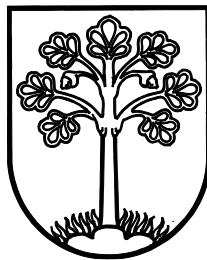


Gleichstellungsplan 2024-2028



der Stadtverwaltung Telgte





Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen den neuen Gleichstellungsplan der Stadt Telgte für die Jahre 2024 bis 2028 vorlegen zu können.

Das zentrale Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist es, zur weiteren Verbesserung von Gleichstellung und paritätischer Teilhabe aller Mitarbeitenden ganz unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität beizutragen und dies auch künftig zum Maßstab der Stellenbesetzungspolitik und der Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Telgte zu machen.

Frauen und Männer müssen auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten – persönlich, beruflich und familiär. Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen aller Beschäftigten zu sorgen. Der Gleichstellungsplan dient dabei der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes und ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung

Die hierzu beschriebenen Maßnahmen zielen einerseits darauf, das jeweilige Berufs- und Aufgabenumfeld für alle Geschlechter attraktiv zu machen und Hemmnisse für eine dauerhaft zufriedenstellende und gute Aufgabenerledigung für Frauen und für Männer abzubauen. Zum anderen sollen tradierte und zum Teil „unsichtbare“ geschlechtsspezifische Barrieren erkannt und mit verschiedenen Maßnahmen minimiert werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen für die geforderte gute und engagierte Arbeit immer auch gute und attraktive Rahmenbedingungen für ihre Arbeitsplätze vorfinden. Dazu gehört nicht zuletzt ein guter, respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander und untereinander, der einerseits die geschlechtsspezifischen Unterschiede respektiert und andererseits grundsätzlich eine vom Geschlecht und der jeweiligen Geschlechtsidentität der Beschäftigten unabhängige Durchlässigkeit des Aufgabenspektrums, des Stellenkegels sowie der Weiterentwicklung und der Aufstiegschancen ermöglicht. Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Telgte stellt dafür ein wichtiges unterstützendes Steuerungsinstrument zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dar.

Unser besonderer Dank für die Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans gilt der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Telgte, Dr. Stefanie Reitzig, ihrer Stellvertreterin Jenni Vogel sowie den Beschäftigten des Personalamts, insbesondere Anna Hermann und Jan Fringes.

(Wolfgang Pieper)
Bürgermeister

(Stephan Herzig)
Personalleiter



Inhalt

Präambel

1	<u>Allgemeine Vorschriften</u>	6
1.1	Geltungsbereich	6
1.2	Begriffsbestimmung	6
1.3	Allgemeine Zielsetzung	7
1.4	Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	7
2	<u>Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung: Maßnahmenkatalog</u>	8
2.1	Handlungsfeld A: Analyse und Prognose der Personalentwicklung	8
2.1.1	Datenerhebung	8
2.2	Handlungsfeld B: Stellenbesetzung, Beförderung, Höhergruppierung	17
2.2.1	Stellenausschreibung	18
2.2.2	Auswahlverfahren	21
2.2.3	Beförderungen und Höhergruppierungen	21
2.2.4	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	22
2.3	Handlungsfeld C: Ausbildung	24
2.3.1	Maßnahmen	25
2.4	Handlungsfeld D: Fortbildung und Personalentwicklung	26
2.4.1	Maßnahmen	26



2.5	Handlungsfeld E: Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
2.5.1	Maßnahmen	29
2.5.1.1	Arbeitszeit und Teilzeit	29
2.5.1.2	Beurlaubung und Wiedereingliederung	30
2.6	Handlungsfeld F: Generelle Organisation	33
2.6.1	Maßnahmen	33
3	Bestandsanalyse und Prognose	35
4	Berichtswesen, Controlling	38
5	Prognose und Resümee	39
6	Schlussbestimmungen	42

Anhang



Präambel

Mit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans trägt die Stadt Telgte dem gesetzlichen Auftrag der Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
- bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern,
- die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

Sowohl in gesellschaftlicher als auch in beruflicher Hinsicht ist der Gleichstellungsplan ein geeignetes Instrument zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der Chancengleichheit.

Im Gesetz selbst sind viele Regelungen bereits festgelegt, z.B. für Ausschreibungspflichten, möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen, Beförderungen, Teilzeitregelungen u. v. a., die ohne weitere Auslegung direkt umzusetzen sind.

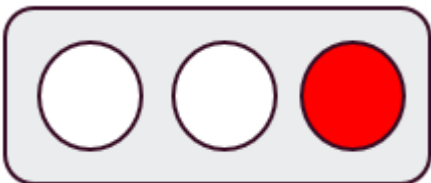
Der Gleichstellungsplan enthält allgemeine Ziele und Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern auf der Basis der Bestandsanalyse und der Prognose.

Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Telgte.

Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024-2028 wurden in ausführlichen Sitzungen durch den Bürgermeister, die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte evaluiert und bewertet. In diesem Jahr wird diese Bewertung erstmalig durch das Ampelsystem kenntlich gemacht. Grün steht für eine progressiv wirkende Maßnahme, die bereits etabliert ist und gute bis sehr



gute Fortschritte erzielt hat. Gelb kennzeichnet eine Maßnahme, die noch erweitert und ergänzt werden kann, um optimale Erfolge zu erzielen. Rot weist auf eine Maßnahme mit erheblichem Verbesserungsbedarf hin. Hier sind bisher noch keine Maßnahmen etabliert oder wirkungsvoll gewesen.





Allgemeiner Teil

1. Allgemeine Vorschriften

1.1. Geltungsbereich

- (1) Der nachstehende Gleichstellungsplan (GP) gilt für alle Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Telgte und deren Eigenbetriebe.
- (2) Die Stadt setzt sich bei den Betrieben und Gesellschaften, an denen sie beteiligt ist und bei denen kein eigener Gleichstellungsplan vorliegt, dafür ein, dass die Vorschriften des Gleichstellungsplans der Stadt Telgte beachtet werden. Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens soll die Geltung dieses Gleichstellungsplans im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

1.2. Begriffsbestimmung

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Gleichstellungsplans sind Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und -beamte (§ 3 Absatz 2 LGG) sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer städtischer Gesellschaften sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gleichstellungsplans.
- (2) Verwaltungsleitung im Sinne dieses Gleichstellungsplans sind die Bürgermeisterin/der Bürgermeister als auch die/der für das Personalmanagement zuständige Leiterin/Leiter.
- (3) Stellen im Sinne dieses Gleichstellungsplans sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung.



1.3. Allgemeine Zielsetzung

- (1) Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des LGG nach Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen in der Verwaltung so zu gestalten, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen auf Dauer paritätisch vertreten sind.
- (2) Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben (Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile und Diskriminierungen mit der Ausübung ihres Berufes zu vereinbaren.

1.4. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung wird durch den Abschnitt IV, §§ 15 – 21 LGG definiert. Die Verwaltungsleitung verpflichtet sich zur Anwendung des LGG und zur Unterstützung bei der Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.
- (2) Zur Sicherung der Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Stellvertreterin zu benennen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über alle persönlichen Verhältnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und vertraulichen Angelegenheiten der Verwaltung zu wahren.

2 Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung: Maßnahmenkatalog

Der Maßnahmenkatalog enthält alle gültigen Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungsplans, die sich in den Handlungsfeldern A bis F strukturieren. Die im Gleichstellungsplan von 2019-2022 bereits erarbeiteten Handlungsfelder und die Zielsetzungen werden zunächst datenbasiert mit dem Ampelsystem bewertet. Da der Gleichstellungsplan im Jahr 2023 unverändert fortgeführt wurde, wird das Jahr 2023 der Datenerhebung angegliedert. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden vom Gleichstellungsplan 2019-2023 gesprochen. Der aktuelle Gleichstellungsplan wird auf Grundlage der Handlungsfelder und der Zielsetzungen fortgeschrieben. Maßnahmen werden ggf. fortgeführt und ergänzt.

2.1 Handlungsfeld A: Analyse und Prognose der Personalentwicklung

Datenerhebung



Bewertung:

Die Datenauswertung für den aktuellen Gleichstellungsplan erfolgte basierend auf den im GP 2019-2023 festgelegten Auswertungskriterien. Die Vergabe von Leistungsanreizen ist schwerlich quantitativ bewertbar und wird daher gestrichen. Die Vergabe von Leistungsanreizen sind gemäß Dienstvereinbarung geregelt, alle Verwaltungsbeschäftigten werden gleichberechtigt für das LOB-Verfahren berücksichtigt.

