



Kindertagesstätten  
Nordwest

FRAUENFÖRDERPLAN 2018 - 2023

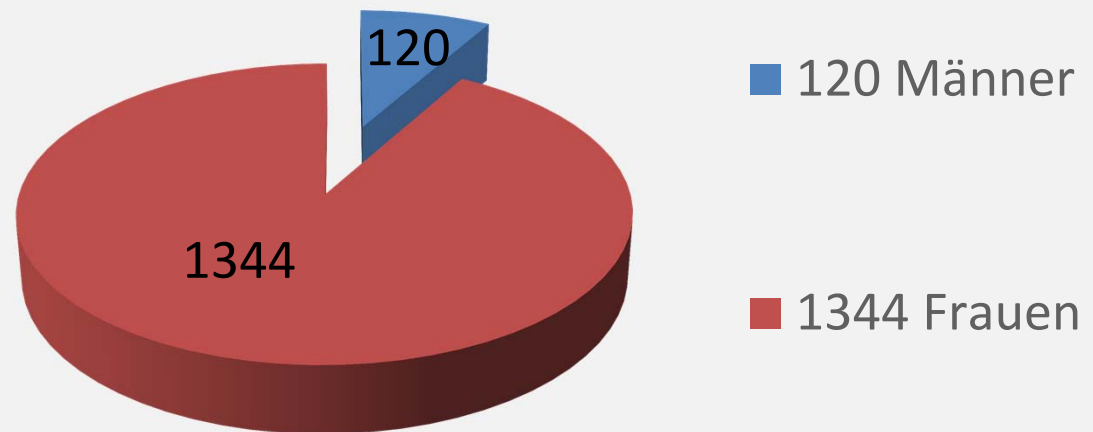
## ALLGEMEINES

- Erstellt nach Maßgabe § 4 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Inkrafttreten des neuen Frauenförderplans ab dem 01. Januar 2018 für einen Zeitraum von sechs Jahren
- Anpassung an die aktuelle Entwicklung nach zwei Jahren

## FRAUENANTEIL GESAMT

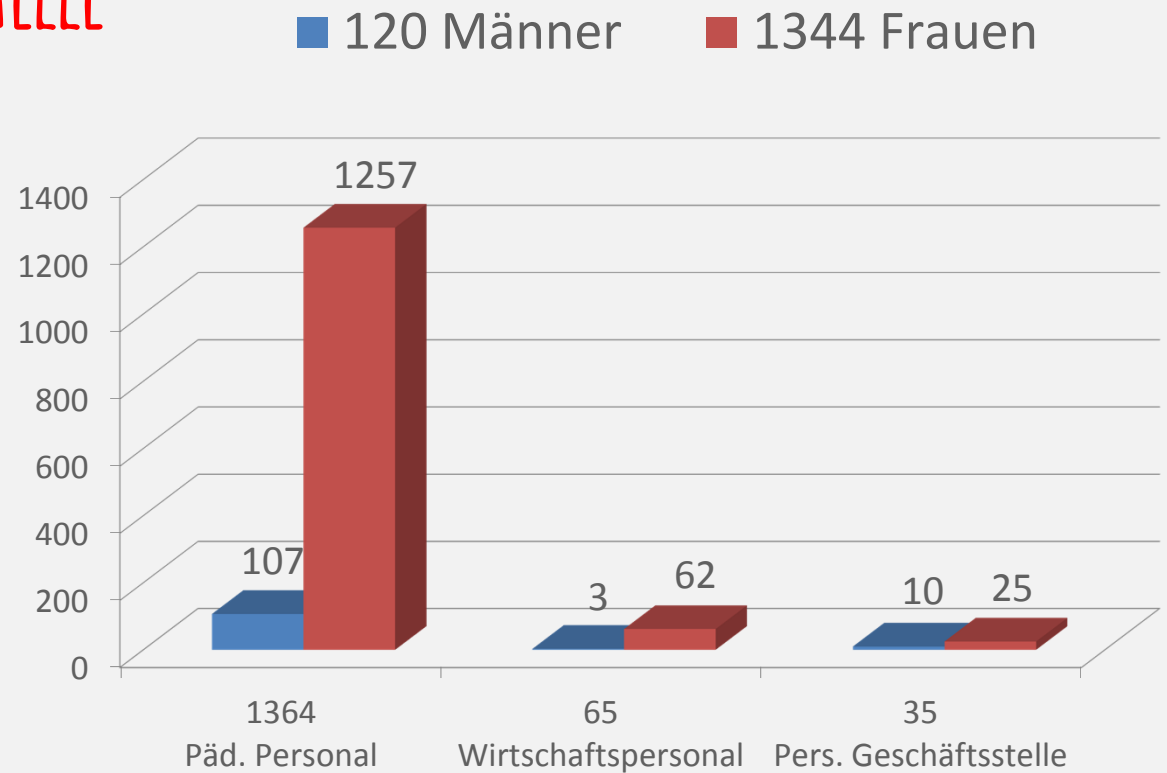
Der Eigenbetrieb Northwest beschäftigt insgesamt 1.464 Dienstkräfte, davon 1.344 Frauen. Das entspricht einem **Frauenanteil von 91,8%**

