

Gleichstellungsplan der Stadt Lüdinghausen 2017



Gleichstellungsplan 2017



Einleitung

- Im Vergleichszeitraum 06/2012 bis 05/2017 ist der Anteil der Frauen im Bereich der allgemeinen Verwaltung von **63,00 %** auf **67,42 %** gestiegen

Gleichstellungsplan 2017

Einleitung

- Vier Frauen üben die Funktion der stellv. Fachbereichsleitung aus
 - vormals lediglich drei
 - zwei der vier Frauen arbeiten in Teilzeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Elternzeit: Mehrheit von Frauen
 - von drei Männern wurde bislang Elternzeit in Anspruch genommen
 - zwei Männer arbeiten zurzeit in Teilzeit

Gleichstellungsplan 2017



Ziele

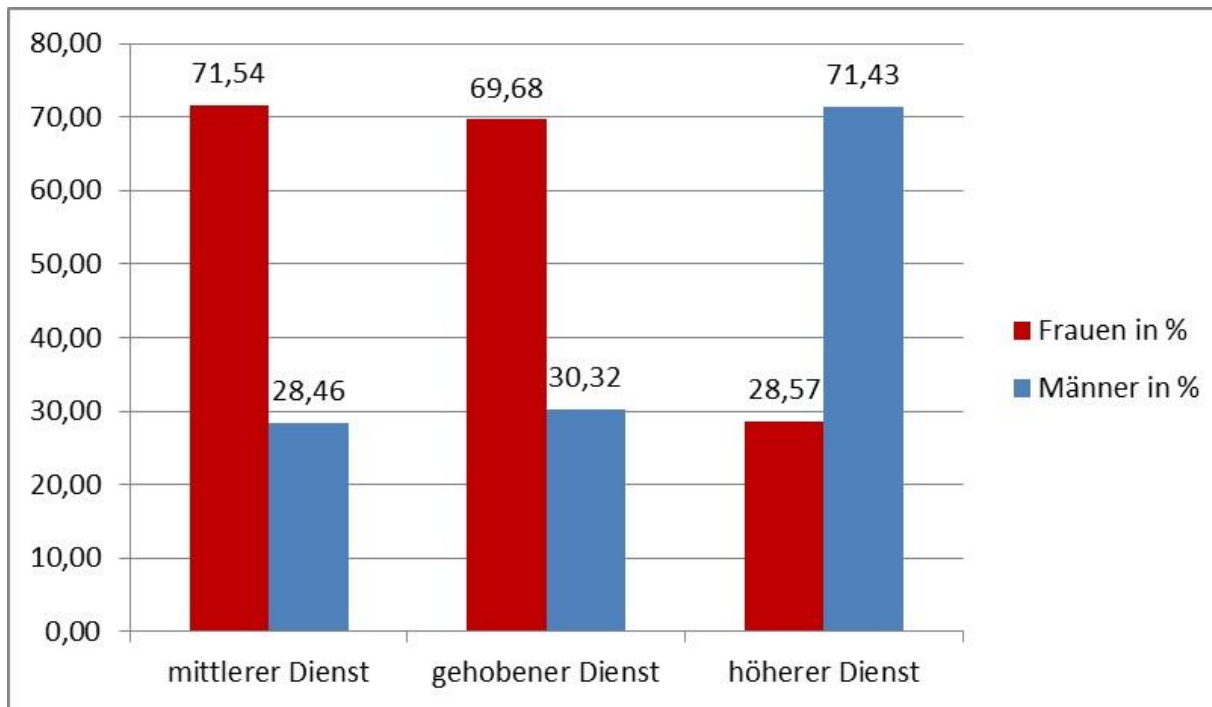
- Grundsatz „Frauen und Männer sind gleichberechtigt“
 - Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind
 - Gleichberechtigte Teilnahme am Erwerbsleben
 - Gestaltung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand

1. Allgemeine Verwaltung

Stand 31.05.2017:



