

LVR- Gleichstellungsplan

2025



Impressum

Herausgegeben vom
Landschaftsverband Rheinland
LVR-Dezernat Personal und Organisation
Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

Druck, Layout und Barrierefreies PDF:
LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung
Tel. 0221 809-2442

Vorwort

Liebe Leserschaft,

ich freue mich, Ihnen den neuen LVR-Gleichstellungsplan 2025 vorlegen zu können – und dies besonders vor dem Hintergrund, dass das vielfältige Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Landschaftsverband Rheinland eine über dreißigjährige festverankerte Tradition hat. So konnten wir nicht nur bereits zahlreiche Maßnahmen durchführen, sondern auch personalpolitische Eckpfeiler setzen, im LVR etablieren und damit die Geschlechtergerechtigkeit stetig verbessern.

Mit den im Gleichstellungsplan 2025 festgeschriebenen und am 4. April 2022 im Landschaftsausschuss des LVR verabschiedeten Zielen und Maßnahmen wird nahtlos an die im Gleichstellungsbericht 2017 bis 2020 vorgenommene Analyse und Bestandserhebung angeknüpft, und es werden konkrete Handlungsbedarfe identifiziert. Sie betreffen insbesondere die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Eine sich an den Mitarbeitenden orientierende Arbeitskultur und auf die Gleichberechtigung der Geschlechter abgestimmte Personal- und Organisationspolitik unterstützt letztlich auch die Arbeitszufriedenheit sowie die Motivation der Mitarbeitenden. Eine gesunde und zufriedenstellende Balance zwischen beruflichem und privatem Leben mit flexiblen Gestaltungsmodellen spielt für viele Mitarbeitende eine wichtige Rolle. Das betrifft auch die Wahl des Arbeitgebers. Die Bindung und Gewinnung von Fach- und Führungskräften kann daher nur durch die stetige Weiterentwicklung einer zukunftsfähigen Personalarbeit erfolgen, die auch lebensphasen- und geschlechterorientiert ausgerichtet ist.

Hierfür bedarf es in Gleichstellungsfragen kompetent Handelnder. Führungskräfte und Mitarbeitende sind daher gemeinsam gefordert, für die Themen der Gleichstellung der Geschlechter zu sensibilisieren und fortzubilden, um die Inhalte somit nach außen zu tragen und im Verband zu leben.

Der vorliegende Gleichstellungsplan mit seinen Zielen und Maßnahmen nimmt all diese Aspekte auf und bietet für die kommenden vier Jahre eine gute Basis, um mit neuen Akzenten das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im LVR weiterhin voranzubringen.

Lassen Sie uns das bereits Erreichte bewahren und neue Herausforderungen annehmen, um auch zukünftig die Chancengleichheit der Geschlechter nachhaltig vorantreiben zu können.



A handwritten signature in black ink that reads "Reiner Limbach".

Ihr Reiner Limbach
LVR-Dezernent Personal und Organisation

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Rechtliche Grundlagen	6
2 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter	7
Die übergeordneten Kennzahlen zur Zielüberprüfung:	8
3 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter	9
3.1 Handlungsfeld Führung	9
3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung	10
3.3 Handlungsfeld Ausbildung	11
3.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	12
3.5 Handlungsfeld Beratung und Information	13
3.6 Handlungsfeld Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ...	13
4 Controlling und Berichtswesen	14
5 Schlussbestimmung	14
Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2025	15

1 Rechtliche Grundlagen

Der Gleichstellungsplan ist gemäß § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG NRW ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans sind nach § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG NRW besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind nach § 6 Absatz 1 LGG NRW Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Seine Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (§ 6 Absatz 2 LGG NRW).

Nach § 6 Absatz 3 LGG NRW enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum von bis zu fünf Jahren konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und der damit verbundenen Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen bedarf es konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen, deren Umsetzungsstand bei Bedarf evaluiert und überprüft werden kann. Gemäß § 7 Absatz 7 LGG NRW ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Demnach knüpfen die Ziele und Maßnahmen im vorliegenden LVR-Gleichstellungsplan 2025 an die im LVR-Gleichstellungsbericht vorgenommene Bestandserhebung und -analyse in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen und an den daraus resultierenden Handlungsbedarfen an. Weitere Maßnahmen betreffen die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Pflege. Darüber hinaus sind im vorliegenden Gleichstellungsplan mit einer Laufzeit bis zum 31.12.2025 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz integriert.