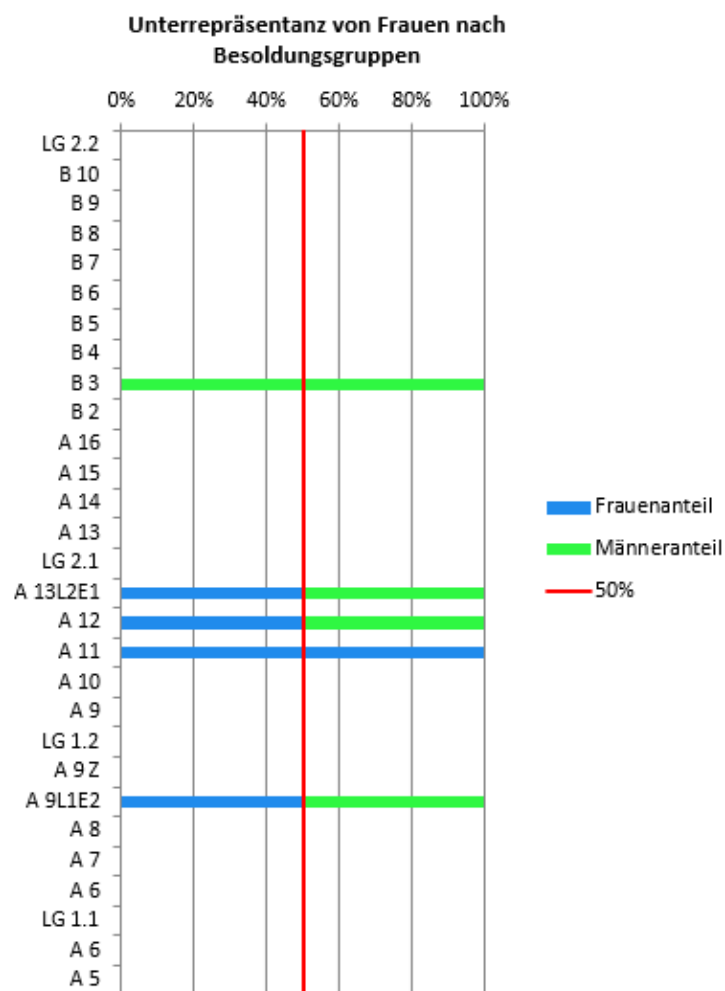
Ziel: Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose über die weitere Personalentwicklung bei der Stadt Telgte für den nächsten Gleichstellungsplan.



2.1.1 Datenerhebung

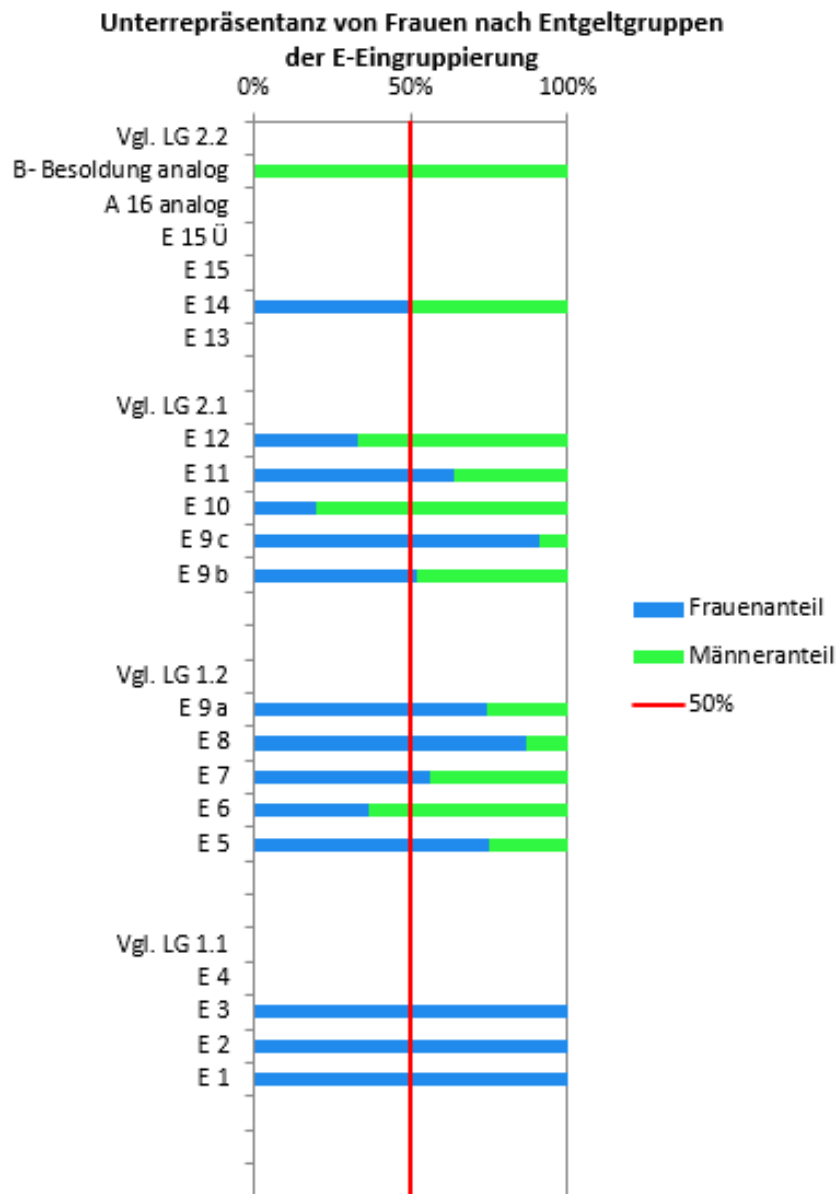
(1) Um eine genaue Analyse der Beschäftigtenstruktur der Verwaltung sowie eine Aussage über die voraussehbare Entwicklung der personellen Strukturen zu ermöglichen, sind vom Personalmanagement folgende Daten statistisch zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres zu erfassen:

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen,

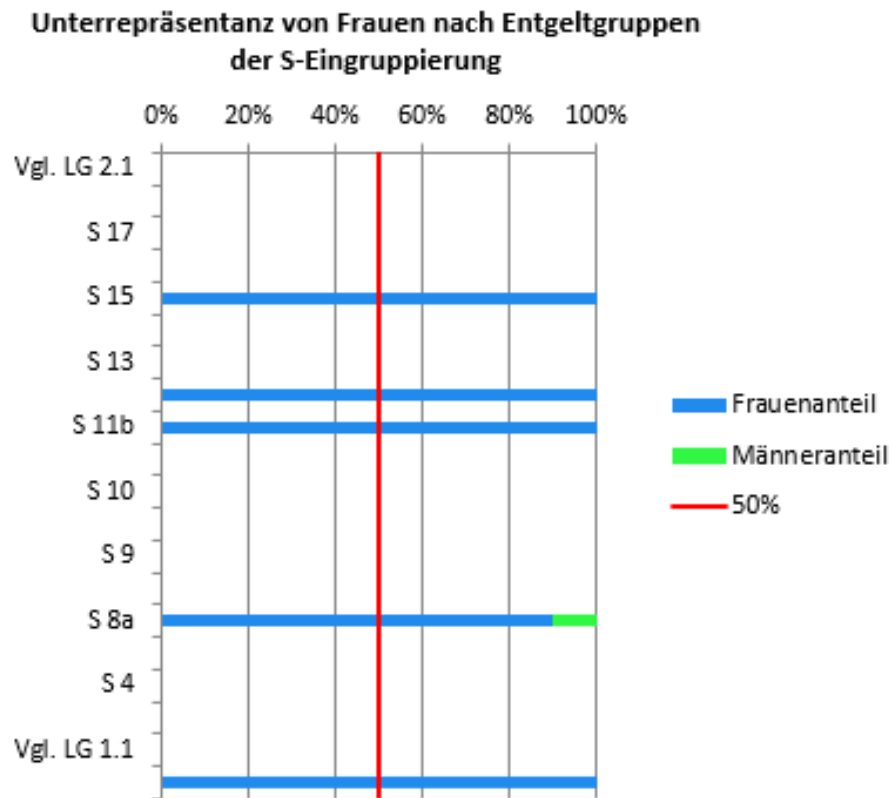


Stichtag: 31.12.2023

A13L2E1: Am Stichtag lag eine paritätische Besetzung aufgrund einer Übergangsphase vor. Aktuell ist die Stelle mit einer Frau besetzt.