Insgesamt 1464 Beschäftigte



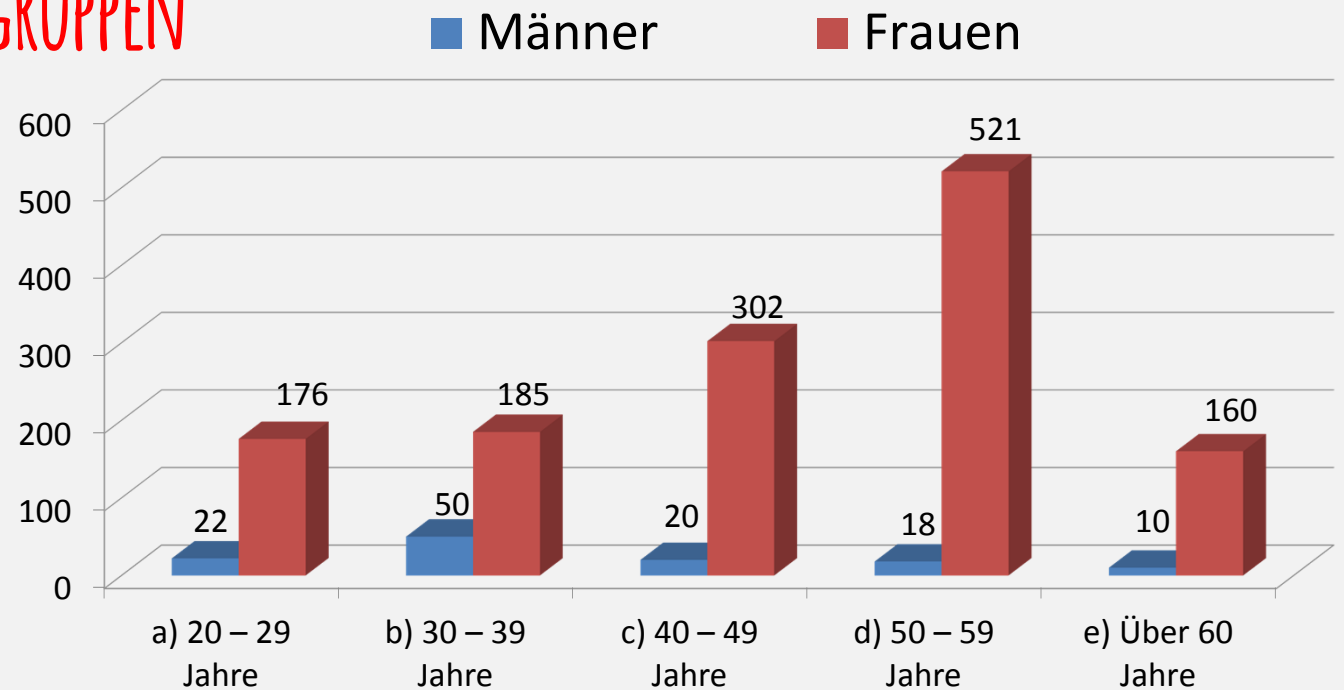
## FRAUENANTEIL KITA / GESCHÄFTSSTELLE

Der Frauenanteil des pädagogischen Personals in den Kitas liegt bei 92,2%, der des Wirtschaftspersonals liegt bei 95,4% und der Anteil von Frauen in der Geschäftsstelle liegt bei 71,4%