Die im LVR-Gleichstellungsplan 2025 aufgezeigten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützen damit die Umsetzung des Diversity-Konzeptes im LVR.

2 Ziele und Kennzahlen zur Gleichstellung der Geschlechter

Auf Grundlage der in der LVR-Personalberichterstattung¹ festgestellten prognostizierten Stellenvakanzen auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans bis Ende des Jahres 2025 werden im Folgenden konkrete Ziele festgelegt, diese auf Grundlage der im Gleichstellungsbericht dargelegten Bestandserhebung und -analyse mit Maßnahmen zur Zielerreichung hinterlegt und ausgewählte Kennzahlen zur Zielüberprüfung definiert. Dieses Vorgehen dient einer einheitlichen Auswertung, um die Entwicklung innerhalb des Verbandes über einen entsprechend langen Zeitraum abbildbar, auswertbar und vergleichbar zu machen.

Um der Unterschiedlichkeit der LVR-Dienststellen, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Dienststellen Rechnung zu tragen, werden die Ziele und die damit verbundenen Kennzahlen zur Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Entgelt-/Besoldungsgruppen auf Ebene der LVR-Dezernate, der LVR-Jugendhilfe, LVR-InfoKom, LVR-Rheinische Versorgungskassen, LVR-Klinikverbund sowie des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen festgelegt.

Die Ziele im Überblick:

- Ausgewogene Beschäftigten- und Ausbildungsstruktur von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in allen Berufsbereichen
- Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Vielfalt von Frauen
- Förderung einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit der Geschlechter
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

¹ Vgl. Personalbericht 2020 – LVR-Dezernate und LVR-InfoKom, Herausgeber: LVR-Dezernat Personal und Organisation – LVR-Fachbereich 12, Personal und Organisation.

Die übergeordneten Kennzahlen zur Zielüberprüfung:

Handlungsfeld/Ziel	Kennzahl zur Zielüberprüfung
Führungspositionen	
Steigerung und Sicherung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Entgelt-/Besoldungsgruppen von mindestens 50 Prozent	K.1 Anteil der Frauen in Leitung
	K.2 Anteil der Frauen ab A 15/E 15/E III
Personalentwicklung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	K.3 Anteil der Frauen an der Modularen Qualifizierung in der Laufbahngruppe 2 zum 2. Einstiegsamt
	K.4 Anteil der Frauen am Führungskräfte-Curriculum des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung und am Führungskräfteprogramm des LVR-Instituts Forschung und Bildung
	K.5 Anteil der Frauen in Personalentwicklungsprogrammen des LVR
	K.6 Anteil der Frauen an Coachings und am Beratungsangebot zum Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)
Ausbildung	
Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT ² -Ausbildungsberufen	K.7 Anteil der Frauen in MINT-Ausbildungsberufen
Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen ³	K.8 Anteil der Männer in SAGE-Ausbildungsberufen
Vereinbarkeit vor Erwerbs- und Sorgearbeit	
Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	K.9 Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern unter Berücksichtigung von Arbeitszeitvolumina
	K.10 Inanspruchnahme von Elternzeit unter Berücksichtigung der Länge der Elternzeit bei Frauen und Männern
Ausbau der Führung in Teilzeit von Frauen und Männern	K. 11 Anteil der Führung in Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern

2 MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik

3 SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

3 Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter

Im Folgenden werden die Maßnahmen beschrieben, die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen sollen.

3.1 Handlungsfeld Führung

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind folgende wesentlichen Punkte gemäß des LGG NRW bei Feststellung von Unterrepräsentanz von Frauen LVR-weit sicherzustellen:

- In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden (§ 8 Absatz 1 LGG NRW).
- Liegen nach einer Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer wiederholten Ausschreibung abgesehen werden. Satz 1 findet keine Anwendung, sofern bereits die erste Ausschreibung öffentlich erfolgt ist (§ 8 Absatz 2 LGG NRW)⁴.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen (§ 9 Absatz 1 LGG NRW).
- Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Absatz 2 LGG NRW).