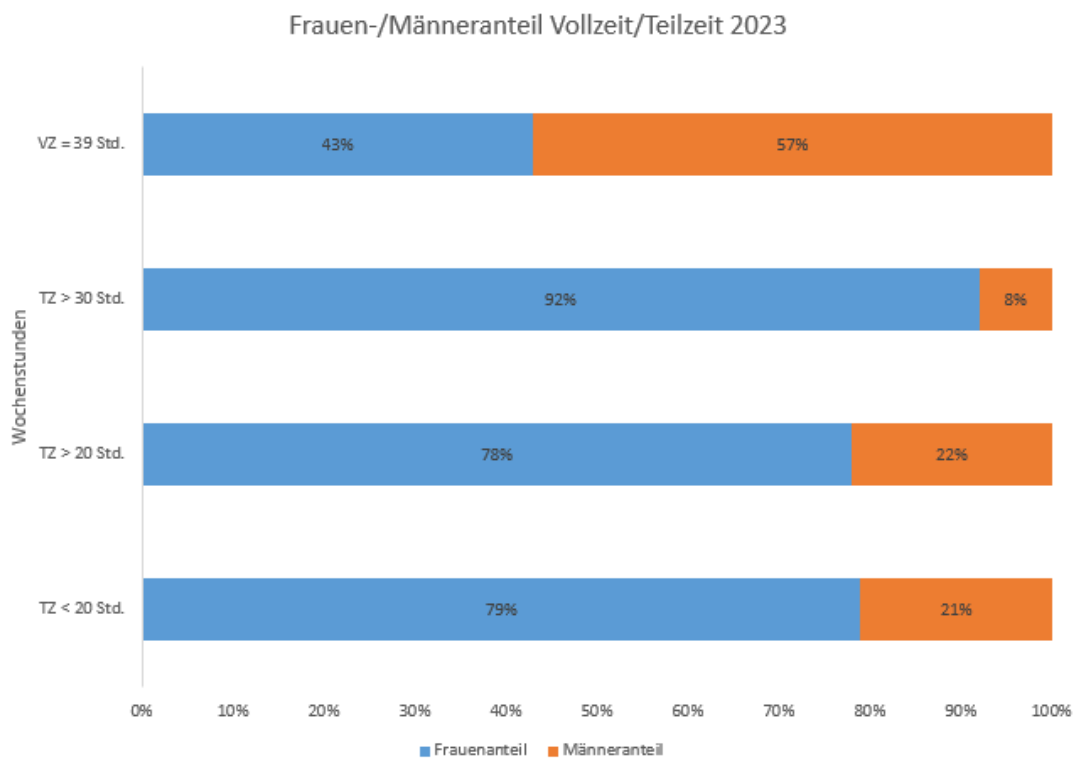
Stichtag: 31.12.2023



Stichtag: 31.12.2023



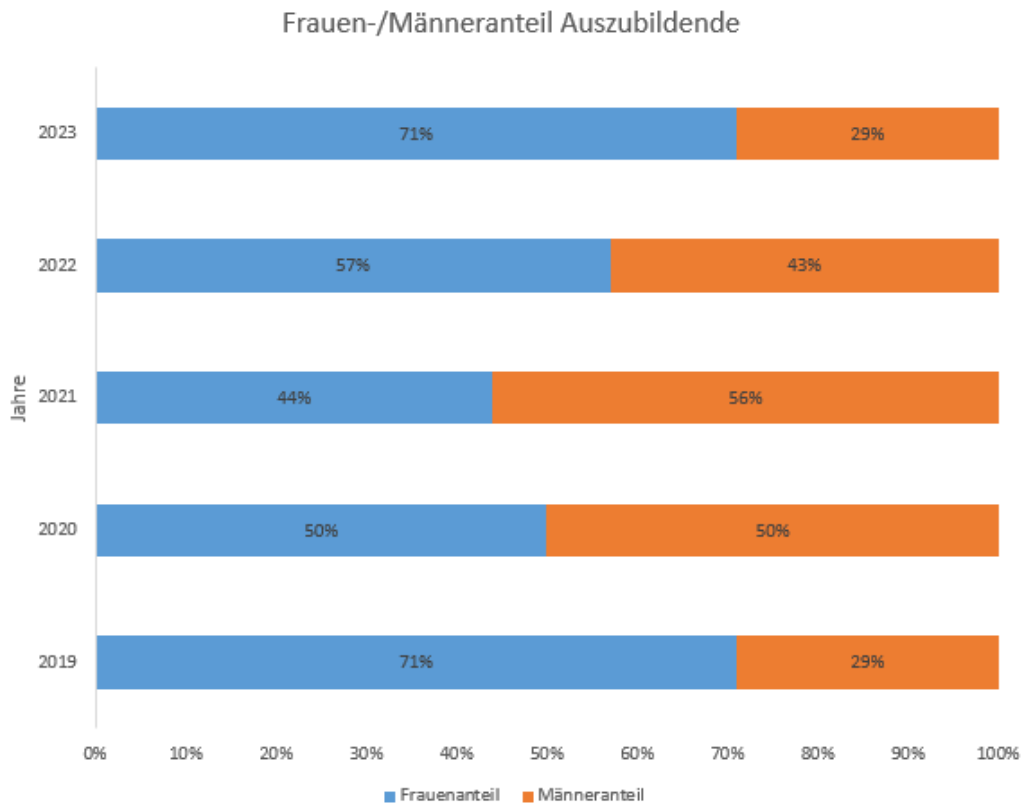
- die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht und Stundenumfang. In folgenden Gleichstellungsplänen sollen unter diesem Punkt nach Möglichkeit auch Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen statistisch erfasst werden.



Stichtag: 31.12.2023



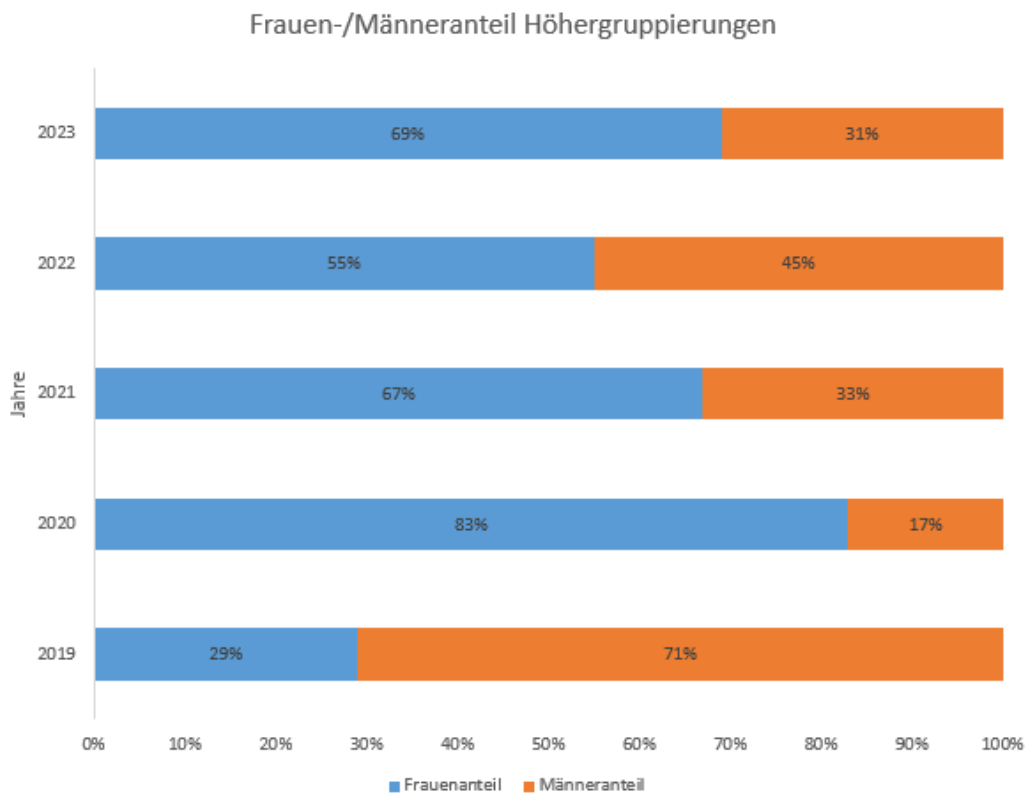
- die Zahl der Auszubildenden. In Folgenden Gleichstellungsplänen sollen nach Möglichkeit auch Widerrufbeamtinnen und -beamten, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf statistisch erhoben werden.



Stichtag: 31.12.2023



- die Zahl der Höhergruppierungen. Im folgenden Gleichstellungsplan sollen nach Möglichkeit auch die Beförderungen (Beamte/Beamtinnen) statistisch erfasst werden.

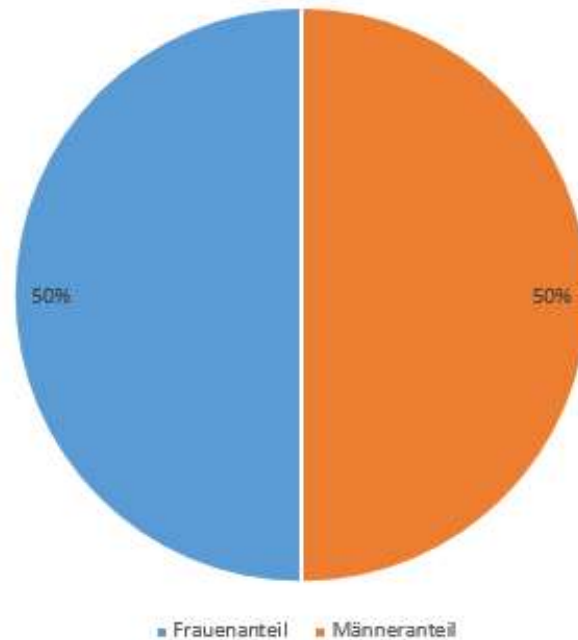


Stichtag: 31.12.2023



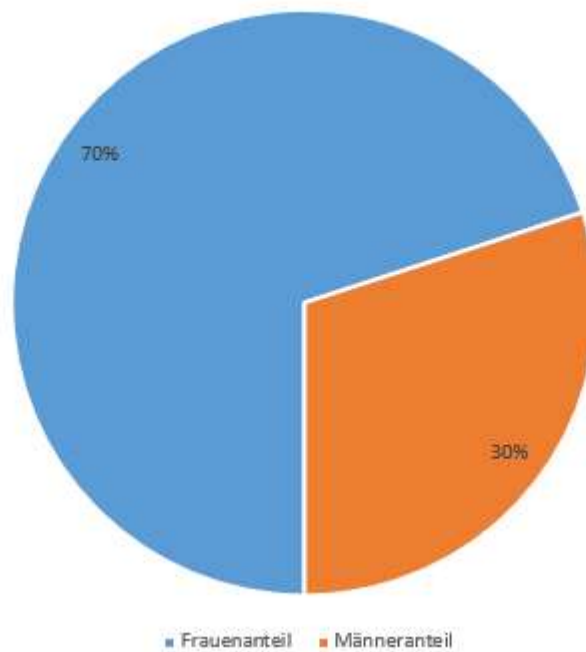
5. die Anzahl an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in der 1. und 2. Führungsebene getrennt nach Geschlecht,

