intranet die Arbeit der Gleichstellungsstelle auch künftig sichtbar machen und den Mitarbeitenden aufzeigen, inwieweit Gleichstellungsarbeit die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen in den Blick nimmt.

Ziel 2

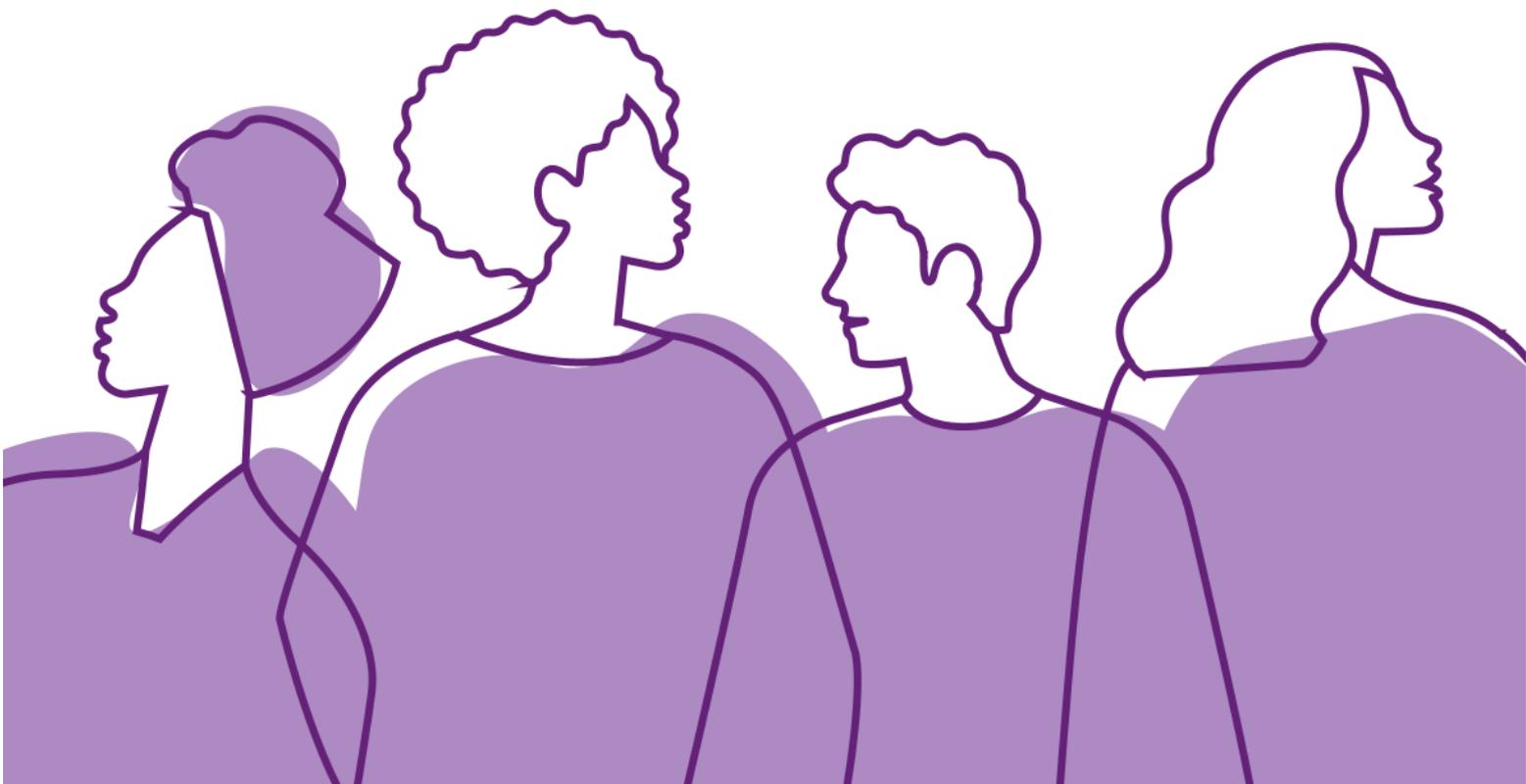
Entwicklung und Etablierung von Frauennetzwerken zur gegenseitigen Unterstützung und Stärkung