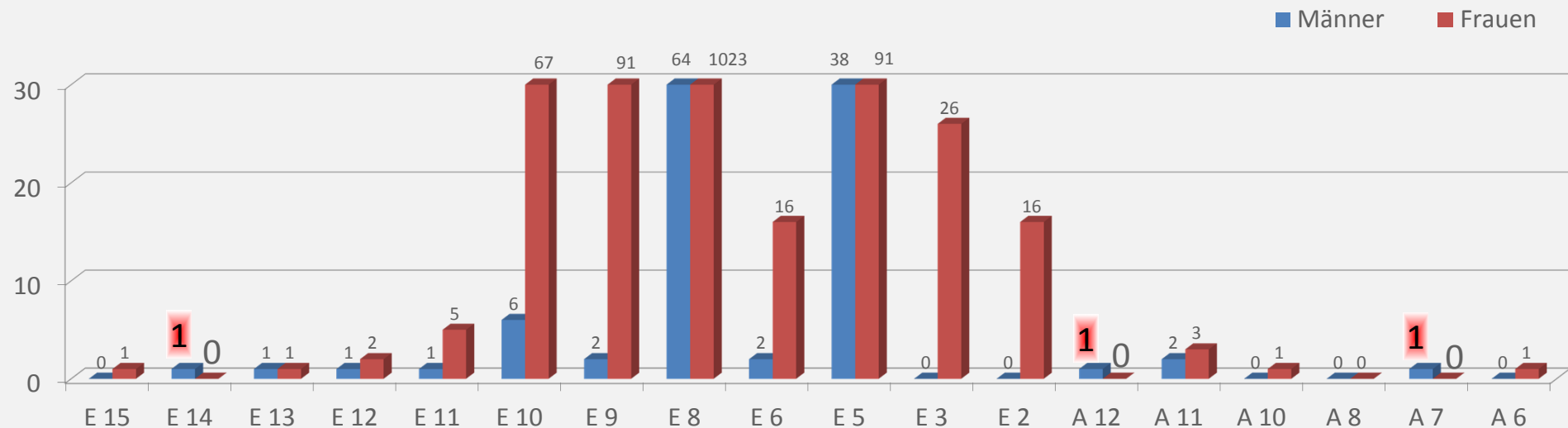


## FRAUENANTEIL NACH ALTERSGRUPPEN

Insgesamt überwiegt der Frauenanteil in allen Altersgruppen in hohem Maße. Aufgrund des Paradigmenwechsels in der traditionellen Geschlechterordnung und der Maßnahmen der deutschen Gleichstellungspolitik ist in den jungen Altersgruppen ein sinkender Frauenanteil zu verzeichnen



## FRAUENANTEIL NACH ENTGELT- UND BESOLDUNGSSTRUKTUR

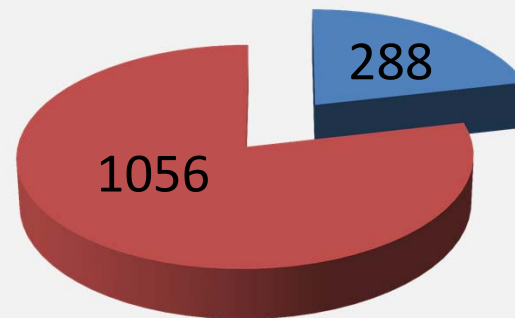


Die Unterrepräsentanzen in der Entgeltgruppe E14 und den Besoldungsgruppen A12 und A7 sind darin begründet, dass es hier jeweils nur eine Stelle gibt.

