

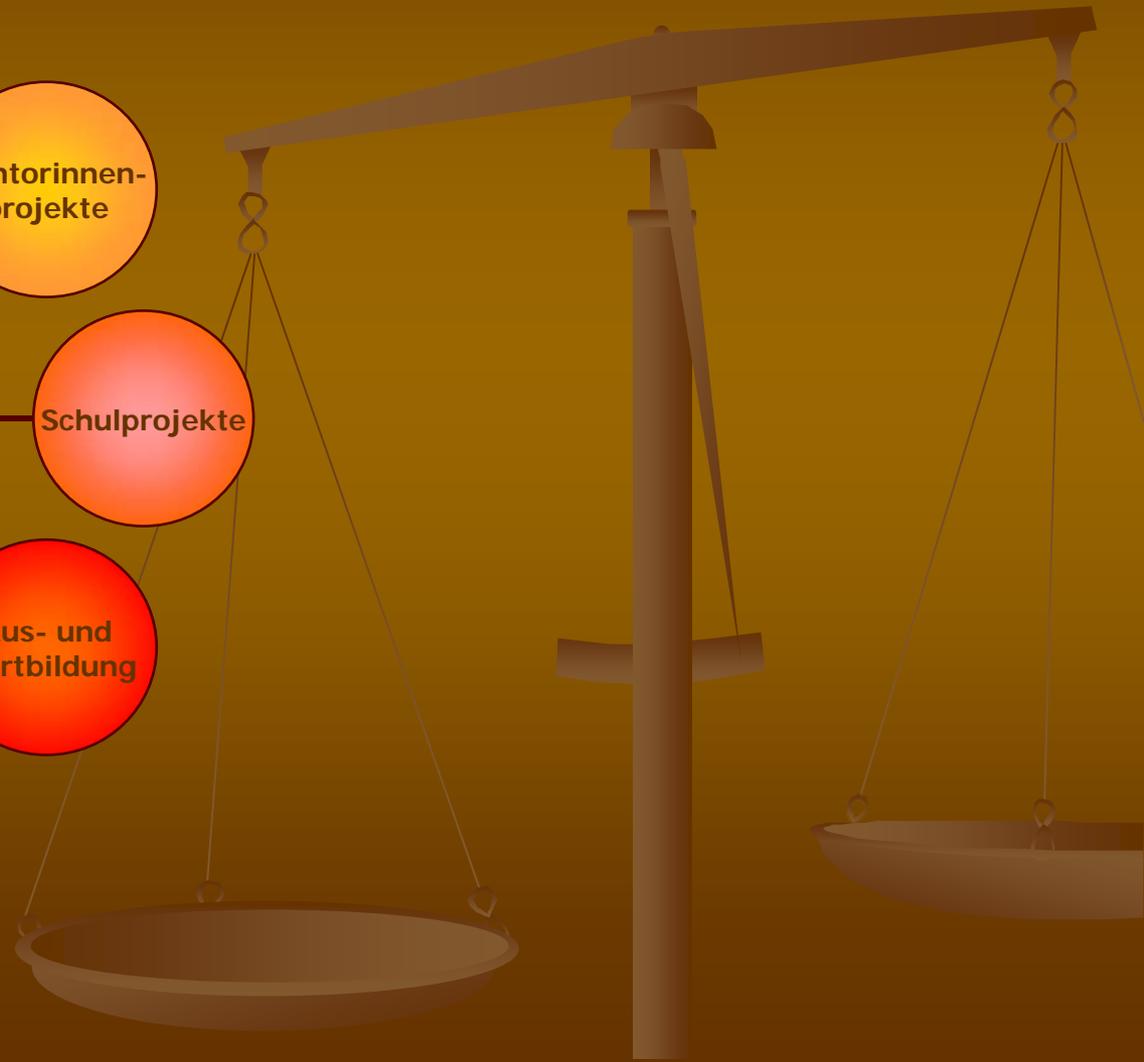
Fortschreibung des Frauenförderplans 2006-2010



Bericht der
Gleichstellungs-
beauftragten Rübo vom
November 2006

Ratsvortrag am
13.06.07

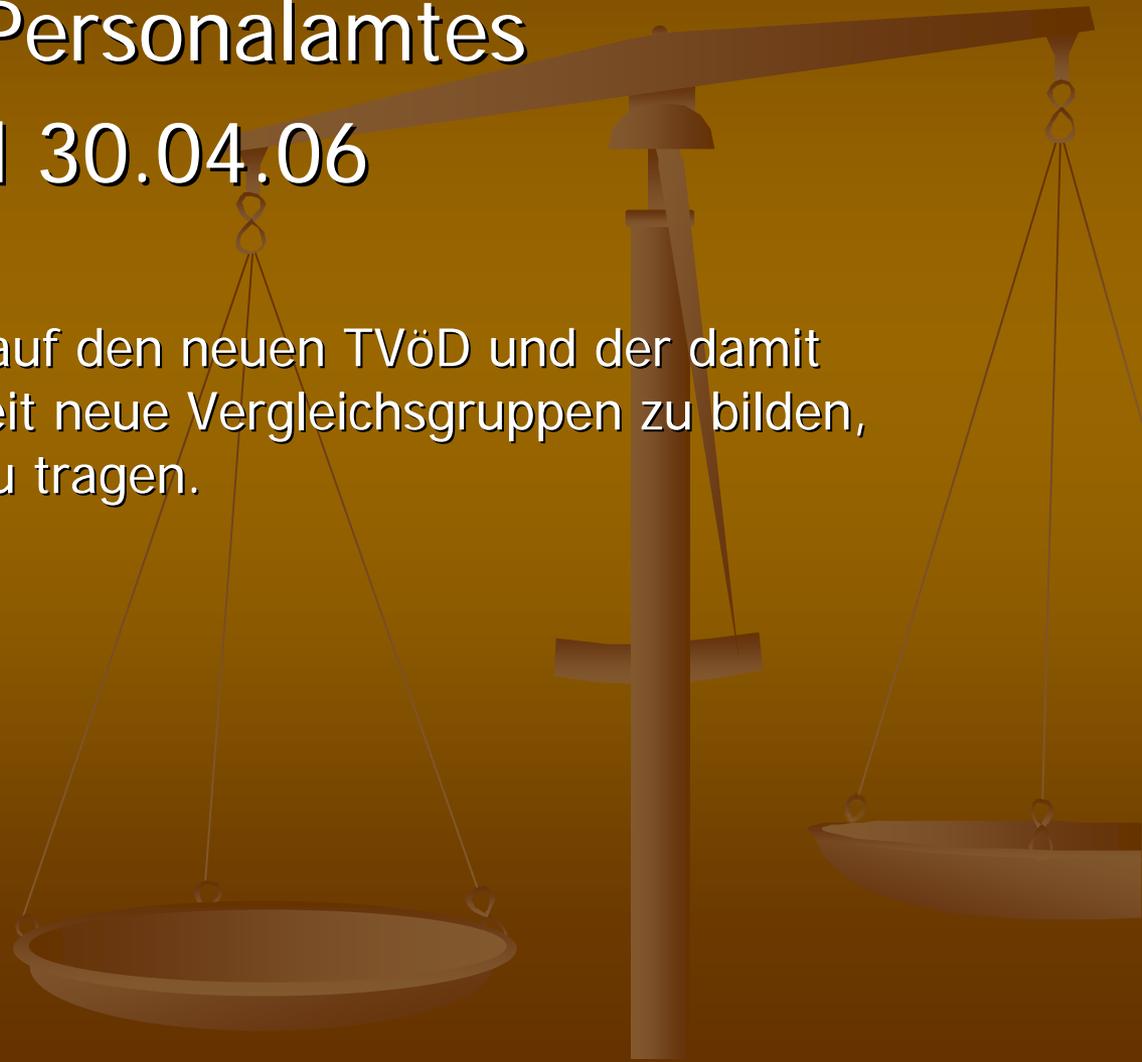
Maßnahmen und Kooperationspartnerschaften der GSB