Maßnahmen	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Veranstaltung einer jährlichen Frauenversammlung	GLB		2024
Angebot zur Teilnahme an der ‚Netzwerkkantine‘	GLB		2024-25

Als Maßnahme zur flächendeckenden Stärkung der weiblichen Mitarbeitenden erweisen sich zentrale Veranstaltungen und Angebote für Frauen aller Berufsgruppen und Altersklassen als bedeutsam. Gastgeberin ist die Gleichstellungsbeauftragte als erste Ansprechpartnerin für die Belange von Frauen. Nicht zuletzt trägt dies zur Sichtbarkeit ihrer Funktion bei und sorgt für einen hohen Wiedererkennungswert.

Als wiederkehrende Formate werden ab dem Jahr 2024 die Frauenversammlung am Weltfrauentag als auch ein offenes Mittagsangebot in Form der sogenannten Netzwerkkantine angeboten.

4 Übersicht aller Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten



4 Übersicht aller Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten

Handlungsfeld Personalpolitik, Chancengleichheit und Karriereförderung

	Maßnahme	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Ziel 1	Beibehaltung bestehender gleichstellungsrelevanter Mechanismen bei Stellenbesetzungsverfahren			
	Zu Vorstellungsgesprächen werden im Rahmen der fachlichen Eignung nach Möglichkeit mindestens genauso viele Frauen wie Männer eingeladen.	direkte Vorgesetzte	F10, GLB	fortlaufend
	Zur Vorbeugung möglicher Benachteiligungen eines bestimmten Geschlechts hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.	F10, GLB		fortlaufend
Ziel 2	Mehr Frauen in Führungspositionen mittels frauengestützter Personalentwicklung			
	Direkte Ansprache und Ermutigung von Frauen, sich auf gezielte Führungspositionen zu bewerben	direkte Vorgesetzte	GLB	fortlaufend
	Jährliches Angebot zur Teilnahme an Führungskräfteachwuchsschulungen für Interessierte und Beachtung einer paritätischen Besetzung	F10	VV	fortlaufend
	Überarbeitung des Leitfadens zur Durchführung des Mitarbeitendengesprächs	F10		2025
	Einführung eines jährlichen Fortbildungsangebots zum Empowerment (d. h. Stärkung, Bewusstmachen und Erschließen eigener Ressourcen)	F10, GLB		2024
	Weiterentwicklung der Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote für Frauen (insbesondere durch die Einführung eines Mentoring-Programms)	F10	GLB	2025
	Kollegiale Beratung von Frauen, die neu in eine Führungsposition kommen durch	GLB		2024

aktives Angebot der Gleichstellungsbeauftragten				
Ziel 3	Entgegenwirken von stereotypischen Berufsbildern			
	Jährliches Angebot für den Girl's und Boy's Day	GLB	F10	fortlaufend
	Durchführung einer Werbekampagne zur Stärkung der Berufsbilder unter dem Leitsatz: 'Frauen machen Feuerwehr'	GLB	F37	2024
	Einführung eines Bewerberintertages bei der Feuerwehr	GLB, F37	F10	2026
Ziel 4	Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen und inhaltlichen Positionierung der Stadtverwaltung Dormagen			
	Einbeziehung der Gleichstellungsstelle in Strategiegespräche und -prozesse zur Ausrichtung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin (einschließlich Mitarbeitendenbefragungen)	VV	GLB	fortlaufend
	Verankerung der Gleichstellungsziele in der strategischen Ausrichtung der Stadtverwaltung Dormagen	VV	GLB	2024
Ziel 5	Aufbau eines optimierten Controllings für die Messung der aufgestellten Ziele			
	Zentrale Erfassung und Bereitstellung von Daten und verstärkte Arbeit mit Kennzahlen	F10		2024

