

Informationsvorlage

öffentlich: Ja

Drucksachen-Nr.: 05/226
 Erfassungsdatum: 23.03.2010

Beschlussdatum:

Einbringer:

Dez. III,
 Gleichstellungsbeauftragte

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan für Frauen und Männer, die in der Stadtverwaltung der Universitäts- und Hansestadt Greifswald beschäftigt sind

Beratungsfolge Verhandelt - beschlossen	am	TOP	Abst.	ja	nein	enth.
Senat	30.03.2010	7.1				
Hauptausschuss	03.05.2010	3.11				
Bürgerschaft	17.05.2010	6.18				

Beschlusskontrolle:

Termin:

Haushaltsrechtliche Auswirkungen?

Haushalt

Haushaltsjahr

Nein

Beschlussvorschlag

Die Bürgerschaft der Universitäts- und Hansestadt Greifswald nimmt den Gleichstellungsplan für Frauen und Männer, die in der Stadtverwaltung der Universitäts- und Hansestadt Greifswald beschäftigt sind zustimmend zur Kenntnis.

Sachdarstellung/ Begründung

Der Gleichstellungsplan ersetzt den bisher gültigen Frauenförderplan. Der Frauenförderplan, auf Grund der Beschlüsse B27/99 und B250-17/01 erarbeitet und umgesetzt, geht nun über in den Gleichstellungsplan. Dieser verfolgt, wie schon der Frauenförderplan, die Verwirklichung der gesetzlichen Vorgabe aus dem Grundgesetz.

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen, um Frauen und Männern, in der Stadtverwaltung gleiche Chancen zu ermöglichen und sie in Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert oder benachteiligt sein könnten.

Gleichstellungsplan für Frauen und Männer, die in der Stadtverwaltung der Universitäts- und Hansestadt Greifswald beschäftigt sind.

Präambel

Kennzeichen einer modernen Gleichstellungspolitik ist es, bei allen Maßnahmen und Entscheidungen die ganze Vielfalt von Frauen und Männern zu betrachten.

Es geht um gleiche Chancen für Frauen und Männer, mit und ohne Kinder, in allen Altersstufen und Lebensphasen sowie in besonderen Lebenssituationen.

Entsprechend des Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) verpflichtet sich die Universitäts- und Hansestadt Greifswald zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und handelt entsprechend dem Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Dieser Gleichstellungsplan verfolgt die Umsetzung der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung. Er soll das Bewusstsein aller Beschäftigten für die Ziele der Gleichstellung stärken und zugleich motivieren, aktiv an der Umsetzung von Maßnahmen mitzuarbeiten.

Gender Mainstreaming wird dabei als Hauptmethode angesehen, entsprechend Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 des EG-Vertrags in dem sich alle Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming verpflichten.

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplanes unterstützen folgende Ziele:

- die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinn eines gleichberechtigten Miteinanders der Geschlechter,
- Partizipation in allen Hierarchieebenen, in allen Funktionsebenen und in allen Berufsfeldern,
- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer,
- sowie den Abbau von Unterrepräsentanzen.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Geltungsbereich**
- 2. Maßnahmen**
 - 2.1 Statistiken**
 - 2.2 Gleichberechtigung in der Sprache**
 - 2.3 Beteiligung in Gremien**
 - 2.4 Umsetzung des Gleichstellungsprinzips**
 - 2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
 - 2.5.1 Elternzeit / Pflegezeit / Freistellung / Wiedereinstieg**
 - 2.5.2 Wiedereinstieg**
 - 2.5.3 Flexible Arbeitszeit**
 - 2.5.4 Teilzeitarbeit**
 - 2.5.5 Kinderbetreuung**
 - 2.6 Stellenausschreibungen**
 - 2.7 Stellenbesetzung/ Auswahlverfahren**
 - 2.8 Ausbildung**
 - 2.9 Fort und Weiterbildung**
- 3. Schutz des Persönlichkeitsrechtes am Arbeitsplatz**
- 4. Kontrolle und Berichterstattung**

1. Geltungsbereich

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung der Universitäts- und Hansestadt Greifswald mit ihren Ämtern und Einrichtungen.

2. Maßnahmen

2.1 Statistiken

Alle Statistiken und Analysen der Universitäts- und Hansestadt Greifswald werden geschlechtsspezifisch geführt.

2.2 Gleichberechtigung in der Sprache

Die Sprache ist ein wesentlicher Ansatzpunkt für die Umsetzung von gesellschaftlichen Lebenswelten. Es geht um ein gleichwertiges Miteinander der Geschlechter. In allen Veröffentlichungen der Universitäts- und Hansestadt Greifswald, z.B. Präsentationen, Vereinbarungen, Satzungen und auch intern ist der Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache zu beachten.

2.3 Beteiligung in Gremien

Kommissionen, Beiräte, Arbeitsgruppen, fachübergreifende und interne Projektgruppen sowie sonstige Gremien werden geschlechterparitätisch besetzt. Voraussetzung ist die fachliche Eignung der Person. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Informationen über gebildete Gremien und deren paritätische Zusammensetzung.