⁴ Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei 1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes; 2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen; 3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind; 4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -beamten (§ 8 Absatz 7 LGG NRW).

- Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG NRW vor, erfolgt der „Frauenförderzusatz“ in der Ausschreibung:
„Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt eine bevorzugte Berücksichtigung der Frau, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gleiches gilt bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (vgl. § 7 LGG NRW).
- Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich derer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Absatz 6 LGG NRW).

Um den unterschiedlichen Zielniveaus der Frauenanteile in den Besoldungs- und Entgeltgruppen in den einzelnen Dienststellen Rechnung zu tragen und damit in einzelnen Beschäftigungsbereichen erhebliche Unterrepräsentanzen von Frauen nicht durch deutliche Überrepräsentanzen in anderen Bereichen ausgeglichen werden können, erfolgt die Feststellung der Unterrepräsentation von Frauen tagesaktuell auf Ebene der LVR-Dezernate, LVR-Außendienststellen und wie Eigenbetriebe geführten LVR-Einrichtungen.

Zur Gewinnung und Bindung weiblicher Fach- und Führungskräfte werden geeignete Frauen bzw. potenzielle Bewerberinnen seitens der Führungskräfte aktiv angesprochen und dafür einschlägige interne und externe Netzwerke, Verbände, Gremien, Messen und weitere Kommunikationskanäle genutzt. Damit erhöht sich die Chance für den LVR, Fach- und Führungspositionen mit Frauen besetzen zu können; dies gilt insbesondere für Berufe mit einem geringen Bewerberinnenpotenzial der sogenannten MINT-Berufe (MINT-Mathematik, Informationstechnik, Naturwissenschaften, Technik), aber auch für Berufe, die einen hohen Anteil von Frauen aufweisen, diese aber nicht entsprechend in die oberen Führungspositionen einmünden. Im LVR sind das vor allem die Bereiche Verwaltung, Betriebswirtschaft und Pflege.

3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung

Die Personalentwicklungs- und Gewinnungsprogramme zur internen und externen Rekrutierung von Fach- und Führungskräften sowie die Fort- und Weiterbildungen im LVR berücksichtigen in der Konzeption auch die Zielsetzung der Erhöhung des Anteils der Frauen in Führungspositionen. Bei der Planung und Organisation der Personalentwicklungs-

programme ist darauf zu achten, dass Beschäftigten, die Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren haben, die Teilnahme gleichermaßen ermöglicht wird.

Die im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums bewährten Angebote zur gendersensiblen Reflexion der Führungskräfte unterstützen dabei eine geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung.

Das Cross-Mentoring „FliP – Führung leben im Pflegedienst“ legt den Fokus auf den weiblichen Pflegenachwuchs, um diese in der beruflichen Entwicklung zur Führungskraft zu fördern.

Flankierend zu den Personalentwicklungsprogrammen im LVR wird zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ab EG 15/A 15/E III ein zielgruppenbezogenes Fortbildungsangebot für Frauen auf der unteren und mittleren Führungsebene etabliert, mit dem diese zur Vorbereitung auf die zweite und erste Führungsebene unterstützt werden.

Auf Grundlage der Ergebnisse des seit Herbst 2021 laufenden Projektes eines transkulturellen Mentorings für Frauen* mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken wird in Zusammenarbeit mit dem LVR-Kompetenzzentrum Migration ein Angebot zur beruflichen Entwicklung von Frauen mit Migrationsgeschichte in LVR-Kliniken entwickelt und etabliert.

3.3 Handlungsfeld Ausbildung

Aktivitäten zur Gewinnung von jungen Frauen für MINT-Berufe und jungen Männern für SAGE-Berufe, wie z. B. der Girls`- und der Boys`-Day, die Beteiligung an Ausbildungsmessen, Kooperationen mit Schulen/Hochschulen, Praktika für Schüler*innen in MINT-Berufen und SAGE-Berufen bilden einen integralen Bestandteil der Auszubildendenakquise im LVR.

Zur Unterstützung einer ausgewogenen Beschäftigtenstruktur von Männern und Frauen wird darüber hinaus eine zielgruppenorientierte und öffentlichkeitswirksame Kampagne zur Gewinnung junger Männer für SAGE⁵-Berufe entwickelt und umgesetzt. Die Erhöhung des Männeranteils in diesen Berufs- und Ausbildungsbereichen dient zudem dazu, eine geschlechtersensible Versorgung der Kund*innen, Patient*innen und Schüler*innen im LVR zu verbessern.

⁵ SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

3.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Auch im LVR liegt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit nach wie vor überwiegend in der Verantwortung der Frauen. Unterbrochene Erwerbsbiographien sowie längere Phasen von Teilzeitbeschäftigung aufgrund der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen sind die Folge. Sie führen oftmals zu einer unzureichenden individuellen Existenzsicherung und einer damit einhergehenden fehlenden eigenständigen Absicherung im Alter.

Der LVR als familienfreundlicher Arbeitgeber hält auch daher Rahmenbedingungen und Instrumente einer lebensphasenorientierten Personalarbeit vor, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen und Männer unterstützt. Die Maßnahmen dienen zudem dazu, die Chancen einer beruflichen Weiterentwicklung von Frauen mit Familien- und Pflegeaufgaben im LVR zu verbessern. Die flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit, die Unterstützung und Beratung bei der Vereinbarung von Beruf und Familie sowie Pflege für Frauen und Männer, der Väterbeirat und die betriebsnahen Kinderbetreuungsangebote werden stetig bedarfsorientiert weiterentwickelt. Der Ausbau des mobilen Arbeitens erfolgt dabei unter der Prämisse der Freiwilligkeit und unter Berücksichtigung familiärer Belange der Frauen und Männer im LVR. Damit ist sicherzustellen, dass gemäß § 13 Absatz 1 LGG NRW den Frauen und Männern Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Angesichts veränderter Bedarfe, unter anderem durch den Ausbau des mobilen Arbeitens, erfolgt eine Überprüfung und ggf. Flexibilisierung der standortnahen Angebote zur betriebsnahen Kinderbetreuung am Standort Köln-Deutz.

Die Beschäftigten im LVR erhalten regelmäßig Informationen und Beratung zur Alterssicherung und deren Folgen bei Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen. Die Führungskräfte im LVR erhalten Informationen zu Modellen von Teilzeitführung und Möglichkeiten ihrer bedarfsgerechten Umsetzung.

3.5 Handlungsfeld Beratung und Information

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie die Mitwirkung an Informations- und Fortbildungsangeboten der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming werden bedarfsorientiert für Beschäftigte und Führungskräfte fortgeschrieben. Dabei folgt ein Ausbau dezentraler individueller Beratungsangebote (Sprechstunden vor Ort) und Informationsveranstaltungen (online und Präsenz), damit die Beschäftigten in den LVR-Außendienststellen niedrigschwellig erreicht werden.

Es findet ein regelmäßiger Dialog mit den Führungskräften im LVR und der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu den Zielen des LVR-Gleichstellungsplans und den damit verbundenen Maßnahmen statt. In 2023 und 2025 erfolgt hierzu jeweils eine Dialogveranstaltung für die Führungskräfte im LVR. Diese dienen der Überprüfung der Ziele und ggf. Weiterentwicklung der Maßnahmen im LVR-Gleichstellungsplan 2025.

3.6 Handlungsfeld Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Bisher gibt es keine LVR-weite systematische Erhebung über das Ausmaß der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kolleg*innen und Kund*innen. Entsprechend der Erfordernisse des LVR-Grundsatzpapiers zum Gewaltschutz (Vorlage Nr. 15/300) bedarf es einer systematischen Risikoanalyse aus geschlechtsspezifischer Perspektive, um Hinweise für passgenaue Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen zu erhalten. Auf Grundlage einer vorzunehmenden Risikoanalyse im LVR wird ein Präventionskonzept entwickelt und umgesetzt, mit dem sowohl die Führungskräfte im LVR sensibilisiert und in ihrer Handlungskompetenz unterstützt werden als auch die Beschäftigten Information und Unterstützung erhalten. Um ein bedarfs- und geschlechtersensibles Handlungskonzept zu entwickeln, werden die Daten im Rahmen vorhandener Erhebungsinstrumente zum Gewaltschutz flächendeckend geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert.

4 Controlling und Berichtswesen

Die Berichterstattung über den Stand der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans erfolgt im Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung, im Ausschuss für den Verbund Heilpädagogischer Hilfen und im Gesundheitsausschuss nach Beratung in der Kommission für Gleichstellung. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen, beziehungsweise zu ergänzen (§ 5 Absatz 7 LGG NRW). Anschließend erfolgt eine jährliche Berichterstattung.

5 Schlussbestimmung

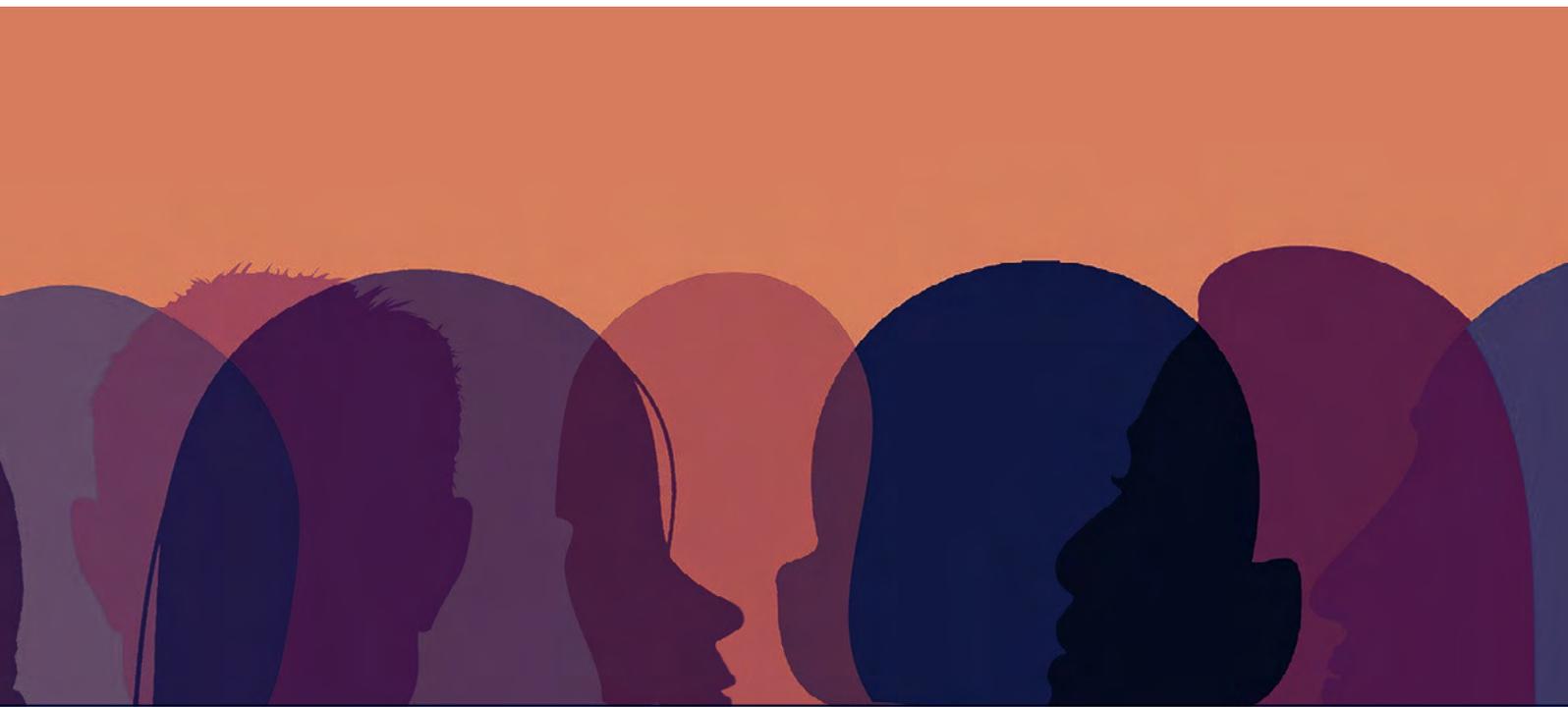
Der LVR-Gleichstellungsplan 2025 tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Änderungen bedürfen eines Beschlusses des Landschaftsausschusses, soweit sie nicht redaktioneller Art sind. Gleichzeitig wird der LVR-Gleichstellungsplan 2020 vom 9. Dezember 2017 aufgehoben.