## FRAUENANTEIL NACH TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

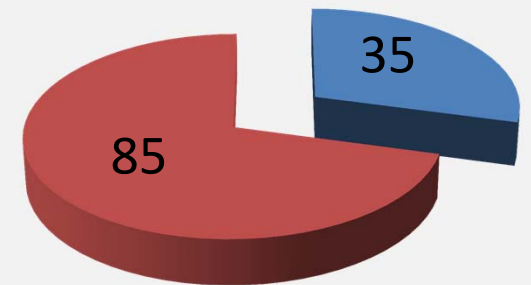
Zum Stichtag waren im Eigenbetrieb 22,0% aller Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt. **Der Anteil bei den Frauen beträgt 21,4%** und bei den Männern 29,2%, was ein ausgewogenes Verhältnis abbildet

Frauen



■ Teilzeit ■ Vollzeit

Männer



■ Teilzeit ■ Vollzeit

## GRUNDSÄTZE IM AUSWAHLVERFAHREN

- Beteiligung der Frauenvertreterin am gesamten Besetzungsverfahren
- Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert
- Offene Kommunikation, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, sofern betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen
- Bereitschaft zur Schulung nach dem LGG wird vorausgesetzt
- Auswahlentscheidung nicht nach folgenden Kriterien: Familienstand, Lebensalter, mögliche Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, zeitliche Belastung oder mögliche Arbeitszeitreduktion durch Kinderbetreuung oder pflegebedürftige Angehörige, Verzögerungen beim Abschluss von Ausbildungsgängen wegen Kinderbetreuung oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung



## AUSWAHLVERFAHREN BEI UNTERREPRÄSENTANZ

- Beurlaubte Beschäftigte werden auf Stellenausschreibungen hingewiesen
- Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen („... *Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht.*“)
- Einladung aller Bewerberinnen oder ebenso vieler Frauen wie Männer zu einem Bewerbungsgespräch
- Ist die Einstellung eines Mannes beantragt, so muss dieser Antrag gegenüber dem Personalbereich schriftlich und in nachvollziehbarer Weise begründet werden

## VERGABE VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

- Diskriminierungsfreier Zugang zu Ausbildungsplätzen
- Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen in unterrepräsentierten Berufsbereichen
- Teilnahme der Frauenvertreterin am Auswahlverfahren
- Ausschreibung von Ausbildungsplätzen nach den Grundsätzen zum Auswahlverfahren

## FORT- UND WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN, PERSONALENTWICKLUNG

- Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen mit Eignung zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben und Einbindung in Stellvertretungsaufgaben
- Angebot von Informationsveranstaltungen u.a. zu den Themen Landesgleichstellungsgesetz, Antidiskriminierungsregelungen, Frauenförderkonzepten, Umgang mit sexueller Belästigung und anderen familienfreundlichen Maßnahmen
- Motivation von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Angebot spezifischer Fortbildungen für Frauen
- Organisation von Fortbildungen und Seminaren unter Berücksichtigung der Teilnahmemöglichkeit von TZ-Beschäftigten, Beurlaubten, Beschäftigten mit Kindern

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

- flexible Arbeitszeiten und individuelle Teilzeitregelungen unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse
- Gleiche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte
- Berücksichtigung der Interessen von Teilzeitbeschäftigten bei der Planung und Durchführung von dienstlichen Terminen
- Unterstützung von Frauen und Männern in Elternzeit durch gezielte Informationen zum Erhalt und zur Verbesserung beruflicher Qualifikationen
- Keine Benachteiligung im Vertragsverhältnis von Beschäftigten in berufsbegleitender Ausbildung aufgrund von Schwangerschaft

## BEURLAUBUNG ZUR BETREUUNG VON KINDERN UND PFLEGE VON BEDÜRFTIGEN

- Information interessierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Beurlaubungsmöglichkeiten durch den Personalbereich
- Aufklärung über Folgen in tarif- und dienstrechtlicher Hinsicht
- Hinweis auf Folgen bezogen auf Ansprüche aus der Versorgung und der Renten-, Kranken-, und Arbeitslosenversicherung

# KINDERBETREUUNG

- Bevorzugte Unterbringung der Kinder in einer Kindertagesstätte des Eigenbetriebs Nordwest
- Kinder dürfen nicht in der Kita untergebracht werden, in der die Fachkraft selbst tätig ist

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

- Aktiver Einsatz für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten
- Umfassende Unterstützung der Betroffenen durch die Ihnen vorgesetzte Person
- Keine Benachteiligungen der Betroffenen aus abgegebenen Beschwerden
- Abhilfe durch Führungskräfte im jeweiligen Verantwortungsbereich bei Mobbing
- Information an die Frauenvertreterin bei weiblichen Betroffenen



Kindertagesstätten  
Nordwest

VIELEN DANK!