

Frauenförderplan

schlossgemeinde
nordkirchen



(gültig für den Zeitraum bis 31.12.2018)

Notwendigkeit eines Frauenförderplanes

- Frauen und Männer sind nach dem Grundgesetz gleichberechtigt
-> Art. 3 Abs. 2 GG
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für NRW (LGG)- in Kraft getreten am 09.11.1999/**Novellierung 2017**
- **Kommunen müssen für den Zeitraum von 3 Jahren einen Frauenförderplan erstellen**
- **Zeitraum hat sich durch die Umstrukturierung der Verwaltung verschoben**

Aufgaben

- Soll Defizite aufdecken bzw. Gleichstellungsfragen beantworten
- Gleichstellung am Arbeitsplatz
- Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Geltungsbereich

- Gilt für alle Bereiche der Gemeinde
- Gilt nicht für Wahlbeamtin/Wahlbeamten

Zielsetzung

- Forderung des Grundgesetzes und des LGG erfüllen
- Veränderung der Strukturen vor Ort

Statistiken

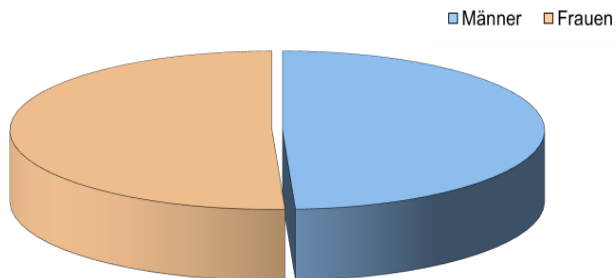
- Grundlage für den örtlichen Frauenförderplan
 1. Gesamtbeschäftigtenzahl nach Geschlecht und Entgeltgruppen
 2. Anteil der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach Umfang der Teilzeittätigkeit
 3. Prognose der zu besetzenden Stellen sowie Neueinstellungen