Anhang – Übersicht der Maßnahmen zum LVR-Gleichstellungsplan 2025

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel	Zeit	Federführung	Mitwirkung	
Personal-entwicklung / Fortbildung	Cross-Mentoring FLiP – Führung leben in Pflege	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Pflege		2022/2023	Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming (GGM)	Dezernat 8, LVR-Kliniken
	Fortbildung für Frauen auf der unteren und mittleren Führungsebene zum Themenfeld „Aufstiegskompetenzen“	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen		einmal jährlich	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM
	Transkulturelles Mentoring für Frauen mit Migrationsgeschichte	Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen im LVR-Klinikverbund		2022	GGM	Dezernat 8, LVR-Kompetenzzentrum Migration, LVR-Kliniken
Ausbildung	Öffentlichkeitskampagne zur Gewinnung von jungen Männern in SAGE ⁶ -Berufen	Erhöhung des Anteils von Männern in SAGE-Berufen		Konzeption in 2022 Start in 2023	GGM	Dezernate 1, 5, 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen
	Ausbildungsakquise von jungen Frauen in MINT-Berufen	Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Berufen		Fortlaufend	Dezernate 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM, InfoKom, Dezernate 2, 3, 5, 6
Vereinbarkeit Erwerbs- und Sorgearbeit	Väterbeirat	Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit bei Vätern		Fortlaufend	GGM	Interessierte Väter im LVR
	Information (Broschüren, Newsletter, Intranet, Veranstaltungen) und individuelle Beratung vor, während und nach der Elternzeit, pflegende Angehörige, zu Modellen der Teilzeitführung sowie zur Alterssicherung bei Teilzeitbeschäftigung	Unterstützung der Beschäftigten zur Förderung einer guten und partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit		Fortlaufend	GGM	LVR-Sozialberatung, Führungskräfte aller Dienststellen (GGM stellt den Führungskräften Informationsmaterialien zur Verfügung)
	Überprüfung und Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote am Standort Köln/Deutz	Bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot angesichts des Ausbaus des mobilen und flexiblen Arbeitens am Standort Köln/Deutz		2023/2024	GGM	Dezernat 1

⁶ SA für Soziale Arbeit, G für Gesundheit und Pflege und E für Erziehung und Bildung

Handlungsfeld	Maßnahme	Ziel		Zeit	Federführung	Mitwirkung
Information und Kommunikation	Dialogveranstaltung zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen des LVR-Gleichstellungsplans	Realisierung der im LVR-Gleichstellungsplan festgeschriebenen Ziele		2023 und 2025	GGM	Führungskräfte aller Dienststellen
	Information für neue Mitarbeitende und Auszubildende durch Mitwirkung der GGM in Seminaren und Veranstaltungen und durch das Zurverfügungstellen von Informationsmaterialien (Willkommenspaket)	Information und Sensibilisierung der Beschäftigten im LVR zu den Themen Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit und zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz		Fortlaufend	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	Führungskräfte aller Dienststellen, GGM
Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Geschlechtsspezifische Datenerfassung zum Gewaltschutz	Geschlechtersensible und bedarfsgerechte Maßnahmenentwicklung		Fortlaufend	GGM	alle relevanten Dezernate und Dienststellen
	Fortbildung für Führungskräfte zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	Sensibilisierung und Stärkung der Handlungskompetenz von Führungskräften		einmal jährlich, nach Bedarf	Dezernat 1, Dezernat 8 für den LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen	GGM
	Präventionsangebot für Mitarbeitende zum Schutz vor sexueller Belästigung	Schutz vor sexueller Belästigung von Mitarbeitenden		einmal jährlich, nach Bedarf	GGM	



LVR-Dezernat Personal und Organisation

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

www.lvr.de