Handlungsfeld
Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben

	Maßnahme	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Ziel 1	Mitarbeitende werden beim Umgang mit besonderen Belastungssituationen unterstützt			
	Stärkeres Offerieren von einschlägigen Online-Seminaren auf der Gesundheitsplattform Evermood	F10		2024
	Ausweisung von Eltern-Kind-Büros innerhalb der Stadtverwaltung bei bevorstehenden Veränderungen von Raumplanungen	ED		2025
Ziel 2	Mitarbeitende in Pflege/ Care-Situationen und der Austausch rund um Vereinbarkeitsthemen werden unterstützt			
	Der Pflege-Treff wird aufrechterhalten.	GLB		fortlaufend
	Installation von mindestens einem geschulten Pflegeguide	F10	GLB	2025
Ziel 3	Die Stadtverwaltung Dormagen stärkt ihre Attraktivität als Arbeitgeberin durch eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte Personalpolitik			
	Überprüfung des Gleitzeitrahmens und der Kernarbeitszeiten	VV, F10	GLB	2024-25
	Einführung von Lebensarbeitskonten	F10	GLB	2024-25
	Dialog zu lebensphasenorientierter Personalpolitik in Bezug auf Vereinbarkeitsthemen	VV	GLB	2024-25
Ziel 4	Förderung einer Organisationskultur, in der Vereinbarkeit ebenenübergreifend eine Selbstverständlichkeit ist			
	Erhöhen der Akzeptanz für das Modell ‚Führen in Teilzeit‘ und verbesserte Informationsbereitstellung über das Modell	F10	GLB	2026
	Förderung der Sichtbarkeit von Führungskräften, die Vereinbarkeit leben	F10	GLB	2027
Ziel 5	Aufrechterhalten und Stärkung der Bindung zur Stadtverwaltung Dormagen			
	Verfügbarmachen des Intranets für Beurlaubte und Mitarbeitende ohne dienstlichen PC-Zugang I	F15		2024

jährlich Netzwerktreffen für beurlaubte Mitarbeitende zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls zur Stadtverwaltung	GLB	F10	2025
Einladung von beurlaubten Mitarbeitenden zu Festen und Veranstaltungen (z. B. Weiberfastnacht, Weihnachtsfeiern, Frauenversammlung, Personalversammlung, Konzernversammlung)	alle	F10	2024

Handlungsfeld Schutz vor Diskriminierung

	Maßnahme	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Ziel 1	Herstellen einer Arbeitsumgebung, in der geschlechtsbasierte Diskriminierung Belästigung und Gewalt verhindert und konsequent geahndet wird			
	Wiederkehrendes Schulungsangebot für Führungsverantwortliche im Mindestabstand von zwei Jahren	GLB	F10	2025-26
	Einrichtung eines Schulungsangebot für Mitarbeitende	GLB	F10	2025-26
	Durchführung von Aktionen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz	GLB		2024

Handlungsfeld Kommunikation und Vernetzung

	Maßnahme	verantwortlich	unterstützend	Zeitraum
Ziel 1	Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren			
	wiederkehrende Berichterstattung über den Stand der Gleichstellungsziele und die Anpassung von Maßnahmen mit den Führungsverantwortlichen	GLB	F10, BM, FK	2025-28
	Einbindung des Intranets zur Informationsbereitstellung über künftige Maßnahmen auf der Grundlage des Gleichstellungsberichts	GLB		2024

Ziel 2	Entwicklung und Etablierung von Frauennetzwerken zur gegenseitigen Unterstützung und Stärkung		
	Veranstaltung einer jährlichen Frauenversammlung	GLB	2024
	Angebot zur Teilnahme an der Netzwerkkantine	GLB	2024-25

Stadt Dormagen
Der Bürgermeister

Personalmanagement

Paul-Wierich-Platz 2
41539 Dormagen