Beschäftigte insgesamt

- **2011**

- Gesamtzahl 63 = 100 %
- Männer 31 = 49,21 %
- Frauen 32 = 50,79 %

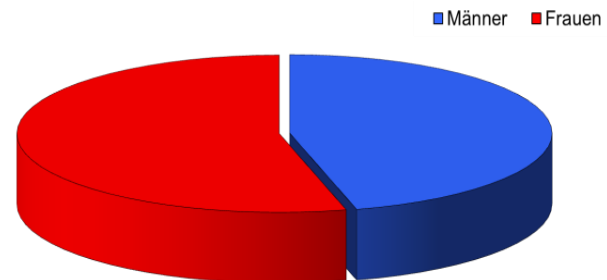
Beschäftigte insgesamt 2011



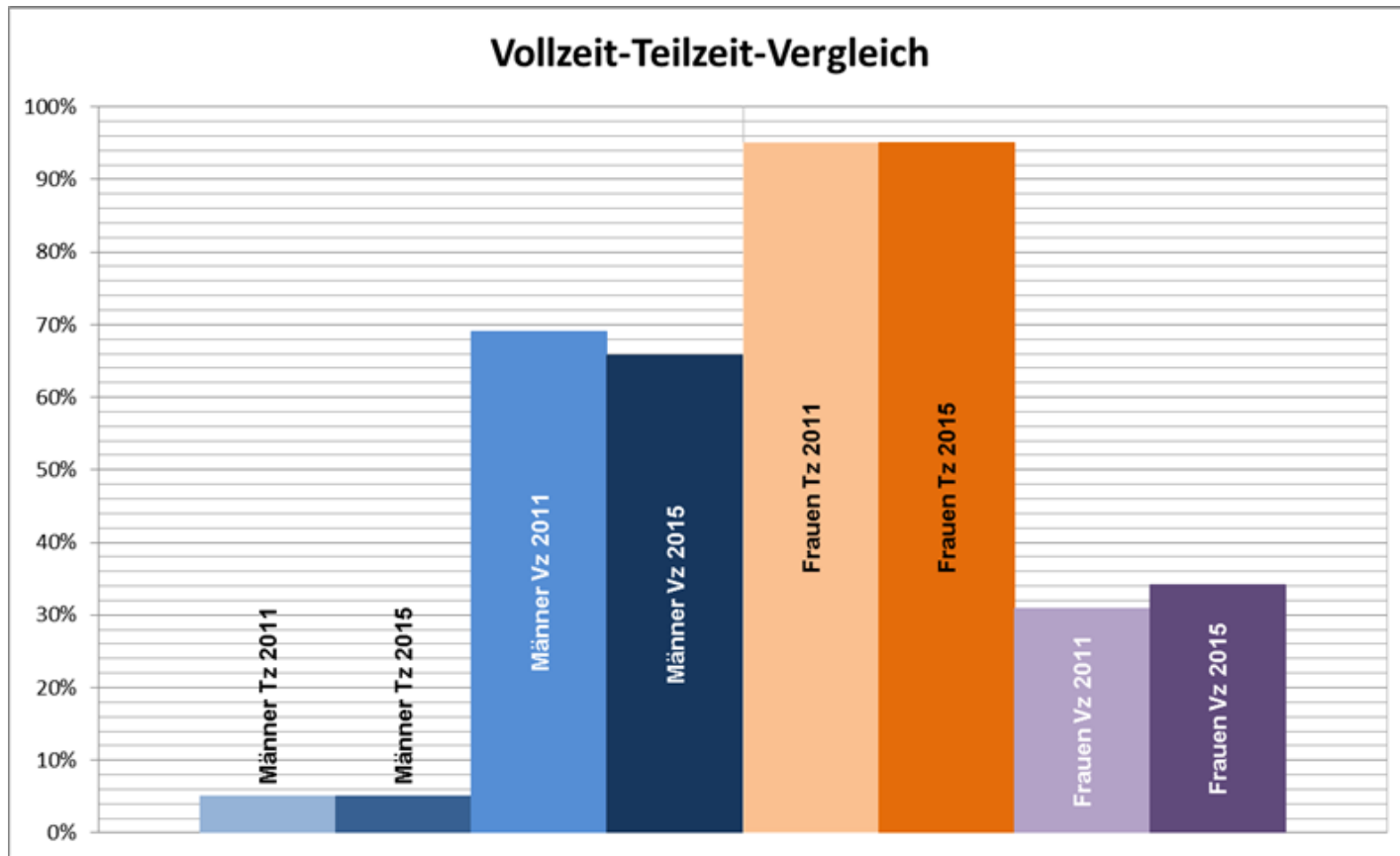
- **2015**

- Gesamtzahl 61 = 100 %
- Männer 28 = 45,9 %
- Frauen 33 = 54,1 %

Beschäftigte insgesamt 2015



Vergleich Beschäftigungsumfang



Vergleich Beschäftigungsumfang

2011

Vollzeitbeschäftigte:

Gesamt: 42 = 100 %

Männer: 29 = 69,05 %

Frauen: 13 = 30,95 %

Teilzeitbeschäftigte:

Gesamt: 20 = 100 %

Männer: 1 = 5 %

Frauen: 19 = 95 %

2015

Vollzeitbeschäftigte:

Gesamt: 41 = 100 %

Männer: 27 = 65,85 %

Frauen: 14 = 34,15 %

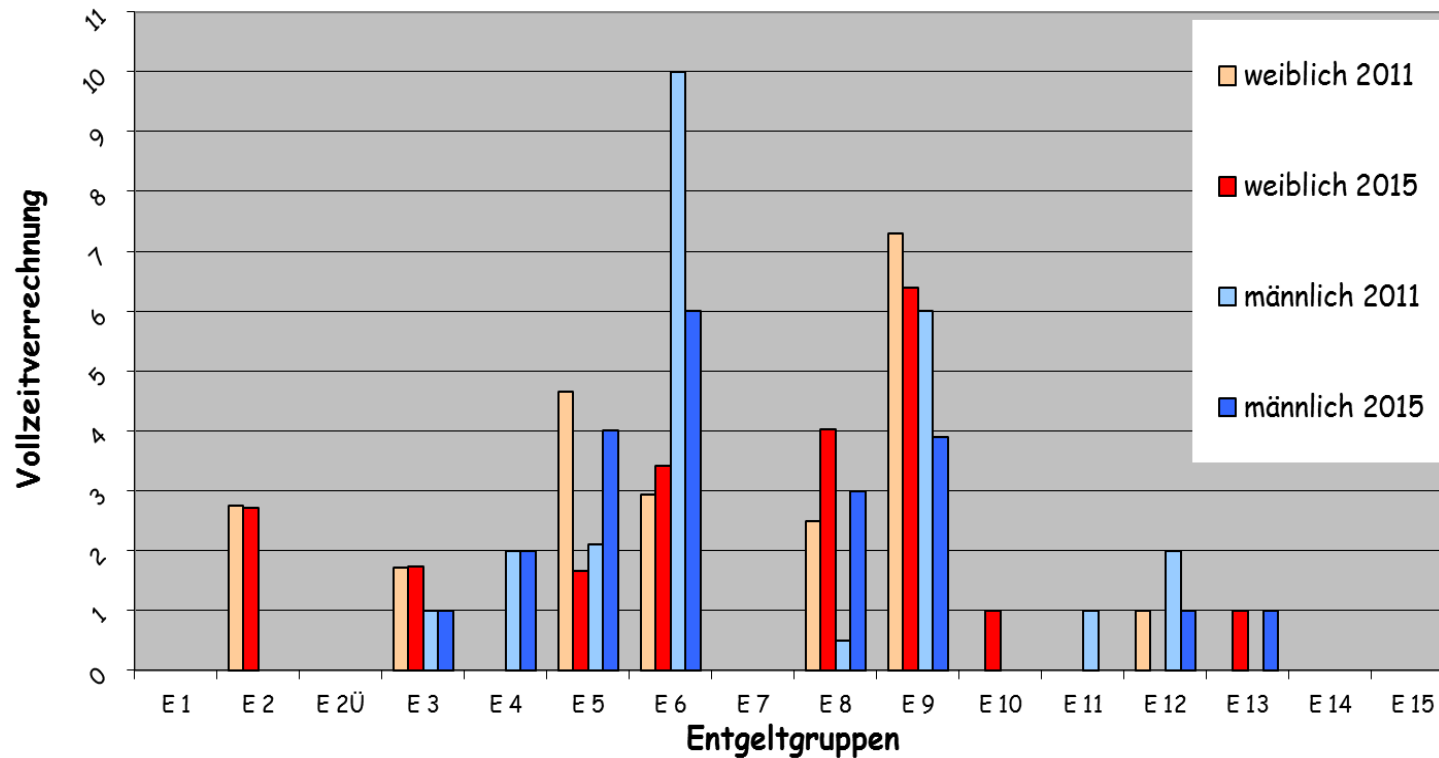
Teilzeitbeschäftigte

Gesamt: 19 = 100 %

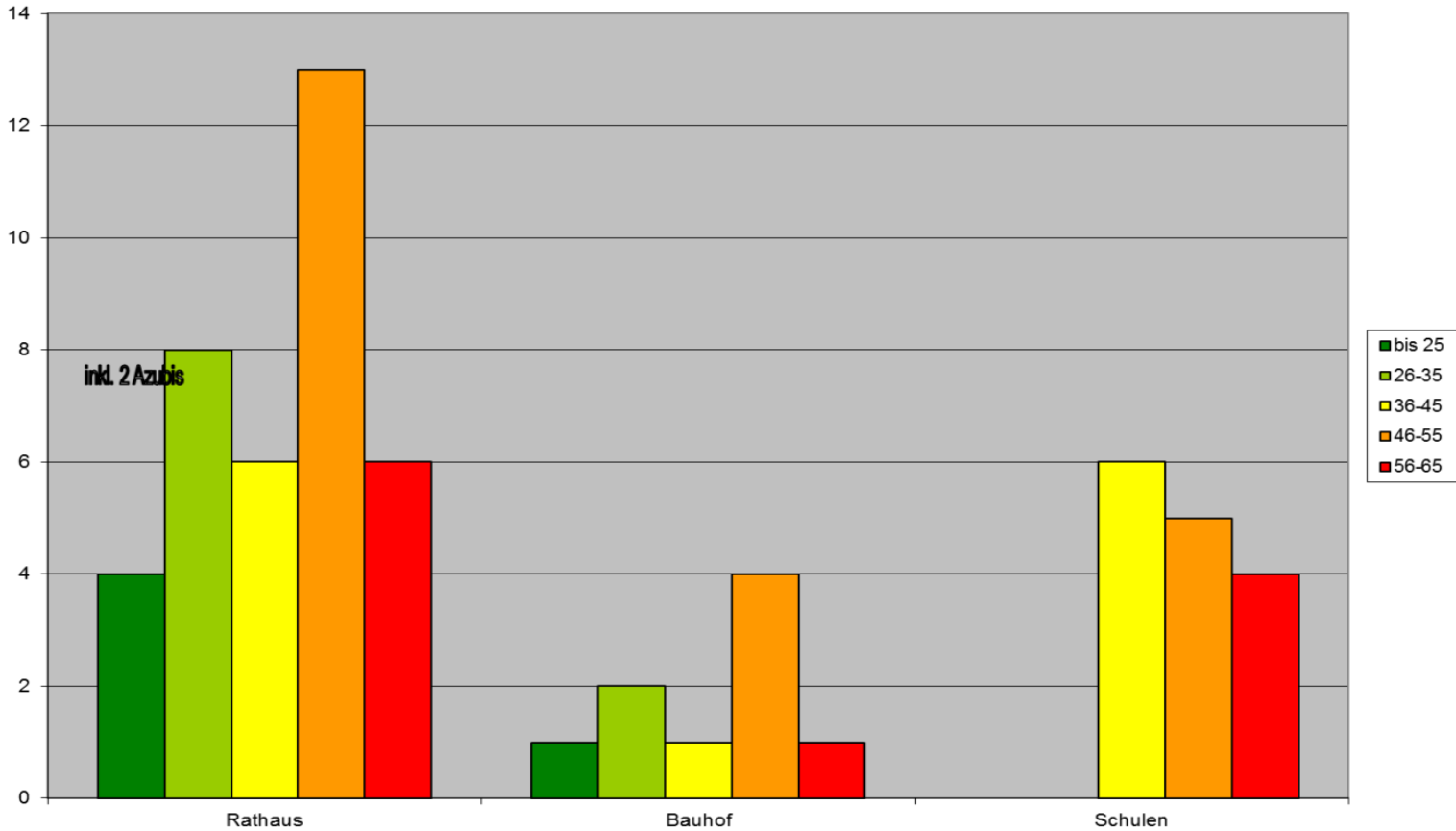
Männer: 1 = 5 %

Frauen: 18 = 95 %

Beschäftigtenbereich



Altersstruktur



Maßnahmen zur Frauenförderung

- Bei Stellen in Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuweisen, dass
 - Frauen ausdrücklich erwünscht sind
 - Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden
- Besetzungsgrad von Frauen in den Führungsebenen sollte mindestens beibehalten werden
- Mit Blick auf die zu erwartenden Veränderungen in den nächsten Jahren, sollten Frauen frühzeitig gefördert werden

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

- Unterstützung der Gemeinde bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch
 1. Beurlaubung
 2. vorübergehende Arbeitszeitreduzierung
 3. flexiblere/individuelle Arbeitszeit
 4. Vorbereitung von Möglichkeiten für Tele bzw. Heimarbeit
- Beratung zum Thema Elternzeit; positive Haltung zur Elternzeit auch für männliche Kollegen; „Rückkehrgespräche“
- Unterstützung bei Belastungen durch zu pflegende Angehörige z.B. durch Pflegekoffer; evtl. Ausbildung Pflegelotse