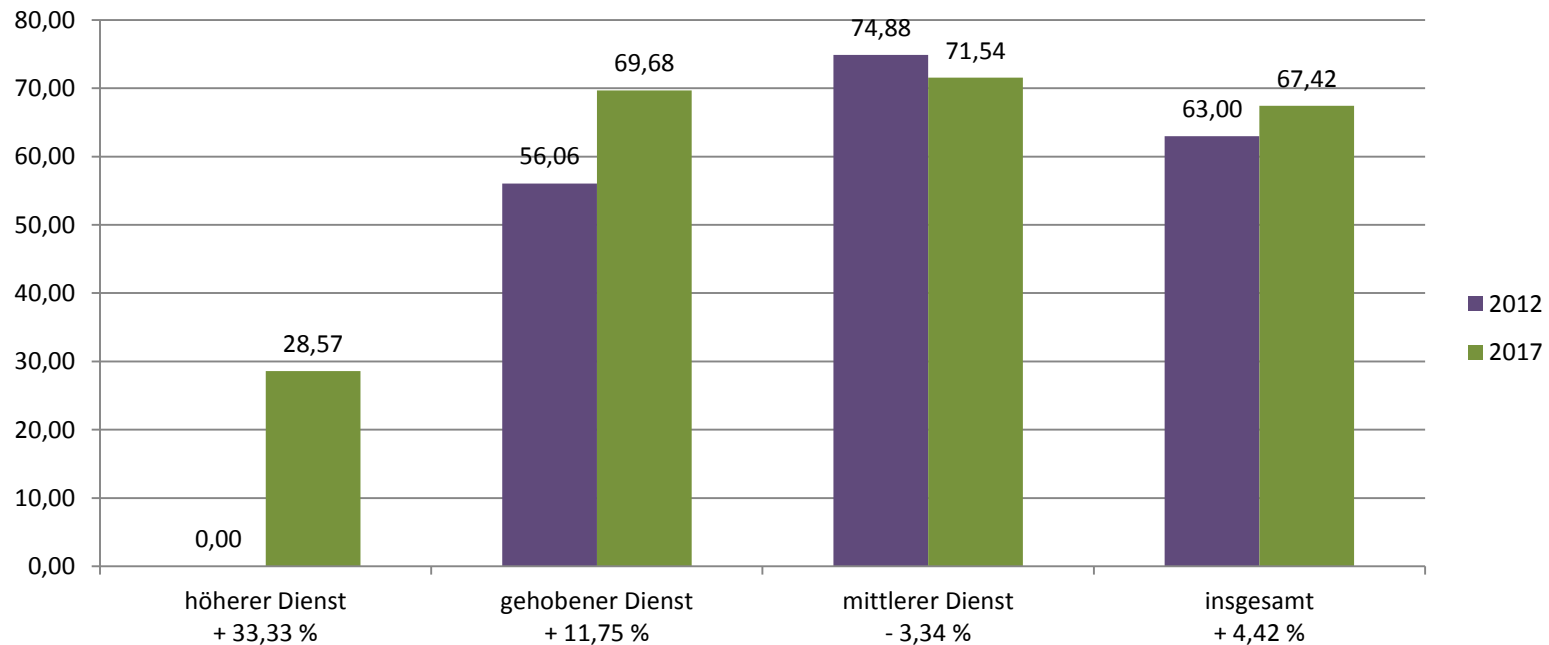
Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand



STADTLÜDINGHAUSEN

Frauenanteil in % Berufsgruppe "Allgemeine Verwaltung"



Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand



2. Erzieherinnen und Erzieher

Stand 2012:

Frauenanteil → 89,82 %

Stand 2017:

Frauenanteil → **91,98 %**

Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand



3. Bauhof, Friedhöfe, Hausmeister und Feuerwehr

In dieser Berufsgruppe sind ausschließlich Männer beschäftigt (insgesamt 40 Beschäftigte)

ABER: Soweit bei Stellenausschreibungen im Einzelfall auch Bewerbungen von Frauen eingehen, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen

Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand



4. Reinigungskräfte

Stand 2012 und 2017:

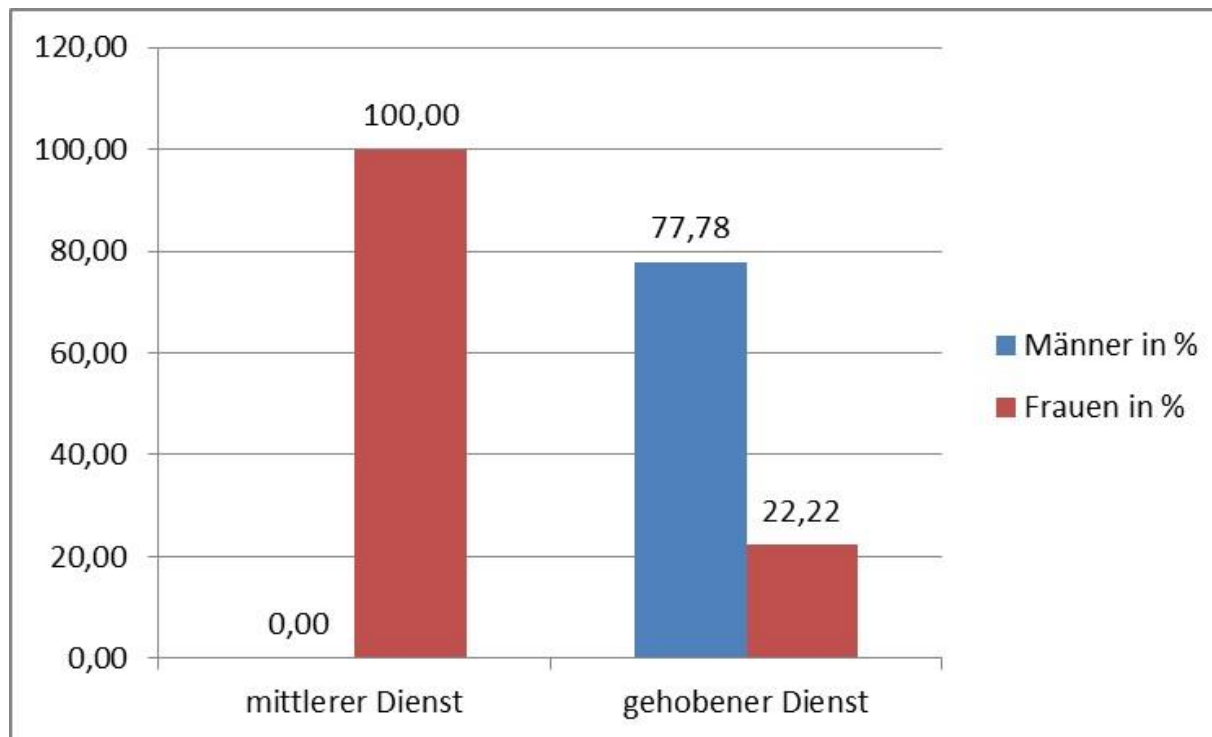
Frauenanteil → 100%

Gleichstellungsplan 2017

IST-Zustand

5. Technikerinnen und Techniker

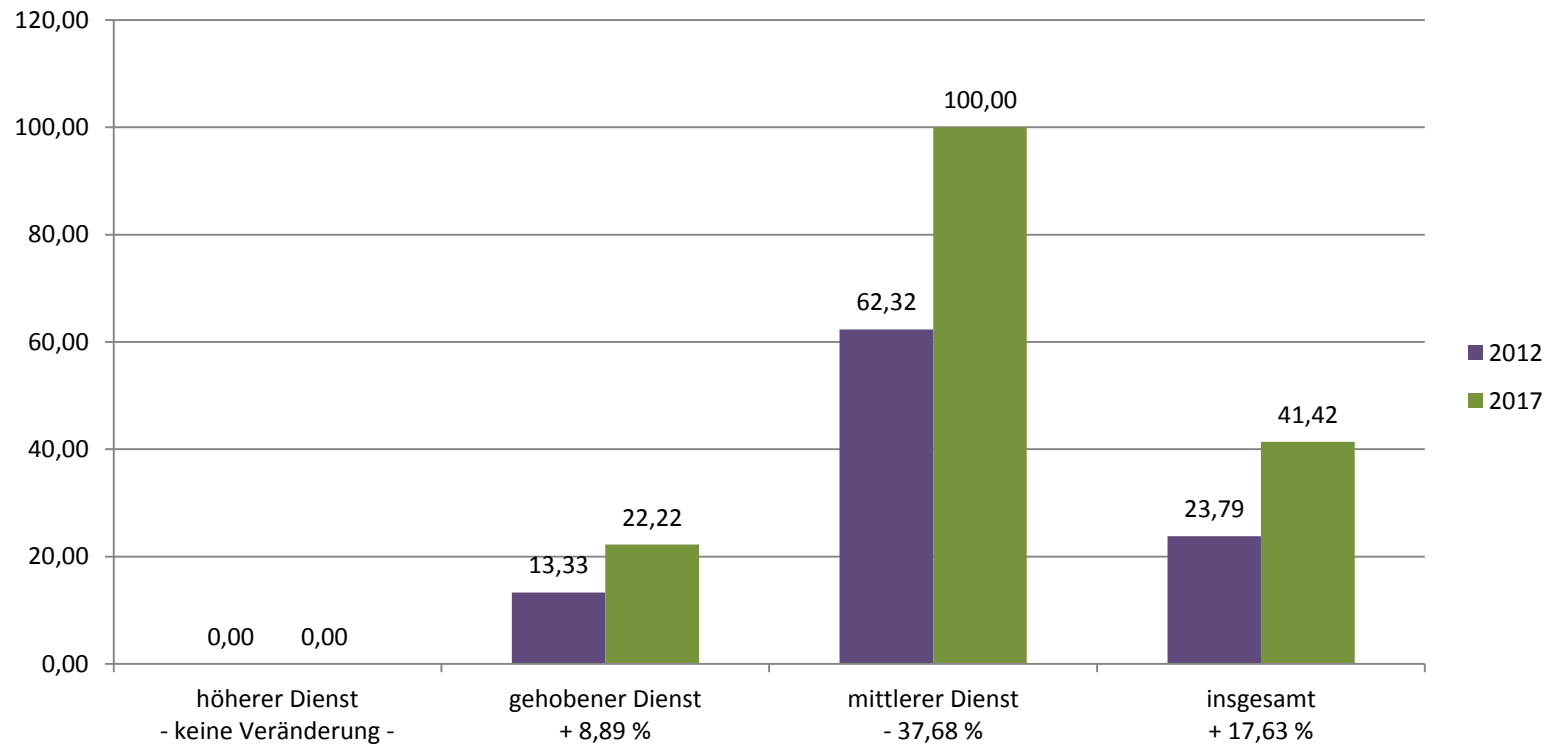
Stand 31.05.2017:



Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand

Frauenanteil in % Berufsgruppe "Techniker/innen"



Gleichstellungsplan

Ist-Zustand



6. Musikschullehrerinnen und -lehrer

Stand 2012:

Frauenanteil → 44,42 %

Stand 2017:

Frauenanteil → 50,00 %

Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand



7. Auszubildende

Auszubildende	Insgesamt	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Inspektoranwärter/innen	1	1	100,00
<i>gehobener Dienst</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>100,00</i>
Sekretäranwärter/innen	0	0	0,00
Verwaltungsfachangestellte	2	2	100,00
<i>mittlerer Dienst</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>100,00</i>
Praktikanten/Praktikantinnen	0	0	0,00
Kindergärten	0	0	0,00
EDV	0	0	0,00
sonstige	0	0	0,00
insgesamt	3	3	100,00

Gleichstellungsplan 2017

Ist-Zustand



Zusammenfassung

- Ziele des Frauenförderplans 2012 wurden im Rahmen des Möglichen umgesetzt / erreicht
- Erhöhung des Frauenanteils in folgenden Bereichen weiter anzustreben
 - Allgemeine Verwaltung → Höherer Dienst
 - Technikerinnen und Techniker

Gleichstellungsplan 2017



Prognose der freiwerdenden Stellen und Zielvorgaben für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

- a) Allgemeine Verwaltung
- *Mittlerer Dienst*: Anteil der weibl. Beschäftigten bei 71,54 %: bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollte ein Mann eingestellt werden
 - *Gehobener Dienst*: Anteil der weibl. Beschäftigten bei 69,68 %: nicht zwingend mit Frauen zu besetzen

Gleichstellungsplan 2017

Prognose und Zielvorgaben



b) Bauhof, Friedhof, Hausmeister und Feuerwehr

Stellen einfacher und mittlerer Dienst

→ bei Ausscheiden einer Kraft und daraus resultierender Neueinstellung ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Frau einzustellen, wenn nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen

Gleichstellungsplan 2017

Prognose und Zielvorgaben



- c) Musikschullehrerinnen und –lehrer
 - (keine) Neueinstellungen nach TVöD
 - Abschluss von Honorarverträgen

- d) Reinigerinnen und Reiniger
 - keine Neueinstellungen
 - Fremdvergaben

Gleichstellungsplan 2017

Prognose und Zielvorgaben



Allgemeine Maßnahmen

- Stellenausschreibungen (intern/extern)
- Auswahlverfahren
- Personalentwicklung und Fortbildung

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Grundsätzliches
- Teilzeit
- Mutterschutz, Elternzeit, Betreuungsurlaub

Gleichstellungsplan 2017

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken / vorzubeugen
- Vorsorge gegen Mobbing am Arbeitsplatz

Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten