

Informationsvorlage

Federführende Stelle: 102 Sachbearbeitung: Martin	Drucksache Nr.: 218/2023 Az.: 050.082
--	--

An der Vorlagenerstellung beteiligte Stellen

Glst.-Büro / PR

Beratungsfolge	Termin	Beratung	Kennung	Abstimmung
Verwaltungs- und Vorlagenkonferenz	23.01.2024	vorberatend	nichtöffentlich	Freigabe
Haupt- und Personalausschuss	05.02.2024	zur Kenntnis	nichtöffentlich	Kenntnisnahme
Gemeinderat	18.03.2024	zur Kenntnis	öffentlich	

Betreff:

Chancengleichheitsplan 2023 - 2028 für die Stadtverwaltung Lahr

Mitteilung:

Der Chancengleichheitsplan 2023 - 2028 für die Stadtverwaltung Lahr wird in der vorliegenden Fassung zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Sachdarstellung

Im Jahr 2017 wurde der „Frauenförderplan“ durch den ersten Chancengleichheitsplan ersetzt, welcher von 2017 bis 2022 gültig war. Auf die damalige Vorlage 166/2017 wird verwiesen.

Diese Vorlage stellt den Entwurf des zweiten Chancengleichheitsplanes für die Stadtverwaltung Lahr (Anlage) auf Basis des Chancengleichheitsgesetzes BW (ChancenG) vor. Er gilt von 2023 – 2028.

Zielsetzung:

Der erste Chancengleichheitsplan galt von 2017 bis 2022. Dieser wird nun fortgeführt. Der Chancengleichheitsplans mit der Gültigkeit von 2023 – 2028 liegt nun vor.

Maßnahmen:

1) Inhalt und Aufbau des 2. CGP 2023-2028

Die Abt. Personal und Organisation erstellte die Inhalte anhand **statistischer Personaldaten** zum Stichtag 30.06.2021. Zum Vergleich sind die Daten vom 30.06.2016 weiterhin enthalten.

Teil 1 des CGPs enthält **Grafiken** zur Personalstatistik und deren Auswertung sowie einen stichtagsbezogenen Vergleich zum vorherigen Chancengleichheitsplan.

Im Teil 2 werden darauf abgestimmte **Ziele und Maßnahmen** zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung Lahr definiert.

2) Beteiligte am Verfahren

Der Chancengleichheitsplan wurde von der Abt. Personal und Organisation erstellt und gemeinsam mit der **Beauftragten für Chancengleichheit** abgestimmt.

Die Erstellung des Chancengleichheitsplanes unterliegt der eingeschränkten Mitbestimmung des **Personalrates** nach § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG BW. Die Beteiligung des Personalrates erfolgte am 25.10.2023.

Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (JAV) hat entsprechende Aufgaben nach § 63 Abs.1 Nr.4 LPVG BW und ist über den Personalrat eingebunden.

3) Weiteres Vorgehen

Nach Kenntnisnahme durch den Haupt- und Personalausschuss erfolgt anschließend die hausinterne Information der Führungskräfte und Mitarbeitenden sowie die Weiterleitung des Chancengleichheitsplans an die Beauftragte für Chancengleichheit des Landkreises zur Kenntnis.

Die Abteilung Personal und Organisation verfolgt gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit und dem Personalrat die Umsetzung der Maßnahmen.

Ausblick:

Nach § 25 Abs. 1 ChancenG ist in Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, die die Frauenförderung und gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern wahrnimmt.

Alternativ geprüfte Maßnahmen:

- -

Markus Ibert
Oberbürgermeister

Annette Kaiser
Beauftragte für Chancengleichheit

Sébastien Tricard
Leiter Abt. Personal und Organisation

Anlage(n):

Chancengleichheitsplan 2023-2028
Anlage 0