

- Beschluss**  
 **Wahl**  
 **Kenntnisnahme**

**Vorlagen Nr. 01/022/2019**

**öffentlich**

Fachbereich: Büro des Landrats Bearbeiter/in: Geertje Jeschke	Datum: 15.08.2019 Az.: 01-4
--	--------------------------------

Beratungsfolge	Termine	Art der Entscheidung
Kreisausschuss	30.09.2019	Vorberatung
Kreistag	10.10.2019	Beschluss

#### Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Mettmann für die Jahre 2019 - 2023

- Finanzielle Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Personelle Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Organisatorische Auswirkung       ja       nein       noch nicht zu übersehen  
 Auswirkung auf Kennzahlen       ja       nein       noch nicht zu übersehen

#### **Beschlussvorschlag:**

Der Kreistag beschließt den Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Mettmann für die Laufzeit vom 01.10.2019 bis 30.09.2023.

Fachbereich: Büro des Landrats  
Bearbeiter/in: Geertje Jeschke

Datum: 15.08.2019  
Az.: 01-4

## **Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Mettmann für die Jahre 2019 - 2023**

### **Anlass der Vorlage:**

Gem. § 5 Abs. 1 LGG (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen) erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Die Umbenennung des Frauenförderplans in Gleichstellungsplan durch die Novellierung des LGG im Dezember 2016 hat keinen inhaltlichen Paradigmenwechsel mit sich gebracht. Der Gleichstellungsplan ist vom Kreistag zu beschließen. Der derzeitige Frauenförderplan des Kreises Mettmann gilt noch bis Ende September 2019.

### **Verfahren**

Der vorliegende Entwurf des Gleichstellungsplans für den Zeitraum von Oktober 2019 bis September 2023 wurde von der Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Personalrat erstellt. Der Personalrat wurde beteiligt.

### **Veröffentlichung**

Nach Beschlussfassung durch den Kreistag wird der Gleichstellungsplan an alle Führungskräfte im Haus versendet. Für die Beschäftigten erfolgt die Veröffentlichung über das Intranet. Diejenigen Beschäftigten, die nicht ans Intranet angeschlossen sind, erhalten gedruckte Exemplare. Außerdem kann der Plan bei der Gleichstellungsstelle angefordert werden. Eine Veröffentlichung auf der Internetseite des Kreises ist ebenfalls beabsichtigt. Die Links zu den einzelnen Gesetznormen sind dann in der digitalen Version jeweils nutzbar.

### **Inhalt des Gleichstellungsplanes**

Gegenstand dieses Gleichstellungsplans sind gem. § 6 Abs. 1 LGG Maßnahmen zu den Handlungsfeldern Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Diese Maßnahmen stehen gleichberechtigt nebeneinander, können aber nur in ihrer Kombination die gesamte Wirkung entfalten.

Es ist unerlässlich, bewährte Maßnahmen beizubehalten und fortzuführen, gleichzeitig aber auch durch permanentes kritisches Hinterfragen der gegenwärtigen Situation notwendige neue Handlungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeteiligung im Herbst 2018 wurden in die Erstellung des Gleichstellungsplans mit einbezogen, etliche der Anregungen sind in den Maßnahmenkatalog eingeflossen. Hierdurch soll die Akzeptanz des Gleichstellungsplans bei allen Beschäftigten erhöht werden.

## **Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen**

Wie im § 5a LGG vorgesehen, wird der (Umsetzungs-)Bericht innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplanes erstellt und ebenfalls zur Kenntnis vorgelegt werden.

### **Finanzielle Auswirkung (in Euro)**

Mögliche finanzielle Auswirkungen aus dem Gleichstellungsplan sind bereits im allgemeinen Personaletat, etwa bei den Aus- und Fortbildungskosten, bei den Kosten für die Belegplätze in der Kindertagesstätte oder bei den Kosten für die Telearbeitsplätze, berücksichtigt. Dies gilt ebenso für die Fortbildungsangebote der Gleichstellungsstelle; auch hier sind Honorare der Referentinnen für die Qualifizierung von weiblichen Beschäftigten bereits im Haushaltsansatz enthalten.

### **Anlage**

Entwurf des Gleichstellungsplans für die Jahre 2019 - 2023