1. Führungsebene Vollzeit nach Frauen/Männer



Stichtag: 31.12.2023

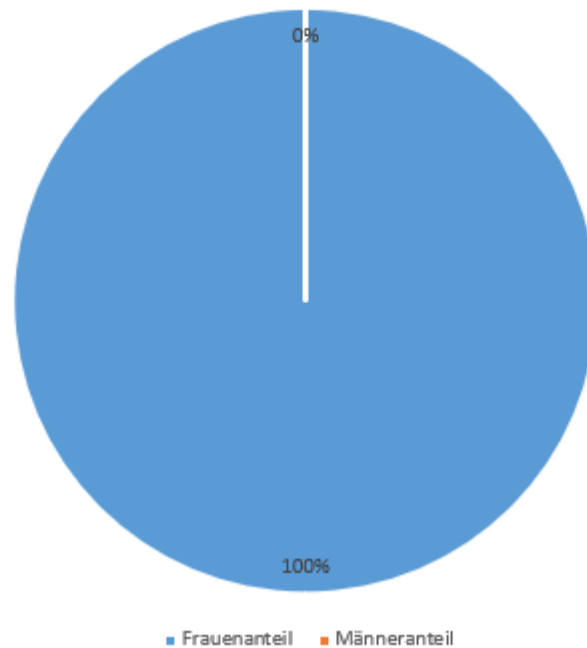
2. Führungsebene Vollzeit nach Frauen/Männer



Stichtag: 31.12.2023



2. Führungsebene Teilzeit (> 30 Std.) nach Frauen/Männer



Stichtag: 31.12.2023

Die erste Führungsebene ist derzeit paritätisch besetzt. Auch in der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Es besteht daher aktuell kein Handlungsbedarf.

Derzeit findet Führung nur in Vollzeit statt. Ziel sollte es sein, Führung auch in Teilzeit zu ermöglichen. Dabei sollten Anreize für eine Führung in Teilzeit geschaffen werden.

Im Bereich der 1. Führungsebene besteht aktuell bei einer vollkommen paritätischen Verteilung der Geschlechter in Vollzeit kein Handlungsbedarf. Teilzeit ist derzeit noch nicht etabliert, wird aber begrüßt.

In der 2. Führungsebene sind mit einem Verhältnis von 70/30 mehr Frauen beschäftigt, davon lediglich eine Frau in Teilzeit. Dies deutet darauf hin, dass hier flexiblere Rahmenbedingungen sowie Anreize zur Führung in Teilzeit notwendig sind. Hier sollten sowohl Anreize für Männer bedacht werden, als auch Anreize einer geteilten Führung.



- (2) Bei der Feststellung des Frauenanteils werden vergleichbare Besoldungs- und Entgeltgruppen entsprechend der Vorschrift des § 7 Absatz 3 LGG zusammengefasst.
- (3) Die Analysedaten und die Entwicklungsprognose sind im Gleichstellungsplan unter Ziffer 3 kumuliert und umfassend im Bericht der Verwaltung über die Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Telgte vom 01.10.2024 bis 31.12.2028 darzustellen.

Ergänzende Maßnahme:

- (4) Bei der Benennung von entsendenden Personen in ein Gremium/eine Arbeitsgruppe (z.B. in den Aufsichtsrat) ist auf eine paritäre Besetzung von Männern und Frauen zu achten. Falls lediglich eine Person entsendet wird, soll auf eine abwechselnd weibliche und männliche Besetzung geachtet werden.

2.2 Handlungsfeld B: Stellenbesetzung, Beförderung, Höhergruppierung



Bewertung:

Der Erhöhung des Frauenanteils konnte grundlegend nachgekommen werden. Bei Beförderungen und Höhergruppierungen wurden Frauen und Männer in gleichem Maße berücksichtigt. In den Stellenausschreibungen wird auf geschlechterneutrale Formulierungen geachtet, um gleichberechtigt männliche und weibliche Bewerber*innen anzusprechen. Die Teilbarkeit einer Stelle wird selbstverständlich vorausgesetzt. Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.



Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in allen Laufbahnen und Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

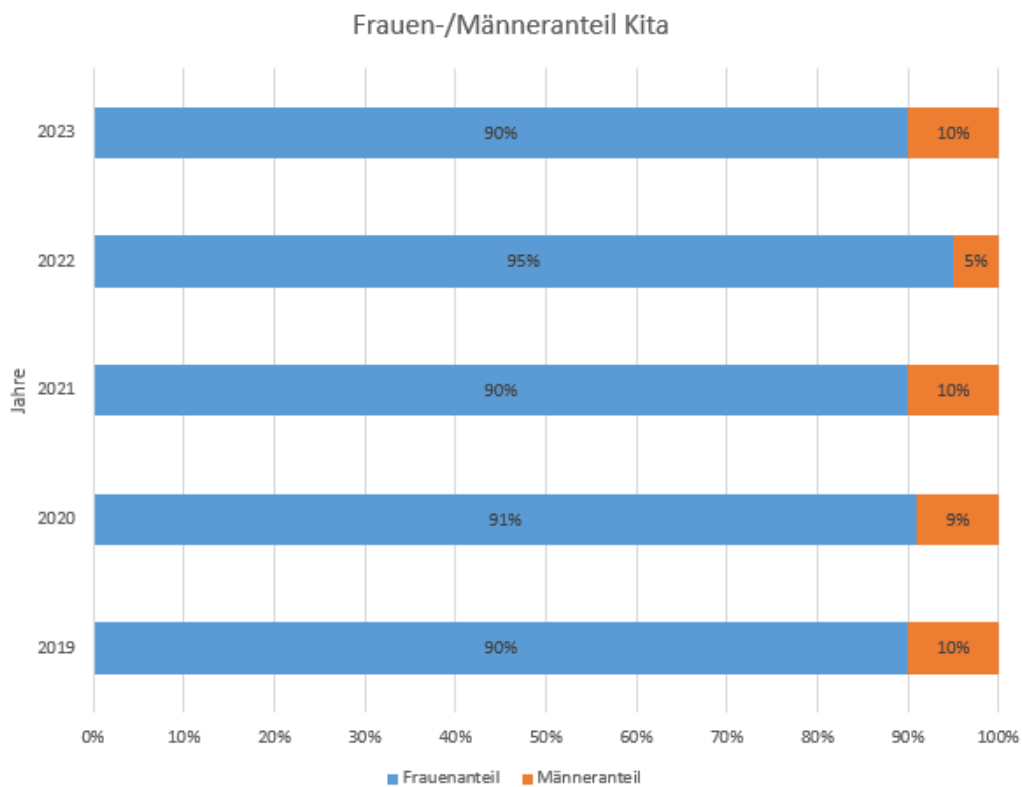
2.2.1 Stellenausschreibung

- (1) Vor jeder Stellenausschreibung ist der Text der Stellenausschreibung sowie die Auswahlkriterien (Anforderungsprofil) mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat abzustimmen.

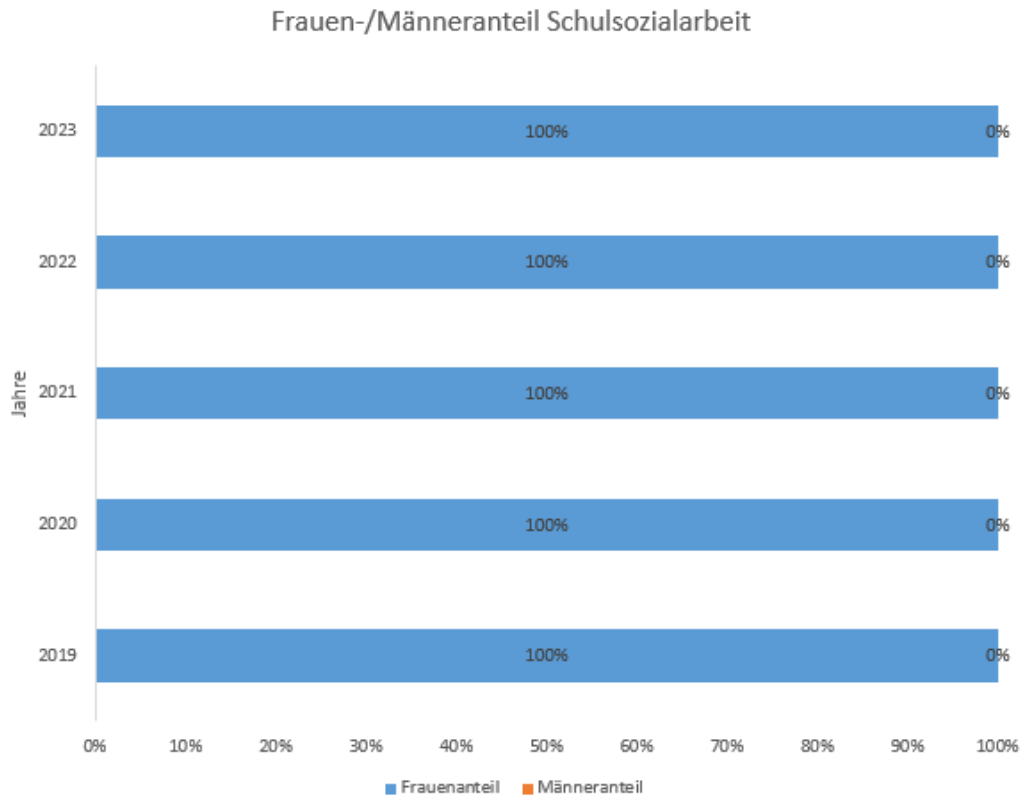
- (2) Im Ausschreibungstext ist auf die bevorzugte Einstellung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen durch folgenden Zusatz hinzuweisen:

"Bewerbungen von Frauen sind erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

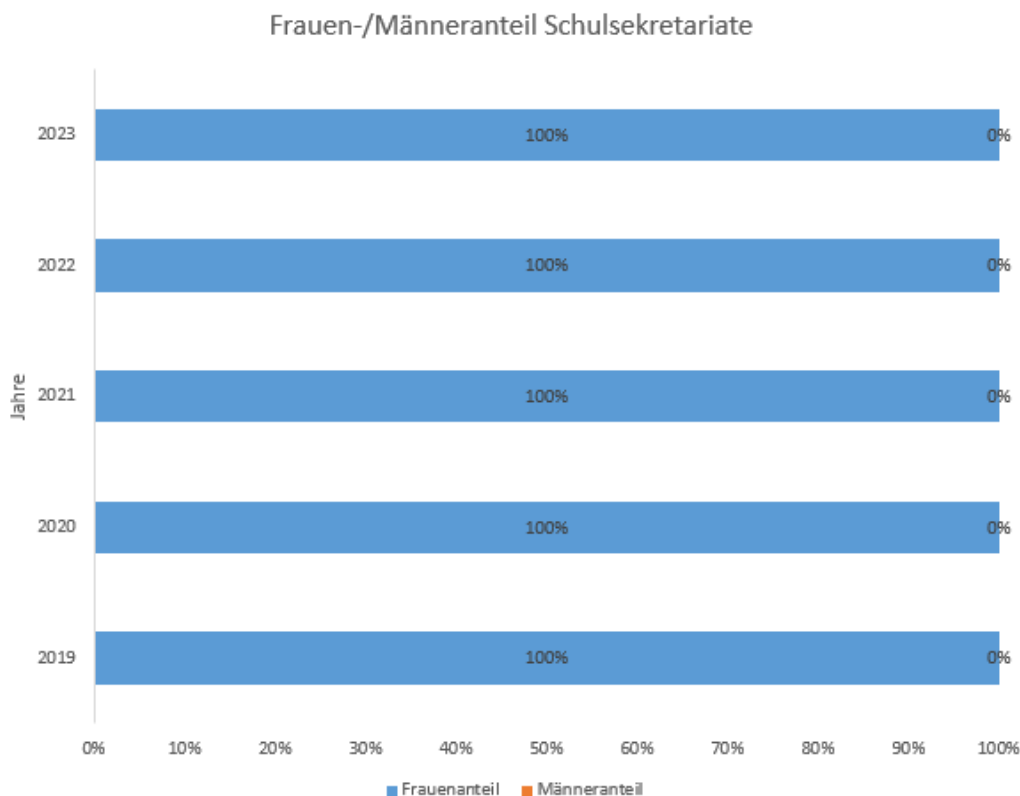
- (3) Vor jeder Stellenausschreibung ist die auszuschreibende Stelle unter dem Aspekt der Teilbarkeit zu betrachten.



Stichtag: 31.12.2023



Stichtag: 31.12.2023



Stichtag: 31.12.2023

Ergänzende Maßnahme:

- (4) In den Berufsfeldern von Kita, Sozialarbeit, Sekretariat und im Berufsfeld der Reinigungskräfte wurde eine deutliche Unterpräsenz von Männern festgestellt. Besonders in den Erziehungsberufen sind allerdings verschiedengeschlechtliche Ansprechpersonen als Kommunikationspartner*innen von großer Wichtigkeit. In betreffenden Ausschreibungen soll folgender Zusatz ergänzt werden:

"Bewerbungen von Männern sind erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Männer bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen."



2.2.2. Auswahlverfahren

- (1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die im Anforderungsprofil aufgeführten fachlichen und persönlichen Qualifikationen maßgebend. Neben den erforderlichen fachlichen Qualifikationen ist in jedem Einzelfall zu berücksichtigen, dass geleistete Arbeit in Familie und/oder Ehrenamt qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann. Erziehungs- und Familienzeiten sowie Teilzeitbeschäftigungszeiten dürfen sich nicht nachteilig für Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

- (2) Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (sog. Öffnungsklausel).

Als Gründe für die Anwendung der Öffnungsklausel gelten:

- Schwerbehinderung,
- schwerwiegende soziale Gründe.

2.2.3. Beförderungen und Höhergruppierungen

- (1) Die Regelungen der Ziffern 2.2.1 und 2.2.2 haben im Sinne einer Beförderung oder Höhergruppierung entsprechende Geltung.

- (2) Vorgesetzte haben die fachliche Entwicklung von Frauen besonders zu fördern und sie zur Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.



Eine Veränderung der Aufgabeninhalte ist mit der Verwaltungsleitung abzustimmen.

2.2.4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Über beabsichtigte Personalentscheidungen, auch Umsetzungen, Abordnungen und Zuweisungen, ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

Ihr ist in angemessener Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Im Übrigen wird auf § 18 LGG NW verwiesen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Aktenvorgänge, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist.

- (2) Im Rahmen des Auswahlverfahrens sind der Gleichstellungsbeauftragten die Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorzulegen.
- (3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist frühzeitig mitzuteilen, welche Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen. Ebenso wie dem Personalrat steht auch der Gleichstellungsbeauftragten das Recht zu, Einwände zu erheben, falls aus ihrer Sicht nicht alle Bewerberinnen und Bewerber, die das Anforderungsprofil erfüllen, bei der Auswahl berücksichtigt wurden.



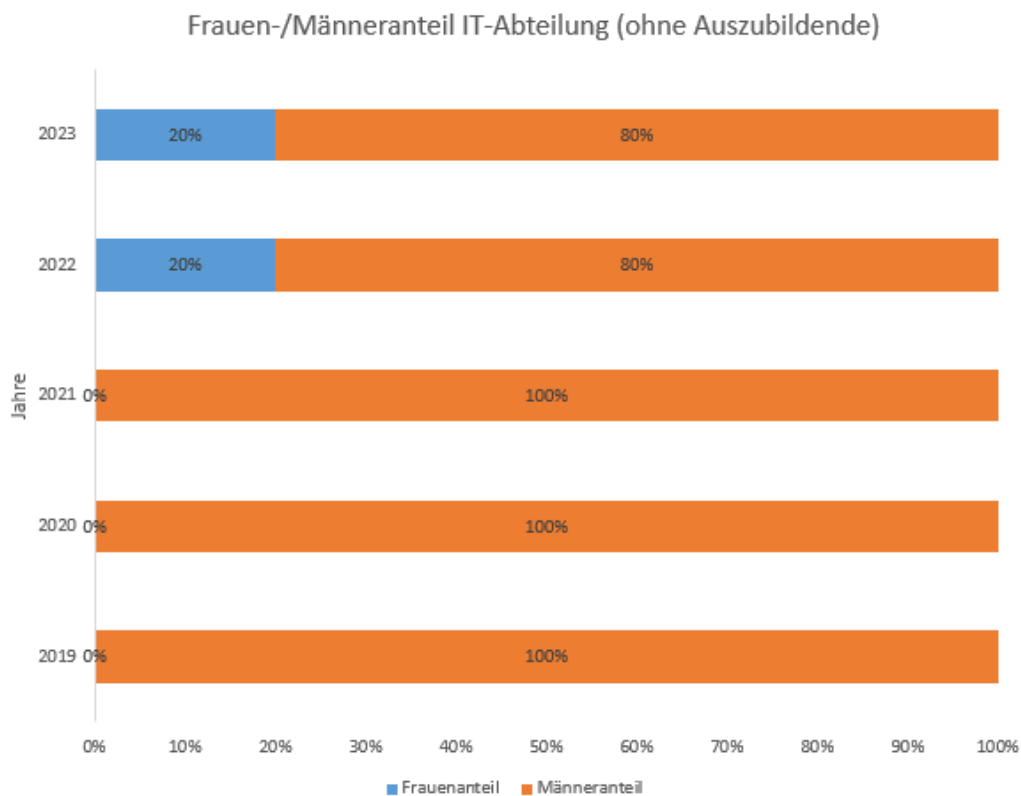
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

- (5) Vertritt die Gleichstellungsbeauftragte eine von der Entscheidung des Auswahlremiums abweichende Auffassung, so teilt sie dies der Verwaltungsleitung in einer schriftlichen Stellungnahme binnen 10 Arbeitstagen mit. Nach Ablauf dieser Frist gilt die Entscheidung als gebilligt. Im Falle der Zustimmungsbefürftigkeit weiterer Gremien wird die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Beschlussvorlage beigefügt.

- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Fachbereichsleiterbesprechungen teilzunehmen. Mit dem festgelegten Tagesordnungspunkt der Gleichstellungsinfo ist die Gleichstellungsthematik dauerhaft integriert.



2.3 Handlungsfeld C: Ausbildung



Stichtag: 31.12.2023

Bewertung:

Die Erhöhung des Anteils der Frauen in den Ausbildungsberufen (IT, Verwaltung, Erziehung) konnte insbesondere im Berufsfeld IT noch nicht umgesetzt werden.

Ziel: Erhöhung des Anteils der Frauen in Ausbildungsberufen und Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.



2.3.1 Maßnahmen

- (1) Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen.
- (2) Bei der Vergabe von Praktikumsstellen sind Mädchen und junge Frauen besonders für Berufsfelder zu berücksichtigen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (z.B. EDV, Baubetriebshof, Bädergesellschaft).

Die Praktikumsstellen in den Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen im Rahmen von Veranstaltungen wie z.B. Girls' Day, Speed Dating mit Schulen etc. besonders beworben werden.

- (3) Auszubildende werden während ihrer Ausbildung von der Gleichstellungsbeauftragten mit den Aufgaben der Gleichstellungsstelle vertraut gemacht.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Ergänzende Maßnahmen:

- (4) Im Ausbildungsplan ist vorgesehen, dass alle Berufsbereiche der Stadt als Ausbildungsstationen durchlaufen werden. Auszubildende haben das Recht sich bedarfsorientiert fortzubilden. Eine Ausbildung in Teilzeit wird unterstützt, wenn familiäre Strukturen oder ähnliches eine Ausbildung in Vollzeit behindern.



2.4 Handlungsfeld D: Fortbildung und Personalentwicklung



Bewertung:

Fortbildungen werden grundsätzlich gewährt. Teilzeitbeschäftigte, Eltern mit (jungen) Kindern und Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen können jedoch noch mit weiteren Maßnahmen zur Umsetzung von Fortbildungen unterstützt werden.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen und Funktionen durch Weiterqualifizierung

2.4.1. Maßnahmen

- (1) Fortbildungsangebote sind so bekannt zu machen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dafür in Frage kommen, rechtzeitig darüber informiert werden (z. B. Information im Intranet). Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wie Vollzeitbeschäftigten zu ermöglichen. Dies gilt auch für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit die Fortbildung zeitnah zur Wiederaufnahme der entsprechenden Tätigkeit erfolgt.

- (2) Die Vorgesetzten sind gehalten, in den regelmäßigen Gesprächen (z.B. Mitarbeitergespräche) Frauen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu motivieren. Dies gilt insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und für Fortbildungsmaßnahmen, die auf die Übernahme von höherwertigen



Tätigkeiten oder auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben vorbereiten.

- (3) Interne Fortbildungsmaßnahmen sind so durchzuführen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Bei Bedarf ist eine Kinderbetreuung anzubieten. Entstehen durch die Teilnahme an internen oder externen Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese auf Antrag zu erstatten. Es wird ein ergänzendes Antragsformular erarbeitet. Siehe ebenfalls §11 Abs.3. LGG NRW
- (4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Ausbildungsfunktion sind gehalten, mindestens einmal jährlich Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen zu besuchen. Siehe §11 LGG NRW. Die regelmäßigen Fortbildungen beziehen sich auf die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, wobei insbesondere Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, adressiert werden.
- (5) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Ergänzende Maßnahmen:

- (6) Der Intranet-Zugang wird für alle Mitarbeitenden in Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung ermöglicht.



2.5 Handlungsfeld E: Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Bewertung:

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in den letzten Jahren stetig vorangetrieben (siehe auch Dienstvereinbarung zu mobilem Arbeiten).

Im Jahr 2022 ist die Stadt Telgte erneut mit dem Siegel „familienfreundlicher Arbeitgeber“ von der Bertelsmann Stiftung ausgezeichnet worden. Dieses Siegel bescheinigt Mehrwerte für die Beschäftigten wie z.B. flexible Arbeitszeiten, individuelle Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und Home-Office als auch viele weitere Benefits, die ein Miteinander fördern.

Führung in Teilzeit ist bisher wenig etabliert. Eine Führungsposition sollte auch für Teilzeitbeschäftigte attraktiv werden. Dies beinhaltet eine zielgerichtete Förderung von flexiblen Rahmenbedingungen in der Führungsebene, um Anreize auch für einen Karriereaufstieg für Teilzeitbeschäftigte zu schaffen. Bisher ist die geteilte Führung in keiner der Führungsebenen etabliert, weshalb dies künftig gestärkt werden sollte. Eine geteilte Führung sowie Führung in Teilzeit fördert insbesondere Personen, deren Karrieren durch privat gelagerte Herausforderungen (z.B. Pflege, Kinderbetreuung, Pflegekinder, besondere Krankheitsherausforderungen) oder erschwerte Situierung (z.B. alleinerziehende Mütter/Väter) behindert werden.



Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.5.1. Maßnahmen

2.5.1.1. Arbeitszeit und Teilzeit

- (1) Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, weist die Stadtverwaltung Telgte verstärkt auch Mitarbeiter auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin.

- (2) Die Stadt Telgte erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann unter Beachtung der dienstlichen Belange durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung, durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeit oder durch Homeoffice/mobile Arbeitsmöglichkeiten erreicht werden, mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

- (3) Anträgen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Reduzierung der Regelarbeitszeit bis auf die Hälfte der Arbeitszeit aus familiären Gründen ist zu entsprechen, sofern keine gesetzlichen Vorschriften oder zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der Reduzierung in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht hinzuweisen. Die Teilzeit ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.

- (4) Dem Wunsch nach Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung ist zu entsprechen.



- (5) Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das weitere berufliche Fortkommen auswirken.

Ergänzende Maßnahmen:

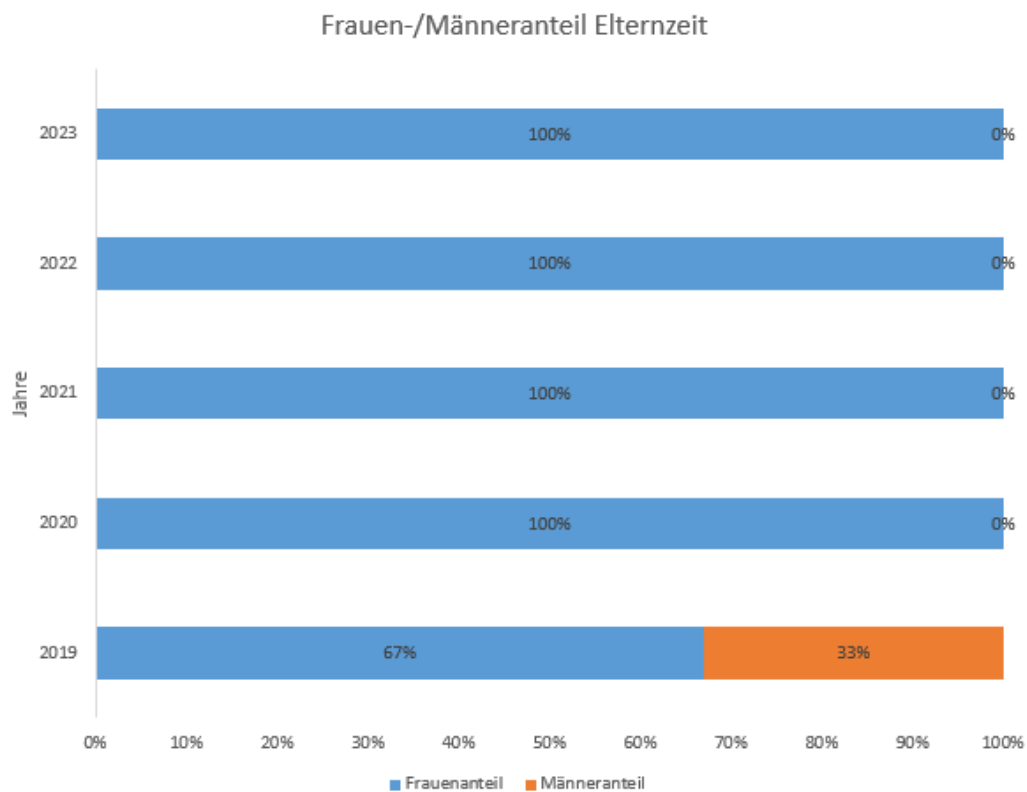
- (6) Führungspositionen in Teilzeit und geteilte Führung werden gefördert. Geteilte Führung fördert insbesondere interne Karrieren und schafft langfristige Perspektiven in einem Zeitalter hoher personeller Fluktuation.
- (7) Fallen durch die Wahrnehmung dienstlicher Termine in Randzeiten Kinderbetreuungskosten für die Beschäftigten an, können diese auf Antrag erstattet werden. Es wird ein ergänzendes Antragsformular erarbeitet