Ergebnisse bis 2006

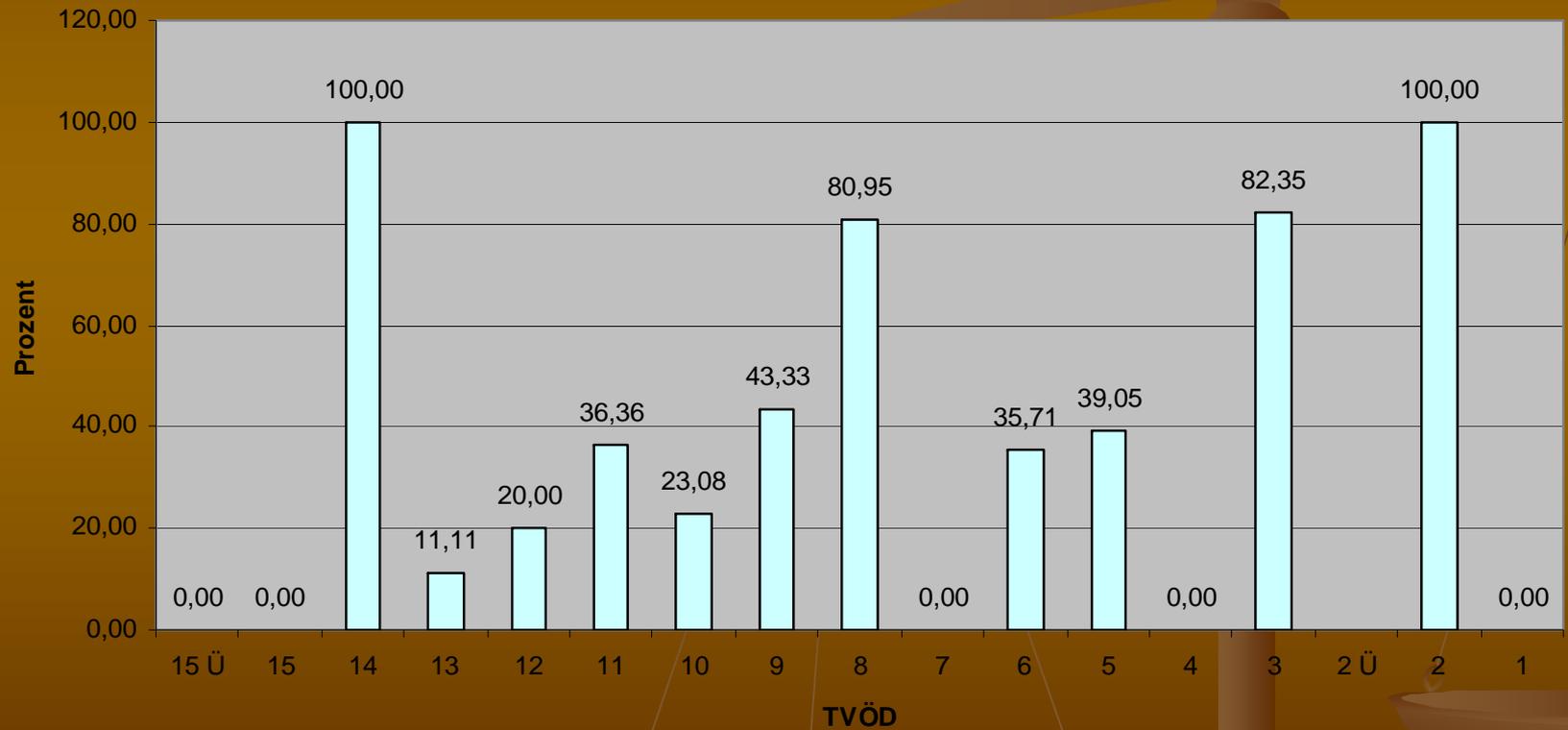
- Statistiken des Personalamtes
- Erhebungsstand 30.04.06

Die Umstellung des BAT auf den neuen TVöD und der damit verbundenen Schwierigkeit neue Vergleichsgruppen zu bilden, versuche ich Rechnung zu tragen.



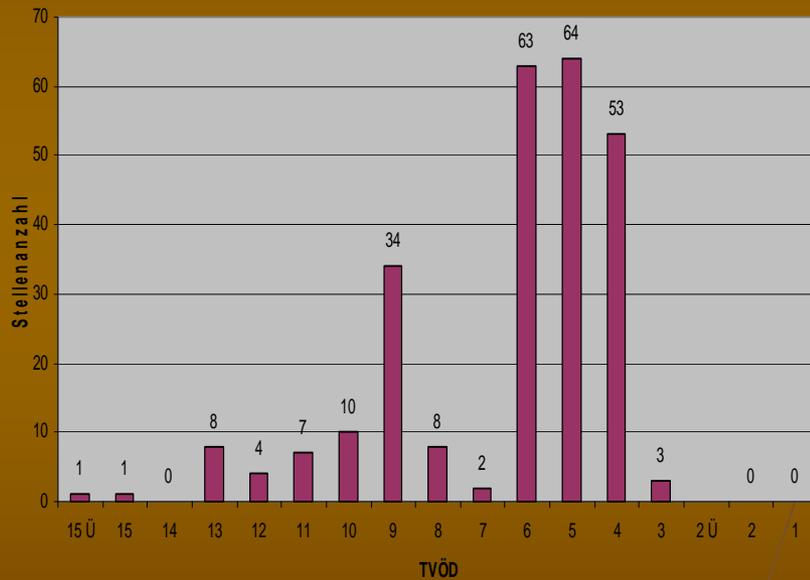
Frauenquote Beschäftigte

Frauenquote nach TVÖD



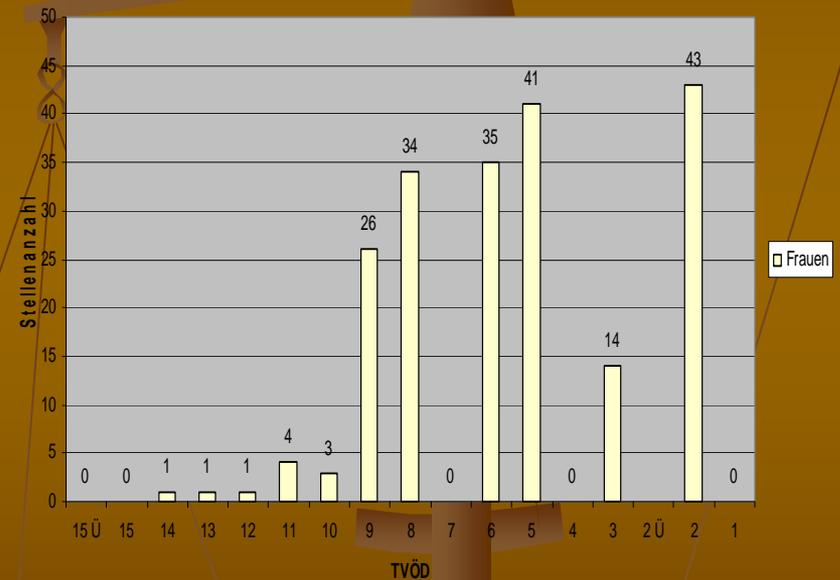
Männliche Angestellte und Arbeiter nach TVÖD