2.4 Umsetzung des Gleichstellungsprinzips

Gleichstellung ist ein erklärtes Ziel auf allen Führungs- und Leitungsebenen. Alle zwei Jahre erfolgen Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Amtsleiterinnen und Amtsleitern. Durch Zielvereinbarungen erfolgt die konkrete Umsetzung der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen. Grundlagen bilden der jährliche Personalbericht und das Personalentwicklungskonzept sowie Gespräche und Anregungen von Beschäftigten.

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadtverwaltung der Universitäts- und Hansestadt Greifswald geht als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran. Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden.

2.5.1 Elternzeit / Pflegezeit / Freistellung / Wiedereinstieg

Das berufliche Fortkommen wird bei Inanspruchnahme von Elternzeit und Freistellungen nicht beeinträchtigt. Es bestehen weiterhin die gleichen Aufstiegeschancen. Wie im Personalentwicklungskonzept verankert wird vor Wiederaufnahme der Tätigkeit ein Gespräch im Haupt- und Personalamt mit Beteiligung des Fachamtes geführt. Das jeweilige Fachamt hält während der Abwesenheit vom Arbeitsplatz den Kontakt zu den Beschäftigten.

Beschäftigte mit ruhenden Arbeitsverhältnissen können entsprechend der Dienstvereinbarung „Qualifizierung nach §5 TVöD“ an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen.

Die notwendigen Informationen erteilt das Fachamt.

Auf Wunsch sollte eine Rückkehr in das frühere Amt ermöglicht werden.

2.5.2 Wiedereinstieg

Mit Hilfe einer individuellen Wiedereinstiegsbegleitung, wie im Personalentwicklungskonzept beschrieben, wird den Beschäftigten die Rückkehr erleichtert.

2.5.3 Flexible Arbeitszeit

Beschäftigte mit Familienpflichten können die Möglichkeiten, die die flexible Arbeitszeit (Dienstvereinbarung 10-4b) bietet, voll ausschöpfen.

Weitere Ausnahmen, aus wichtigen persönlichen Gründen sollten ermöglicht werden.

2.5.4 Teilzeitarbeit

Teilzeit sollte grundsätzlich auf allen Stellen, auch auf der Führungsebene möglich sein.

Interessierte Beschäftigte werden umfassend über die Möglichkeiten sowie über die Vor- und Nachteile von Teilzeitarbeit durch das Haupt- und Personalamt beraten.

Bei der Besetzung von Vollzeitstellen werden bei gleicher Eignung und Befähigung Teilzeitkräfte, welche wieder Vollzeit arbeiten möchten, besonders berücksichtigt.

Aufstiegschancen werden durch die Teilzeitarbeit nicht geschmälert.

2.5.5 Kinderbetreuung

Die kommunalen Kindertagesstätten ermöglichen den Beschäftigten der Universitäts- und Hansestadt Greifswald die Inanspruchnahme eines Betreuungsplatzes.

Alleinerziehende sind hierbei besonders zu berücksichtigen.

2.6 Stellenausschreibungen

Bei allen Stellenausschreibungen ist die weibliche und männliche Berufsbezeichnung zu nennen.

In Bereichen in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sollten diese besonders angesprochen werden.

In allen Ausschreibungen wird angeregt, auch außerberuflich erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzugeben, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle von Bedeutung sind.

2.7 Stellenbesetzung/ Auswahlverfahren

An allen Personalgesprächen, bei denen die Auswahl von Frauen und Männern ansteht, wird die Gleichstellungs- und Familienbeauftragte beteiligt.

Die Gleichstellungs- und Familienbeauftragte erhält eine Aufstellung der Bewerbungen.

Bei einer Beförderung, der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder einer Höhergruppierung wird das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Eignung und Befähigung besonders berücksichtigt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Verfahren mit einbezogen. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird durch die Vorgesetzten besonders motiviert und unterstützt, an Qualifizierungen teilzunehmen und sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

2.8 Ausbildung

Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren erfolgen analog Nr. 2.6, 2.7 Die Stadtverwaltung beteiligt sich weiterhin am Girls Day, besonders mit den technischen Bereichen.

2.9 Fort und Weiterbildung

Bei Fortbildungsveranstaltungen sind die Interessenlagen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Durch Qualifizierungsgespräche entsprechend dem Personalentwicklungskonzept wird der Bedarf ermittelt.

Bei der Planung von Fort- und Weiterbildungen sind besonders folgende Gruppen zu beachten:

- Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger
- Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer
- Beschäftigte, die sich für Führungsaufgaben qualifizieren wollen
- Beurlaubte Beschäftigte
- Führungs- und Leitungskräfte (Gender Mainstreaming, AGG, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz)

3. Schutz des Persönlichkeitsrechtes am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigungen sind ein Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht. Betroffene Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz unternimmt entsprechend des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Betroffene können sich sowohl an die Vorgesetzten, an den Personalrat, an die Beschwerdekommision nach AGG als auch an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

4. Kontrolle und Berichterstattung

Mit Beschluss dieses Gleichstellungsplanes wird der bisherige Frauenförderplan aufgehoben.

Der Gleichstellungsplan ist solange gültig, bis ein neuer Gleichstellungsplan beschlossen wird.

Eine jährliche Berichterstattung zur Einhaltung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes fließt in die allgemeine Berichterstattung der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten ein.