2.5.1.2. Beurlaubungen und Wiedereingliederung

- (1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in der Elternzeit befinden, sind über die Fortbildungsangebote, die Hilfe bei der beruflichen Wiedereingliederung vermitteln, regelmäßig zu informieren.
- (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum 14. Lebensmonat des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen, ist nach Möglichkeit die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zu gewähren. Während der Elternzeit ist eine angemessene Vertretung sicher zu stellen.



- (3) Auf Wunsch ist den in der Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung einzuräumen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei Interesse sollen beurlaubte und in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für kurzfristig anfallende Aushilfsarbeiten oder Urlaubsvertretungen eingesetzt werden.
- (4) Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind durch die Führungskräfte bzw. Fachbereichsleitungen rechtzeitig (i.d.R. 6 Monate) vor Ablauf einer Beurlaubung ein Rückkehrer*innengespräch über die Möglichkeiten einer Wiederaufnahme der Arbeit bzw. über die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu führen. Eine Rückkehrcheckliste wird erarbeitet, an der sich Rückkehrgespräche orientieren sollen. Inhalt sollen Aufgaben, Zeitumfang, aber auch Vereinbarkeit bzw. benötigte Hilfestellungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beschäftigten sein.
- (5) Den rückkehrenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll – falls gewünscht und erforderlich – rechtzeitig vor Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden, an entsprechenden Fortbildungen teilzunehmen, welche ihnen die Arbeitsaufnahme erleichtern.
- (6) Mit langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist rechtzeitig ein Beratungsgespräch über die Möglichkeit der Wiedereingliederung zu führen.
- (7) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.



Stichtag: 31.12.2023

Ergänzende Maßnahmen:

- (8) In Absprache mit der Führungskraft ist es temporär möglich zu betreuende Kinder oder Säuglinge an den Arbeitsplatz mitzubringen. Eine Stillpause während der Arbeitszeit ist Teil der Arbeitszeit und wird durch das Mutterschutzgesetz gesichert. Die Stadtverwaltung unterstützt Stillpausen von stillenden Müttern und Vätern, die ihren Säuglingen abgepumpte Milch füttern.



2.6. Handlungsfeld F: Generelle Organisation



Bewertung:

In der Organisations- und Personalentwicklung ist eine gleichstellungsorientierte Ausrichtung realisiert. Sie findet u.a. einen alltäglichen Ausdruck in Schrift und Sprache der Verwaltung. Die Thematik der sexuellen Belästigung bzw. Diskriminierung im Arbeitsumfeld wurde intensiv bearbeitet und führte zu einem ausgearbeiteten Handlungsleitfaden und Verfahrensweg eines potentiellen Vorfalles. Der Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle wurde nachgekommen. Fortbildungen im Bereich Gleichstellung, Vereinbarkeitsthematik, Frauenförderung und sexuelle Belästigung sollen besonders bei Führungskräften nochmal stärker beworben werden.

Ziele: Geschlechtergerechte Organisations- und Personalentwicklung

2.6.1. Maßnahmen

- (1) Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Vordrucke, Satzungen und Publikationen werden geschlechtsneutral formuliert und nach Möglichkeit den Vorgaben des § 9 Behindertengleichstellungsgesetz NRW entsprechend barrierearm gestaltet.



- (2) Im Rahmen einer internen Schulung mit den Dienstkräften mit Leitungsfunktionen und dem Personalmanagement werden die Regelungen des LGG, insbesondere Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gleichberechtigung von Frauen und Männern dargestellt und erläutert. Ziel dieser Schulung ist, diese Themenfelder bewusst in die Führungsrolle zu integrieren und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die gleichstellungsrelevanten Fragen zu sensibilisieren.
- (3) Bei der Besetzung von Arbeitsgruppen wird Geschlechterparität angestrebt. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.
- (4) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder als Dienstvergehen behandelt (§ 2 Absatz 3 BeschSchutzG). Ein Ordner mit Handlungsleitfaden, internem Verfahrensweg bei Vorfällen sexueller/sexualisierter Belästigung und allen wichtigen Informationen zu diesem Thema ist allen Mitarbeiter*innen zugänglich.
- (5) Mobbing am Arbeitsplatz hat zu unterbleiben. Mobbing wird definiert durch feindselige Handlungen durch eine oder mehrere Personen, die systematisch und regelmäßig über einen längeren Zeitraum geschehen.
- (6) Insbesondere Dienstkräfte mit Leitungsfunktion haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz zu schützen.

Zuständige Stellen zur Entgegennahme von Beschwerden wegen sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz sind die



Verwaltungsleitung, die Vorgesetzten, die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte.

- (7) Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht abschließend. Aus aktuellem Anlass können bedarfsorientiert weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Ergänzende Maßnahmen:

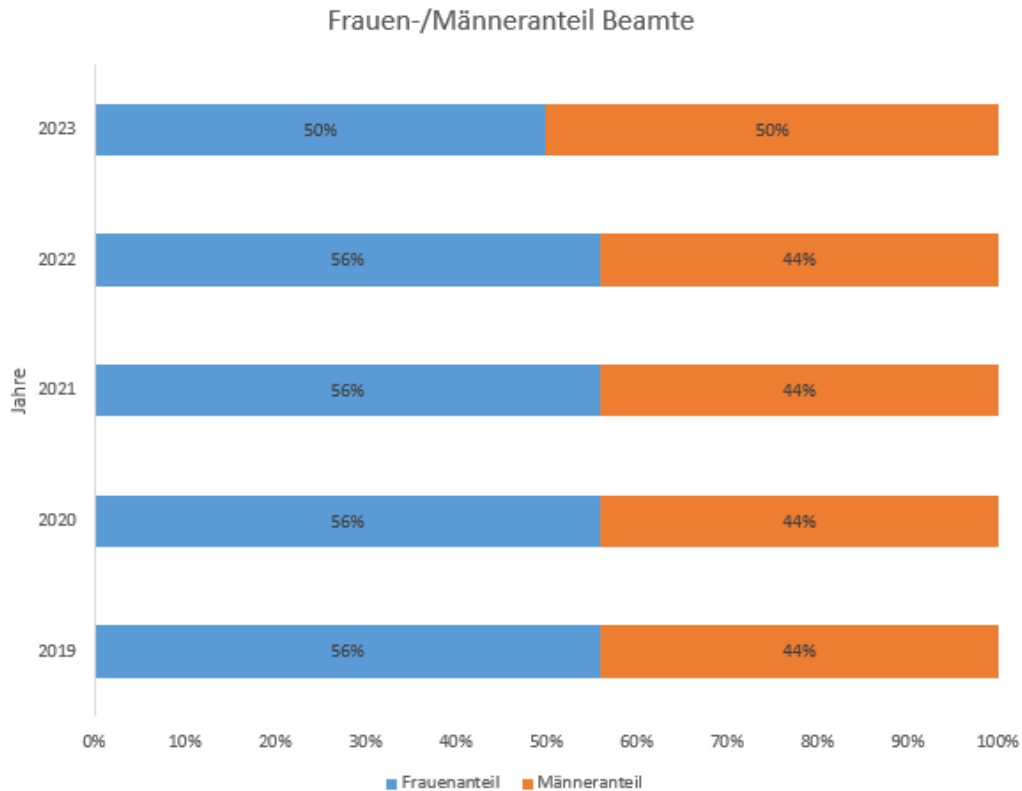
- (8) Eine Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierungen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eingerichtet. Von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter können sich bei der AGG-Beschwerdestelle Unterstützung suchen. Als Ansprechpersonen sind eine weibliche und eine männliche Person zu bestimmen. Die Inhaber*innen der AGG-Beschwerdestelle sind offiziell bekanntzugeben (§13 Abs. 1AGG).
- (9) Termine und Versammlungen aller Beschäftigten (z.B. Personalversammlung) sollten unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Pflege terminiert werden. Führungskräfte werden für Terminfestlegungen für Besprechungen wie Teamsitzungen, Projektgruppen, Vorstellungsgespräche auf den Aspekt der Vereinbarkeit s.o. sensibilisiert.