männliche Angestellte und Arbeiter nach TVÖD



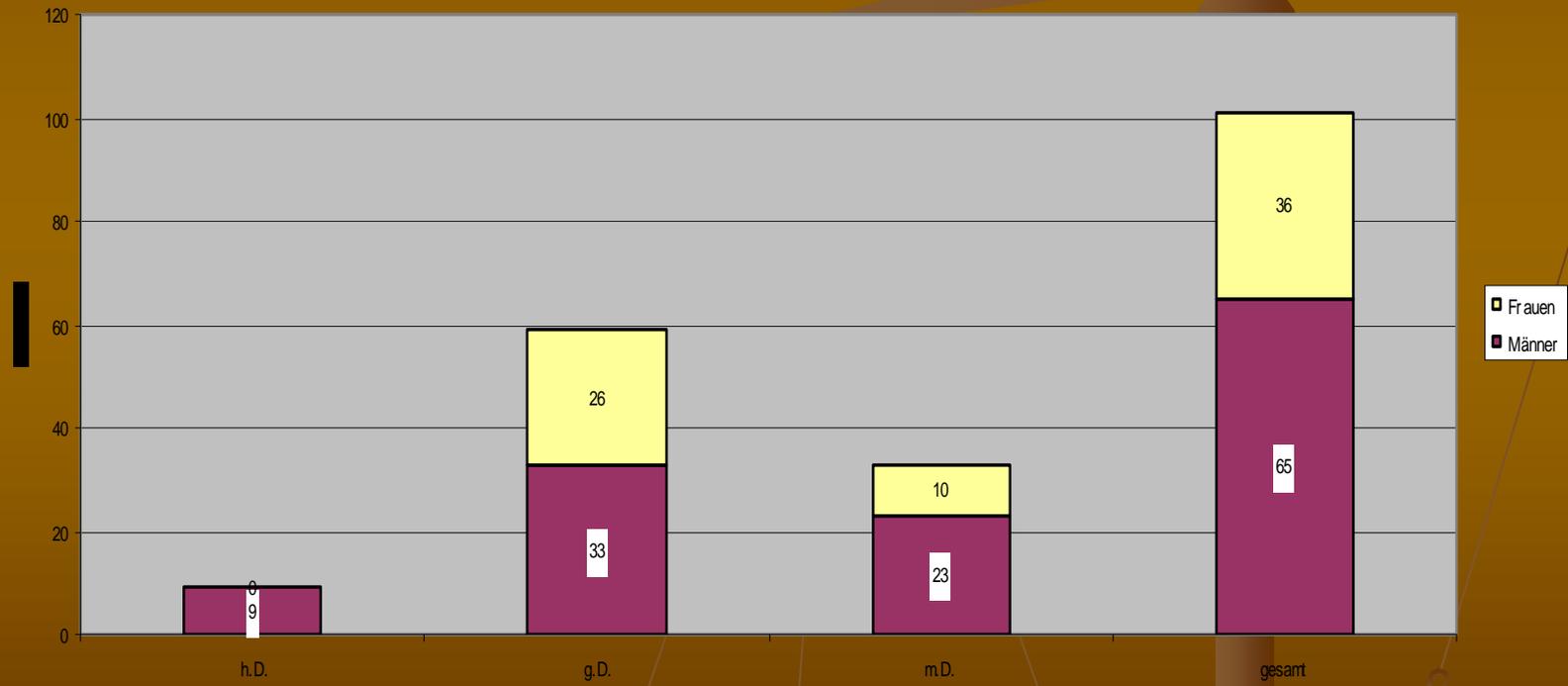
Weibliche Angestellte und Arbeiterinnen nach TVÖD

weibliche Angestellte und Arbeiterinnen nach TVÖD



Laufbahngruppen nach Beamtinnen und Beamten

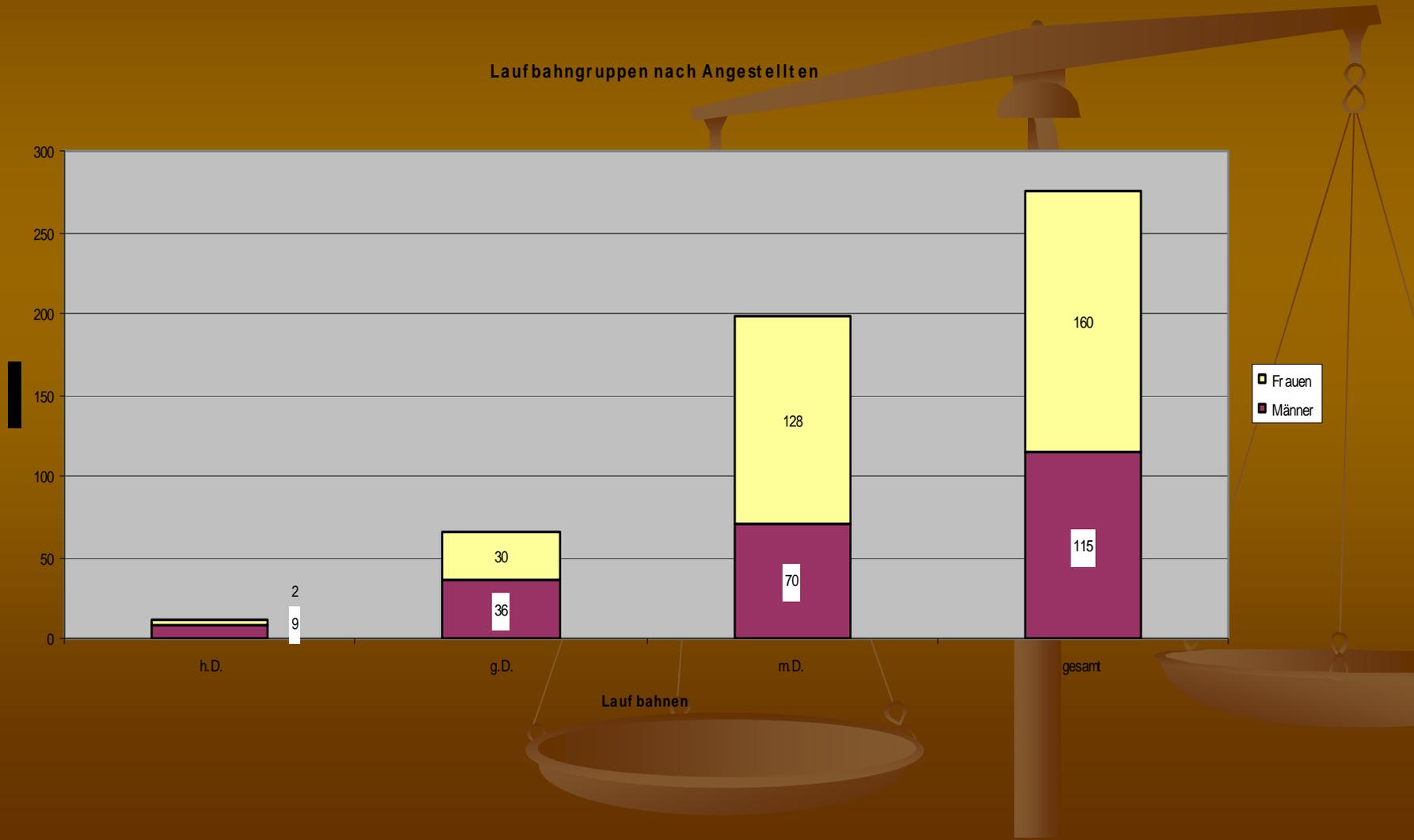
Laufbahngruppen nach Beamten und Beamtinnen



