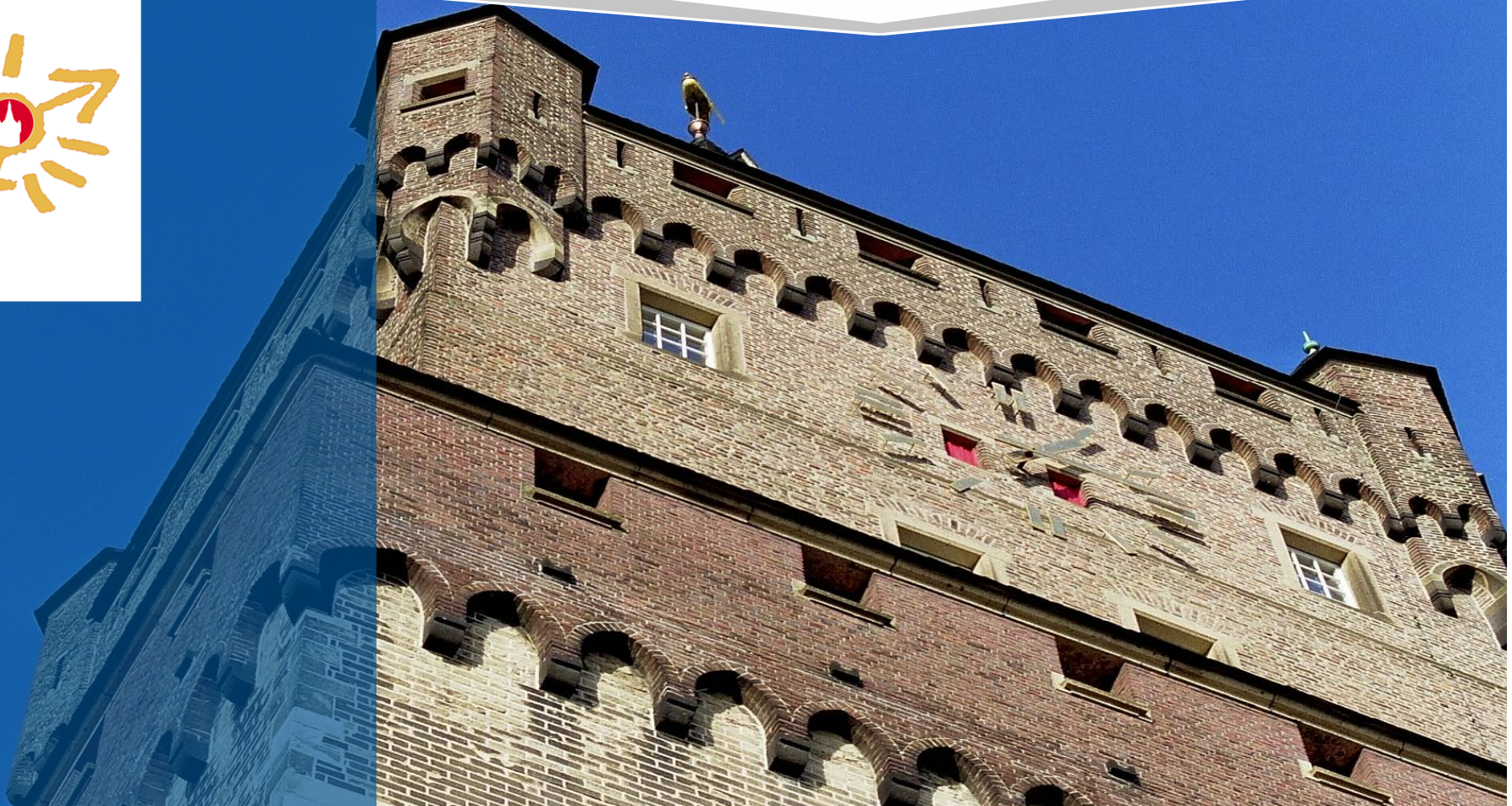




GLEICHSTELLUNGSPLAN 2018-2023



Rat der Stadt
Kleve 16.05.2018





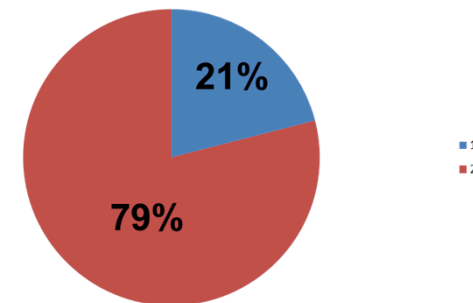
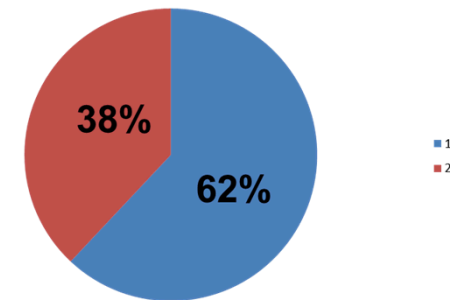
KLEVE Bedienstete mit Behinderungen Stand 15.06.2018

- 39 Bedienstete mit einem Grad der Behinderung ab 50%,
3 weitere Bedienstete (mit den Behinderungsgraden 2x30%, 1x40%)
sind den Schwerbehinderten gleichgestellt

- Von den insgesamt **42 Personen**:

→ 26 männlich
16 weiblich

→ 14 in **Teilzeit**: 3 männlich
11 weiblich



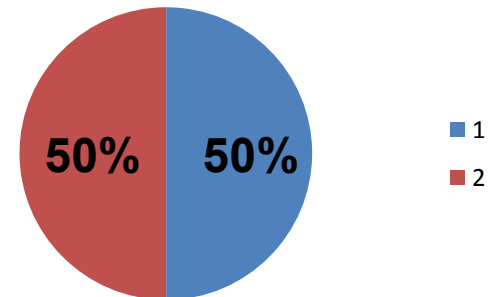


KLEVE

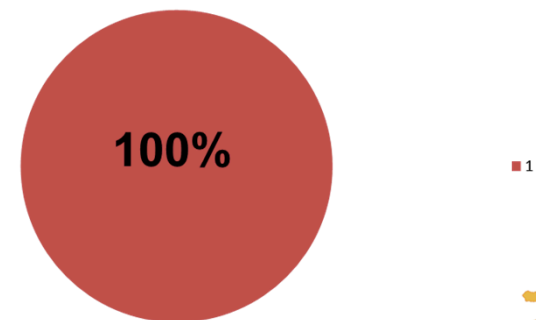
Frauenanteil Beamte

4 Personen insgesamt

2 Frauen in Teilzeit,
2 Männer in Vollzeit

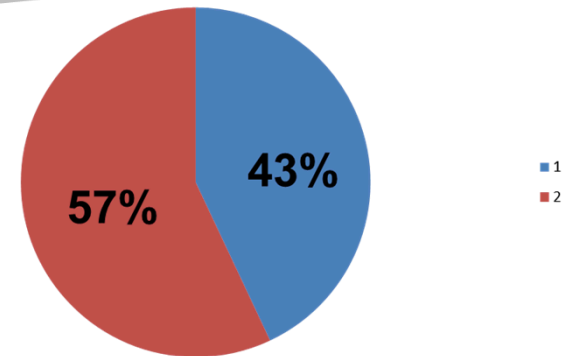


Frauenquote Beamte
und Beamtinnen
Teilzeit:

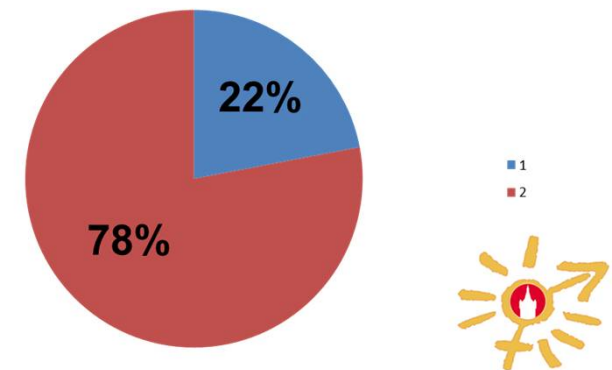


KLEVE Angestellte alle Fachämter

- **21 Personen insgesamt**
- 12 Frauen, 9 Männer:



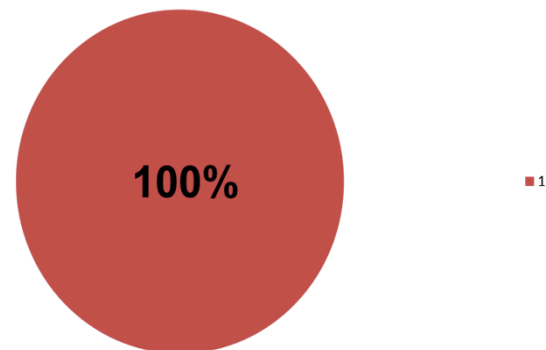
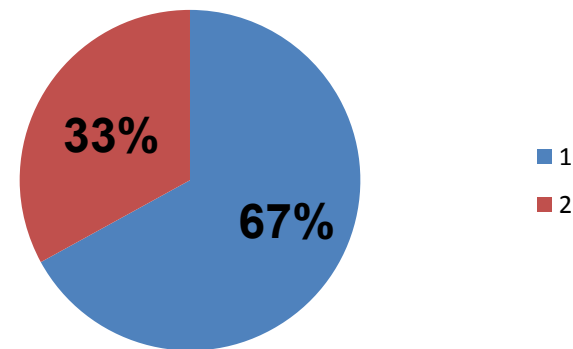
- 9 Personen arbeiten in Teilzeit,
- 7 davon sind Frauen



6 Personen insgesamt

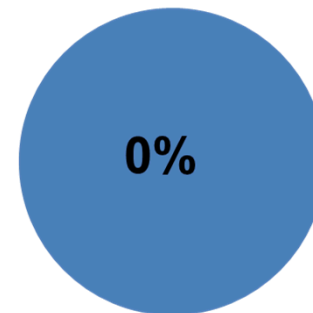
2 Frauen in Teilzeit,
4 Männer in Vollzeit

Teilzeit: 100% Frauen



- 11 Männer
- 1 Mann in Teilzeit = Teilzeit: 9.09%

- Frauenanteil:





Maßnahmen



Verknüpfungsziele mit der EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene



- Alle Informationen über Maßnahmen und Umsetzungsschritte des Gleichstellungsplanes werden **regelmäßig sowohl intern** der Belegschaft als auch **extern der Öffentlichkeit** zugänglich gemacht
- **Priorität: hoch**
- **Ressourcen:** Laufendes Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten, Personalressourcen des Presse- und Informationsbüros
- **Umsetzungszeitrahmen:** 2018 fortlaufend





KLEVE

2. Überprüfung internen Schriftverkehrs

- Wenn interne **Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien, Anweisungen und interne Informationen** inhaltlich überarbeitet werden, wird dabei auch geprüft, ob sie dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** entsprechen. Die nötigen Änderungen werden dann mit vorgenommen.
- **Priorität: mittel**
- **Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10**
- **Umsetzungszeitrahmen: Fortlaufend**





3. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch

- Es erfolgt eine **erneute Überprüfung der Vordrucke, Formulare und Bescheide auf diskriminierungsfreie Sprache** entsprechend den Handreichungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der Verwaltung, erarbeitet und veröffentlicht im Dezember 2000 des Landes NRW.
- **Priorität: mittel**
- **Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10**
- **Umsetzungszeitrahmen: fortlaufend**



- Im Rahmen der 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Stadtverwaltung Kleve 2018 bis 2023 werden **Anpassungen bzw. Ergänzungen geprüft**, inwieweit sie möglich oder erforderlich sind.
- **Priorität: mittel**
- **Ressourcen: Fachbereich 10 – Laufendes Geschäft der Gleichstellungsbeauftragten**
- **Umsetzungszeitrahmen: ab Beschluss Gleichstellungsplan**





KLEVE

5. Telearbeit/ Heimarbeit

- Unter dem Aspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird die Möglichkeit des **Einsatzes alternierender Telearbeit intensiv geprüft**. Soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, wird Heimarbeit für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern bzw. zu pflegenden Angehörigen in Absprache mit der Fachbereichsleitung und der Personalleitung unter Mitwirkung des Personalrates ermöglicht.
- **Priorität: hoch**
- **Ressourcen: Personalressourcen – Fachbereich 10, Fachbereichsleitungen und Personalrat**
- **Umsetzungszeitrahmen: Einrichtung einer AG Telearbeit 2018, Heimarbeit – fortlaufend ab Verabschiedung des Gleichstellungsaktionsplanes**





KLEVE

6. Zu pflegende Angehörige

- Die Stadtverwaltung Kleve verbreitet proaktiv Erkenntnisse und **vermittelt Unterstützungsmöglichkeiten von Personen, die Angehörige pflegen**, sowohl von anderen Verwaltungen, als auch von Unternehmen der Privatwirtschaft oder darauf spezialisierten Organisationen.
- **Priorität: mittel**
- **Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10, 50, mit Wirtschaftsförderung und Gleichstellungsbüro**
- **Umsetzungszeitrahmen: Ab 2018**



KLEVE 7. Zertifizierung

- Die Stadtverwaltung prüft die Möglichkeit einer **Zertifizierung und Auditierung als familienbewusstes Unternehmen** durch eine Stiftung mit Blick auf die Demographie bedingten Bedarfe (Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung und Vereinbarkeit von Beruf und Pflege).
- **Priorität: mittel**
- **Ressourcen: (Bsp:13.700€ für 3 Jahre)**
- **Personalressourcen - Fachbereich 10**
Fachbereich 50 Arbeit und Soziales, Fachbereich 51
Familie und Jugend und Gleichstellungsbüro
- **Umsetzungszeitrahmen: 2018/2019**





KLEVE

8. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Die Stadtverwaltung bemüht sich, eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Beschäftigten der Kommunalverwaltung Stadt Kleve zu erlangen. **Geeignete Projektträger werden zum Vortrag in die Verwaltung eingeladen und geeignete ausgewählt.**
- **Priorität: Mittel**
- **Ressourcen: Notwendige Finanzierungsbedarfe werden in der Verwaltung und Politik vorgestellt**
- **Personalressourcen - Fachbereich 10 - Fachbereich 50 Arbeit und Soziales**
- **Umsetzungszeitrahmen: Beginn 2019**





KLEVE

9. Mentoring und Coaching

- Der Fachbereich 10 Personal entwirft im Rahmen eines **Fortbildungskonzeptes ein System von Mentoring und Coaching** für die Gesamtverwaltung. Zur schnelleren Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene wird, mit Unterstützung des S.I.N.N., ein besonderes System von Mentoring und Coaching **für Frauen** entwickelt.
- **Priorität: hoch**
- **Ressourcen: Personalressourcen - Fachbereich 10,**
der Finanzbedarf ist aus dem laufenden Fortbildungsetat zu decken
- **Umsetzungszeitrahmen: 2018/2023**





KLEVE

10. Berufswahlorientierung

- Die weiterführenden Schulen werden aufgefordert **weitere Aktivitäten zu entwickeln, um weibliche Jugendliche zu ermutigen, Qualifikationen in Berufen anzustreben und zu erreichen, die traditionell als „männlich“ gelten und männliche Jugendliche dementsprechend umgekehrt.** Jede Schule stellt ihre Aktivitäten in einer **Schulleiterdienstbesprechung** den anderen Schulen vor.
- **Priorität: mittel**
- **Personalressourcen: Fachbereich 40 - Schule Sport Kultur, Fachbereich 51 - Jugend und Familie, finanzielle Ressourcen: im Rahmen der jeweils vorhandenen Budgets**
- **Umsetzungszeitrahmen: ab 2018**





KLEVE

11. Monitoring

- Die laufende Verwaltung **entwickelt Prozesssteuerungen die unerkanntes diskriminierendes Verhalten aufdeckt und macht Vorschläge zum Abbau von Integrationshindernissen** für Beschäftigte und Auszubildende, sowie Bewerberinnen und Bewerber bei der Stadt Kleve. Die Anlaufstelle des **Antidiskriminierungsbeauftragten der Stadt Kleve** wird bekannter gemacht.
- **Priorität: mittel**
- **Ressourcen: Personalressourcen – Fachbereich 50, GSK**
- **Umsetzungszeitrahmen: ab 2018 fortlaufend**