3. Bestandsanalyse und Prognose

- (1) Auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sind mit Stand vom 31.12.2023 bei der Stadt Telgte im Rahmen der Detailbetrachtung Frauen derzeit in folgenden Besoldungs-, Entgeltgruppen sowie Berufsgruppen und Tätigkeitsfeldern unter- bzw. überrepräsentiert:



a) Beamtinnen- und Beamtenbereich



Stichtag: 31.12.2023

Im Beamtinnen- und Beamtenbereich besteht aktuell kein Handlungsbedarf.

Eine Aufschlüsselung von Besoldungsgruppen ist bei einer Beamtenanzahl von 8 Personen in 2023 nicht aussagekräftig.

b) Beschäftigtenbereich

Unterrepräsentation in den Entgeltgruppen 1, 4, 6, 10, 12, 13

Überrepräsentation in den Entgeltgruppen 2, 3, 5, 7, 8, 9a, 9b, 9c, 11
S2, S8a, S11b, S12, S15



c) Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfelder

In den folgenden Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfeldern sind Frauen teilweise bis erheblich unterrepräsentiert:

- handwerkliche Berufe: Hausmeistertätigkeiten, Baubetriebshof

- technische Berufe: EDV

Dagegen sind Frauen in den folgenden Berufsgruppen bzw. Tätigkeitsfeldern teilweise bis erheblich überrepräsentiert:

- verwaltende / kaufmännische Berufe: Verwaltungsbereich

- pädagogische Berufe: Musikschule

- soziale Berufe: Kindertagesstätte, Sozialarbeit

- hauswirtschaftliche Berufe: Reinigungsdienste

- (2) Für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans 2024 - 2028 sind unter Berücksichtigung der künftigen Haushalts- und der bestehenden Personalsituation perspektivisch nur bedingte Entwicklungsmöglichkeiten zur Verbesserung der für Frauen in Absatz 1 aufgezeigten Handlungsbereiche möglich.
- (3) Sollten sich im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans heute nicht abzusehende Veränderungen hinsichtlich von Einstellungen oder/und Beförderungen ergeben, werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in unterrepräsentierten Bereichen, sofern nicht in



der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bevorzugt eingestellt oder befördert.

- (4) § 6 Absatz 5 des LGG findet entsprechende Anwendung.

Im Übrigen sind die Zielvorgaben hinsichtlich der

- personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen
- zur besseren Vereinbarkeit von Frau und Beruf
- zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

in den sechs Handlungsfeldern dieses Gleichstellungsplans getroffen worden.

4. Berichtswesen, Controlling

- (1) Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren und ist danach fortzuschreiben.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Verwaltung innerhalb von sechs Monaten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Bis zur Verabschiedung des neuen Gleichstellungsplans ist dieser entsprechend anzuwenden.



- (2) Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen i. S. von § 6 Absatz 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen. Ergänzende Maßnahmen sind solche, die ergriffen werden, wenn während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.
- (3) Der Berichtszeitraum umfasst die Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2023.
- (4) Die Beobachtung der Umsetzung der Zielsetzungen des Gleichstellungsplans obliegt dem Fachbereich „Steuerung/Zentrale Dienste, Personal, Finanzwirtschaft“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten.

5. Prognose und Resümee

Die mit diesem Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Telgte vorgelegte Analyse der Beschäftigungsstrukturen und der damit verbundenen Über- oder Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern weist insgesamt ein Bild auf, das im gesamtgesellschaftlichen Vergleich weitgehend mit den Berufsbildern „typisch weiblicher“ und „typisch männlicher“ Arbeitsbereiche übereinstimmt.

So ist beispielsweise der Baubetriebshof der Stadt Telgte eine traditionelle Männerdomäne, und erst im Jahr 2024 konnte dort eine Tischlerin eingestellt werden. Dahingehend ist die Kinderbetreuung in der städtischen Kita überwiegend in Frauenhand, obwohl die dort eingesetzten männlichen Kollegen ebenfalls sehr wichtige Bezugspersonen für die Kinder darstellen. Für alle – nicht nur für die hier exemplarisch herausgegriffenen – Betätigungsfelder, ist und bleibt es eine Aufgabe der Stadtverwaltung, die Bemühungen um Geschlechterparität fortzusetzen.



Die hierzu beschriebenen Maßnahmen zielen einerseits darauf, das jeweilige Berufs- und Aufgabenumfeld für alle Geschlechter attraktiv zu machen und Hemmnisse für eine dauerhaft zufriedenstellende und gute Aufgabenerledigung für Frauen und für Männer abzubauen. Zum anderen sollen tradierte und zum Teil „unsichtbare“ geschlechtsspezifische Barrieren erkannt und mit verschiedenen Maßnahmen minimiert werden. So sollen etwa die Auszubildenden bei der Stadt Telgte künftig in noch breiterem Umfang alle Aufgabenbereiche der Stadtverwaltung kennenlernen, so dass männliche Auszubildende zum Beispiel auch die Kita, den – aktuell ausschließlich weiblich besetzten – Treffpunkt mit Stadttouristik und Bücherei oder die Gleichstellungsstelle kennenlernen, und weibliche Auszubildende ebenso Stationen beim Baubetriebshof oder beim Tiefbau der Stadtverwaltung absolvieren.

Die Bemühungen, in den einzelnen Fach- und Aufgabenbereichen Unter- oder Überrepräsentanzen von Frauen oder Männern gezielter zu begegnen und eine möglichst geschlechterparitätische Besetzungsstruktur gezielt und gesteuert anzustreben, stoßen allerdings aus verschiedenen Gründen an ihre Grenzen und erschweren es insofern, für die Entwicklung des Gleichstellungsplans belastbare Prognoseaussagen zu treffen:

- (1) Die Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren erfolgen nach Eignung und Qualifikation. Bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Letzteres kann im Fall einer Stellenbesetzung in der Kita bei ansonsten gleicher Eignung das Ziel sein, mehr männliche Betreuer zu gewinnen. Dennoch bleiben im Auswahlverfahren die Hauptkriterien Eignung und Qualifikation, und eben nicht das Geschlecht der Bewerber*innen.



- (2) Zum anderen hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten fünf bis zehn Jahren unter anderem dadurch deutlich verändert, dass bei steigendem Fachkräftebedarf zugleich das quantitative Angebot von Fachkräften „am Markt“ erkennbar zurückgegangen ist. Diese Entwicklung kommt längst auch bei den Kommunalverwaltungen und den sonstigen Aufgabenfeldern der Städte und Gemeinden an. Wo früher auf eine ausgeschriebene Stelle 60 – 80 Bewerbungen eingingen, können es heute durchaus nur noch einstellige Bewerbungszahlen sein; und im schlimmsten Fall müssen Stellen mehrfach ausgeschrieben werden, weil es schlicht gar keine Bewerbungen gibt.

Das vordringliche Ziel, vakante Stellen möglichst zeitnah überhaupt wieder besetzen zu können und die verstärkten Bemühungen, gute und qualifizierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen und dauerhaft an die Stadtverwaltung zu binden, überlagern insofern in Teilen eine gezielte Steuerung der Stellenbesetzung in Richtung einer höheren Geschlechterparität.

Vor diesem Hintergrund soll hier nicht der Eindruck erzeugt werden, für den Prognosezeitraum des Gleichstellungsplans ließen sich heute auch nur einigermaßen verlässliche Aussagen zur Wirksamkeit von Gleichstellung und einer stärkeren Steuerung in Richtung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Stellen bei der Stadtverwaltung Telgte treffen. Die im vorliegenden Plan beschriebenen Maßnahmen zur weiteren Verbesserung von Gleichstellung und paritätischer Teilhabe aller Mitarbeitenden ganz unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität bleiben gleichwohl Ziel und Maßstab der Stellenbesetzungspolitik und der Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Telgte.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen für die geforderte gute und engagierte Arbeit immer auch gute und attraktive Rahmenbedingungen für ihre Arbeitsplätze vorfinden. Dazu gehört nicht zuletzt ein guter, respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander und untereinander, der einerseits die geschlechtsspezifischen Unterschiede



respektiert und andererseits grundsätzlich eine vom Geschlecht und der jeweiligen Geschlechtsidentität der Beschäftigten unabhängige Durchlässigkeit des Aufgabenspektrums, des Stellenkegels sowie der Weiterentwicklung und der Aufstiegschancen ermöglicht. Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Telgte stellt dafür ein wichtiges unterstützendes Steuerungsinstrument dar.

5. Schlussbestimmungen

- (1) Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Telgte vom 26.09.2024 am 01.10.2024 in Kraft.

- (2) Die Neufassung des Gleichstellungsplans wird allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung gestellt. Bei jeder Einstellung wird den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, einschließlich den Auszubildenden ein Exemplar des Gleichstellungsplans ausgehändigt. Der Gleichstellungsplan sowie der Handlungsleitfaden zur sexuellen/sexualisierten Belästigung der Stadt Telgte ist Teil der Willkommensmappe für neue Mitarbeitende bzw. Auszubildende. Der Gleichstellungsplan wird zudem auf der städtischen Internetseite veröffentlicht.