Laufbahnen

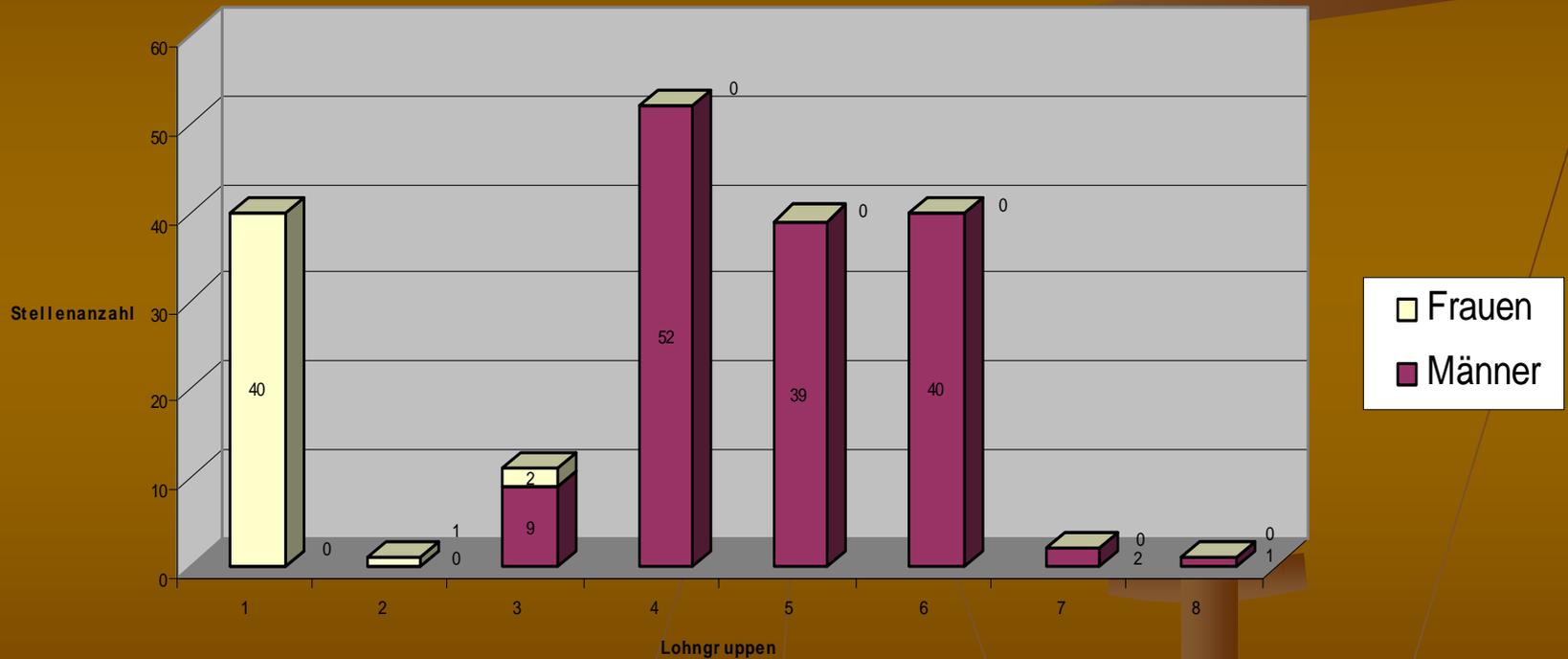
■ Frauen
■ Männer

Laufbahngruppen nach Angestellten

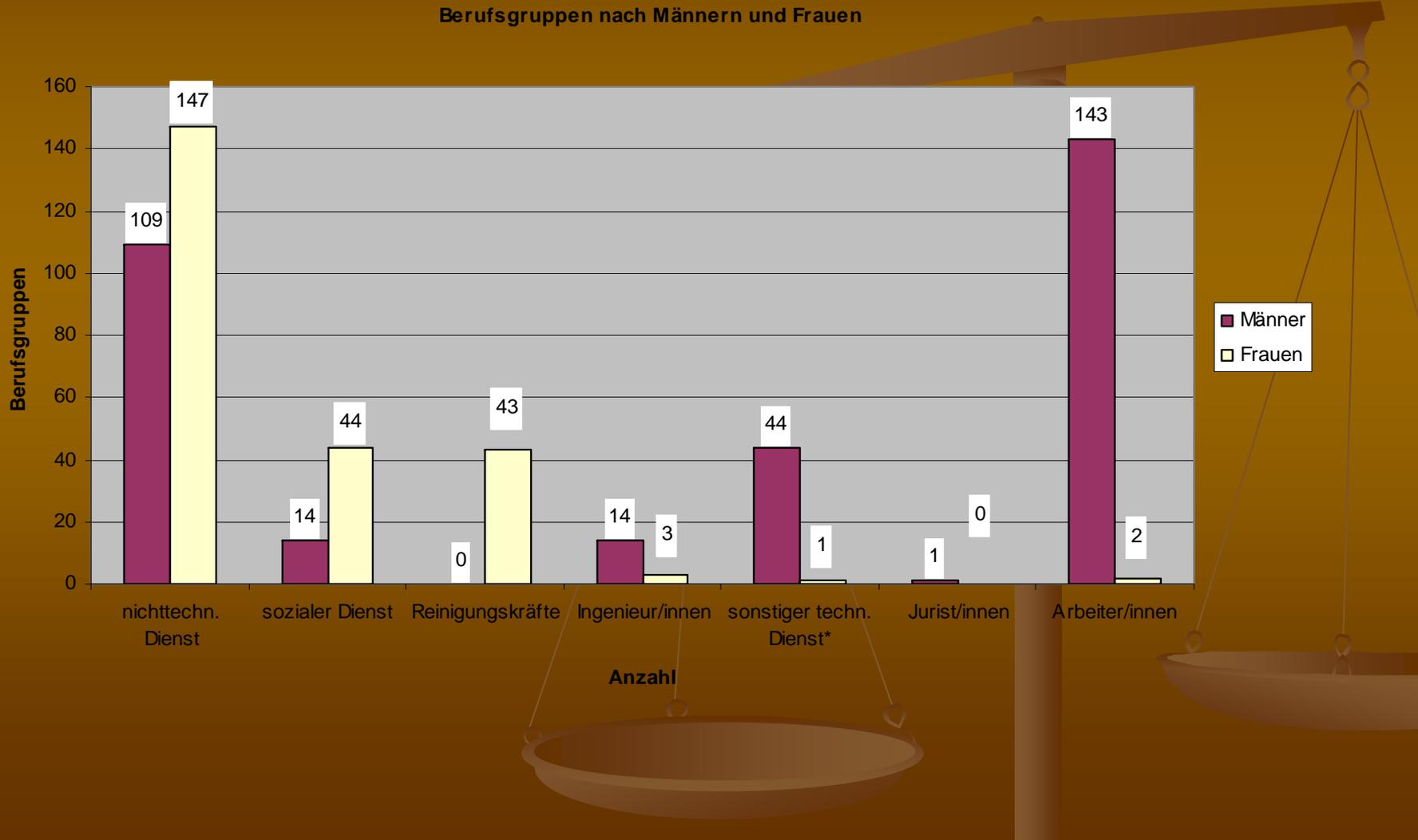


Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen

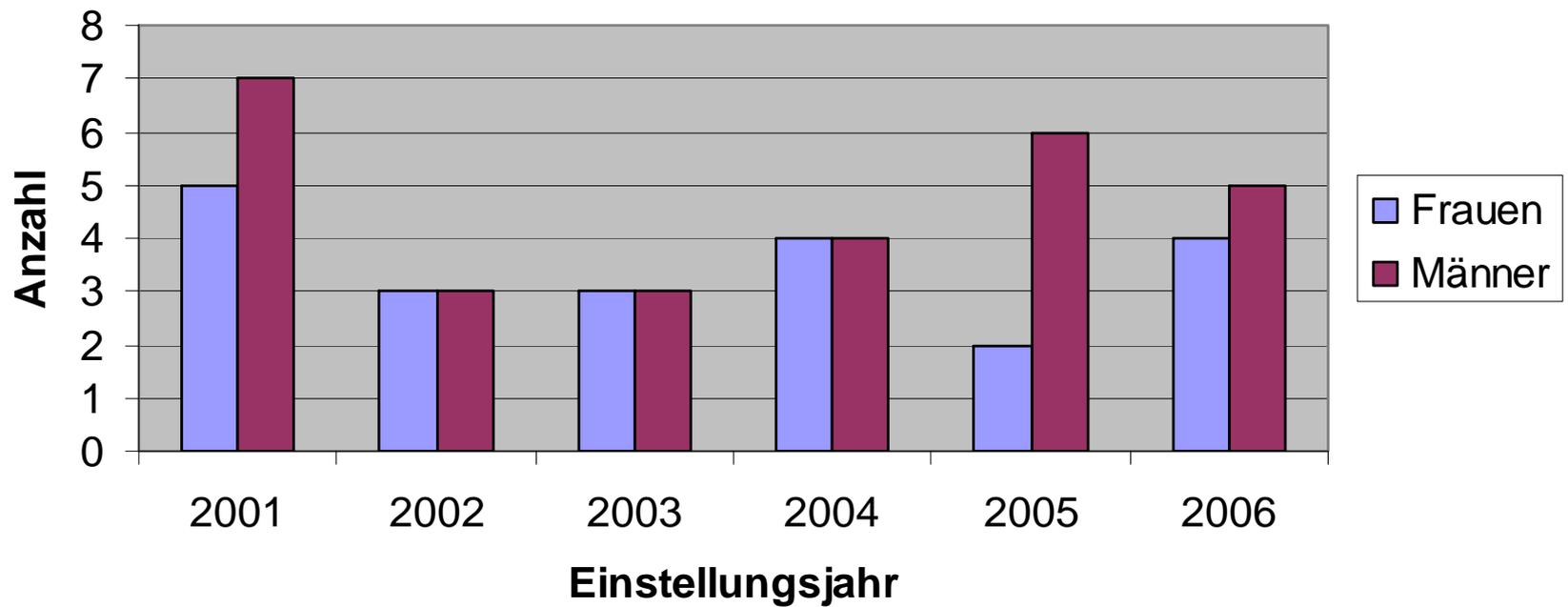
Beschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter insgesamt nach Lohngruppen



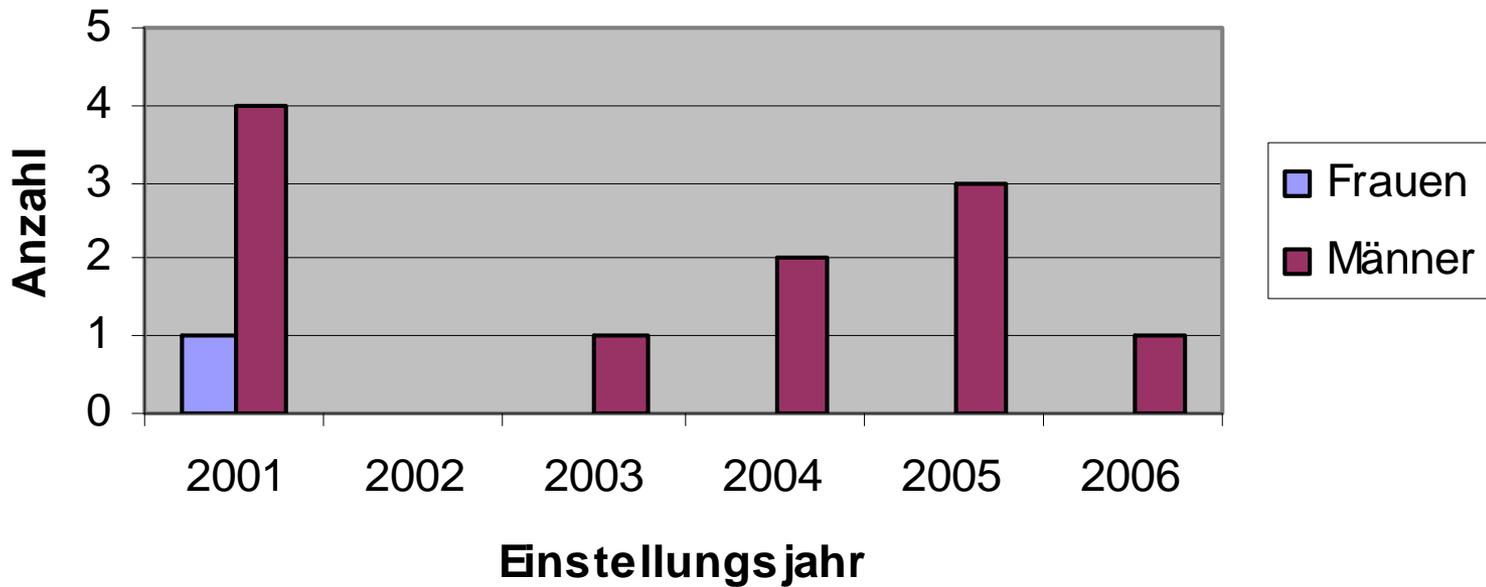
Berufsgruppen nach Männern und Frauen



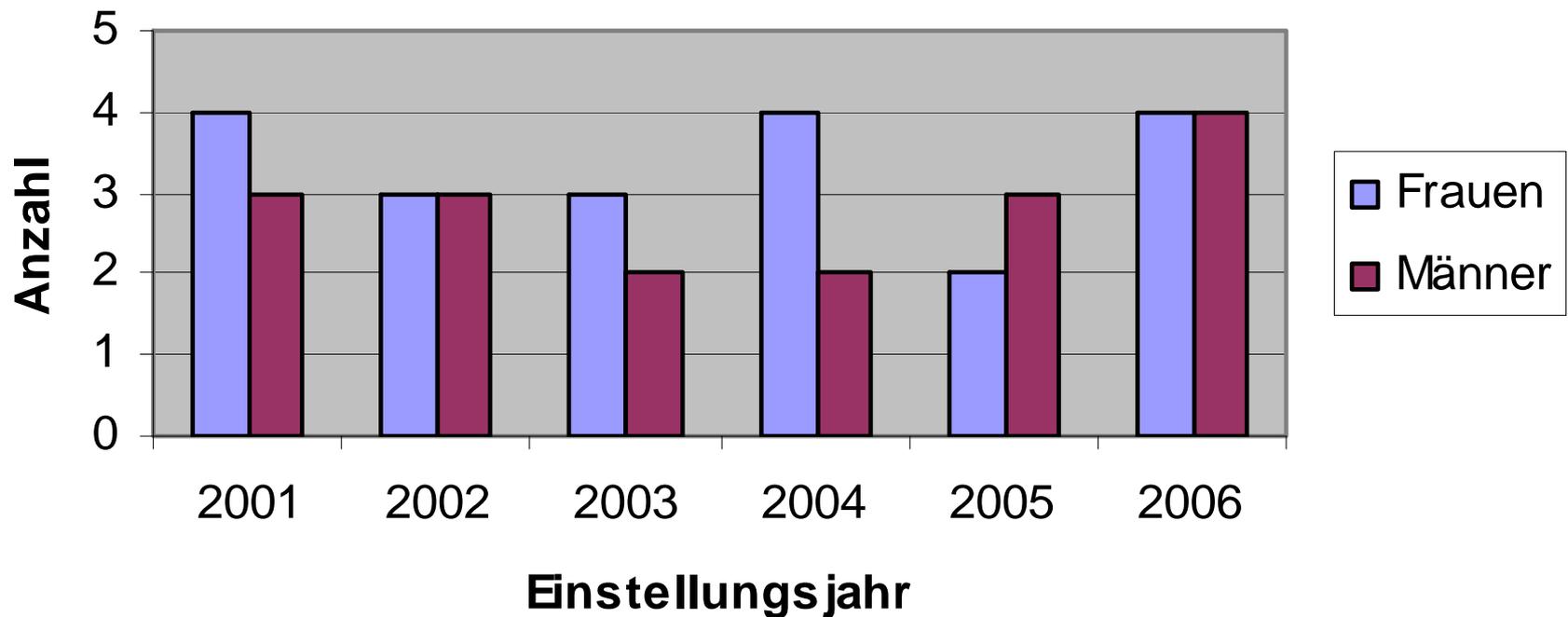
Gesamtzahl der eingestellten Auszubildenden und Anwärter bei den USK und der Stadtverwaltung



Anzahl der eingestellten Auszubildenden im handwerklichen Bereich der USK



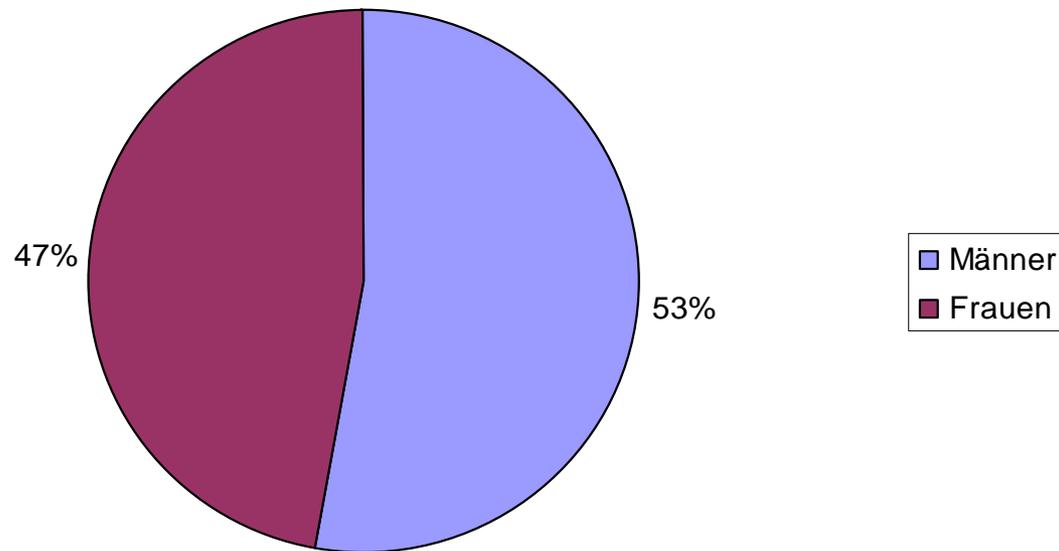
Anzahl der eingestellten Auszubildenden und Anwärter in der Verwaltung



Fortbildungen

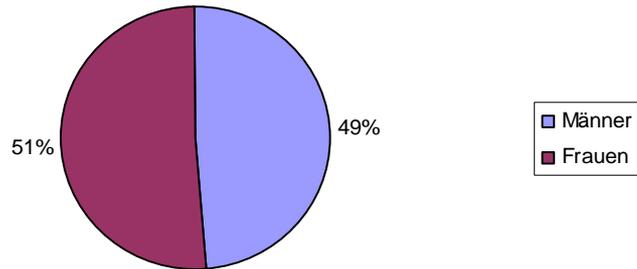
(Daten von 01.04.2004 – 30.04.06)

Gesamtzahl an Fortbildungen

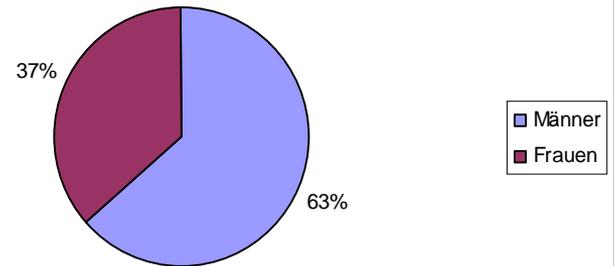


Fortbildungen

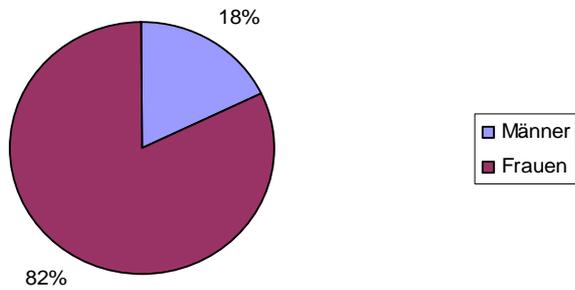
Fachorientierte Fortbildungen



EDV - Fortbildungen

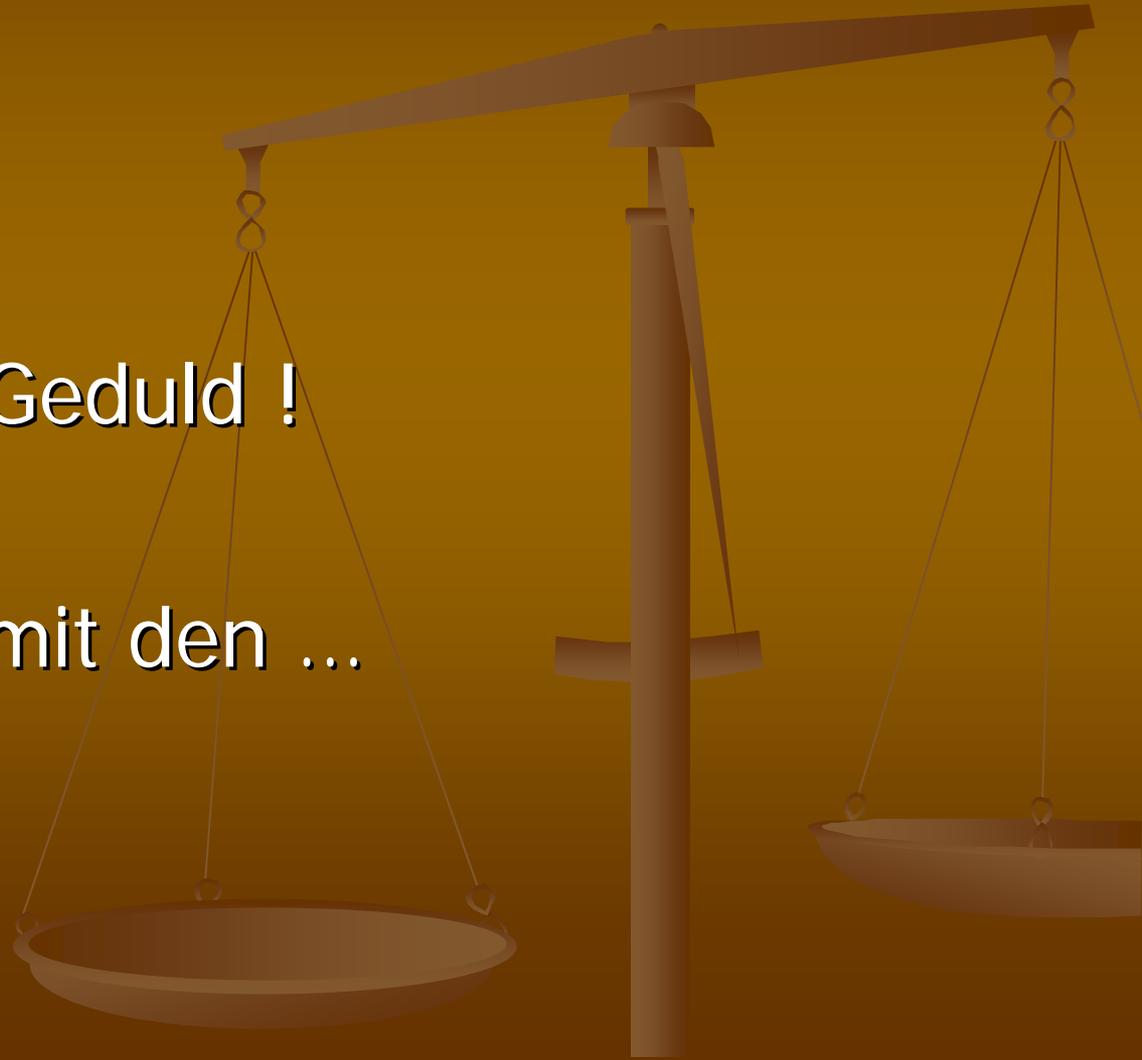


Verhaltensorientierte Fortbildungen



Ende der Statistiken

- Danke für Ihre Geduld !
- Weiter geht es mit den ...



Neue Herausforderungen

- Gender Mainstreaming
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

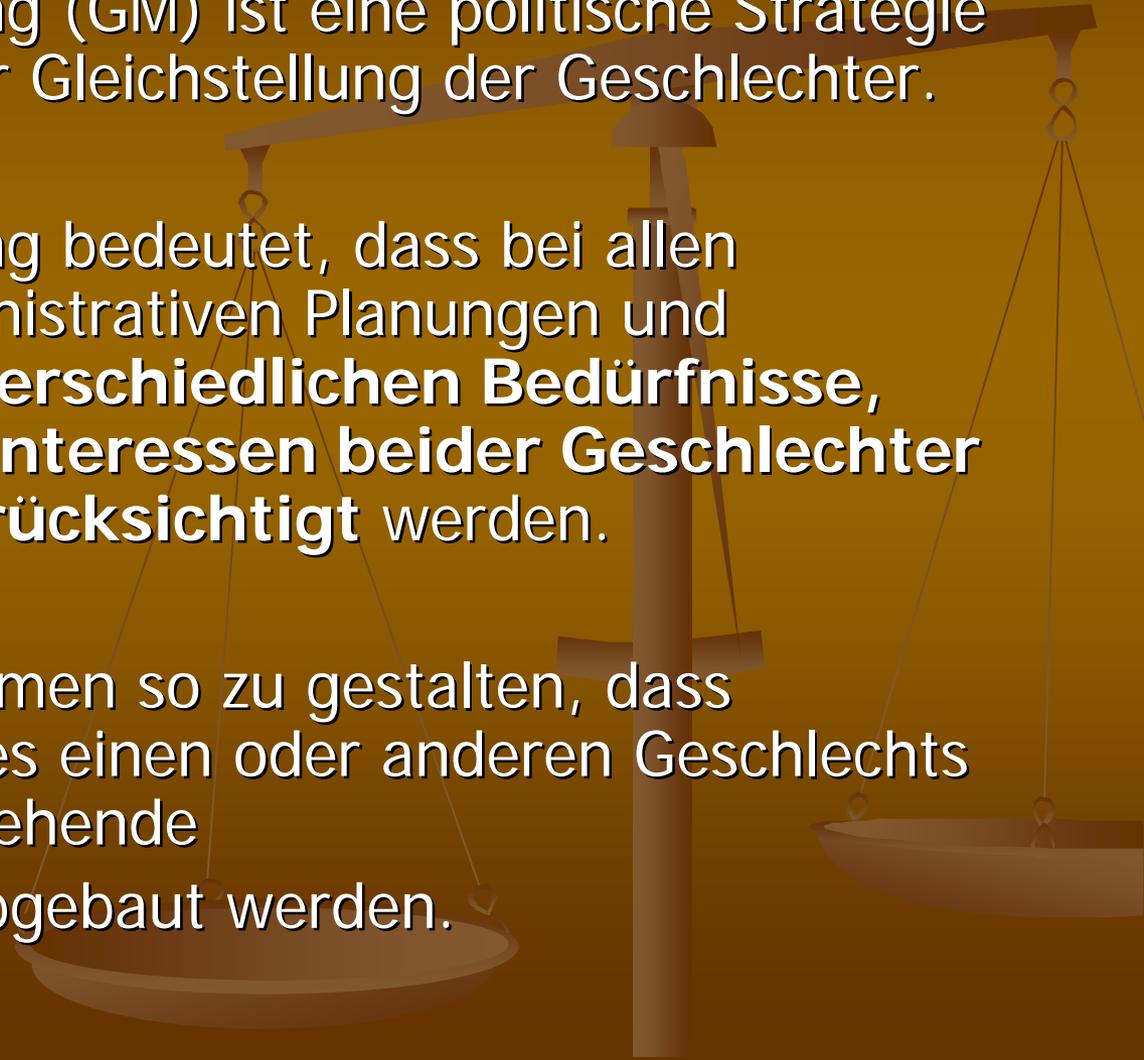


Gender Mainstreaming

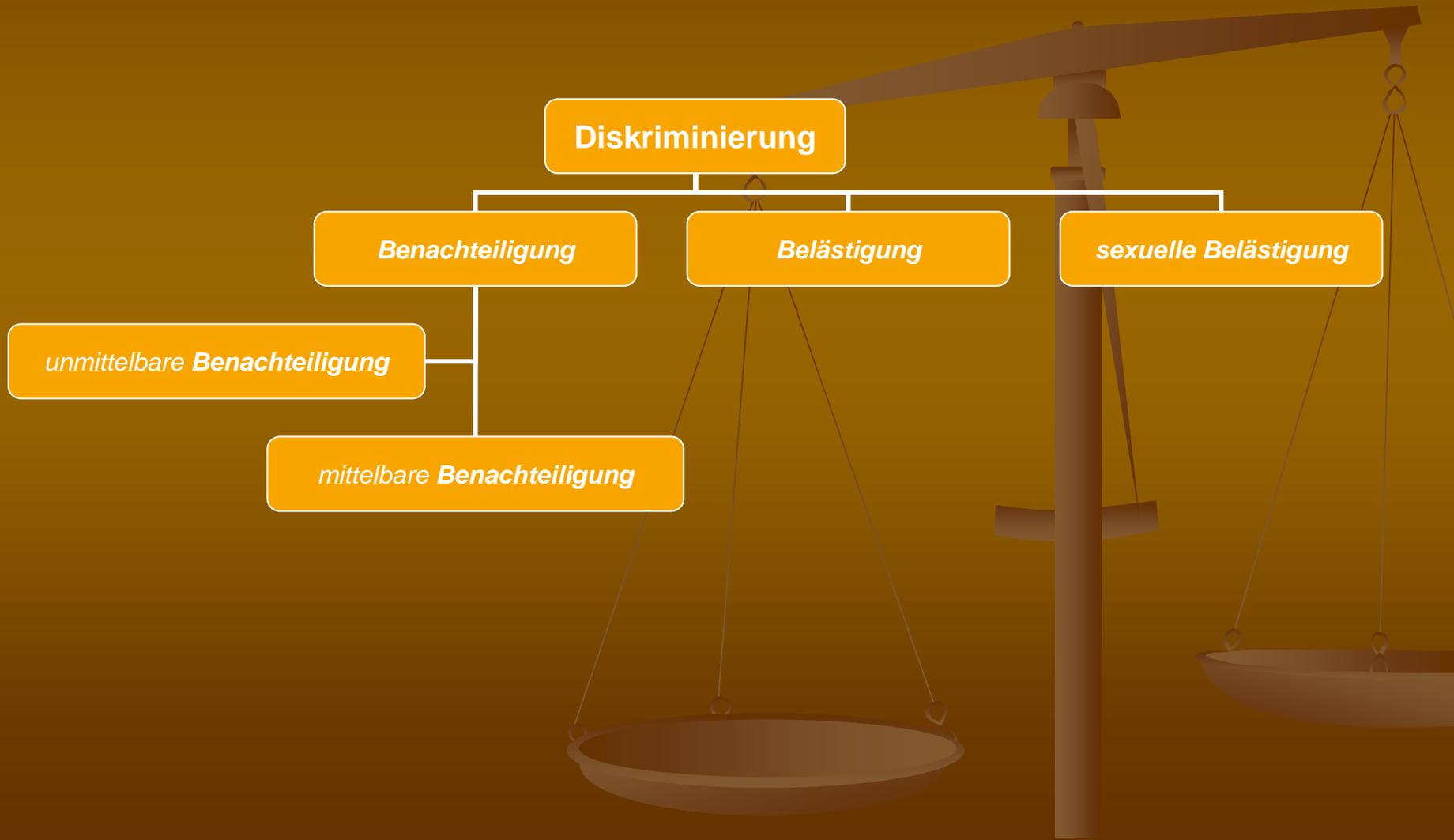
- Gender Mainstreaming (GM) ist eine politische Strategie zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter.

Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen politischen und administrativen Planungen und Maßnahmen **die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebenslagen und Interessen beider Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt** werden.

Danach sind Maßnahmen so zu gestalten, dass Benachteiligungen des einen oder anderen Geschlechts vermieden bzw. bestehende Benachteiligungen abgebaut werden.



Die Begriffe von Diskriminierung im AGG



Was ist erreicht worden in den letzten Jahren?

Vergleich zum Jahr 2001:

Beamtinnen

- einen Zuwachs bei den BG
A 13 um 50%, A 12 um 25%,
A 10 um 8,86%,
A 9 g.D. um 54,55%,
A 9 m.D. um 12,5%,
A 8 um 7,93% und
A 7 um 1,58%
- keine Veränderung bei
den BG
B1 und A 14 – A 16 h.D.
- einen Rückgang bei der BG
A 11 um 8,34%

Angestellte

- einen Zuwachs bei den VG
II g.D. um 25%,
IV b um 14,65%,
V c um 19,19%,
VIII um 24,46%
- keine Veränderung bei den VG
I, I a, I b,
- einen Rückgang bei den VG
II h.D. um 8,50%,
III um 12,5%,
IV a um 4,97%,
V b g.D. um 4,23%,
V b m.D. um 18,18%,
VI b um 0,66%,
VII um 2,1%

Arbeiterinnen

- einen Zuwachs bei der Lohngruppe 3 um 18,18%
- keine Veränderung bei den Lohngruppen 1, 2, 4-8

Teilzeitmodelle

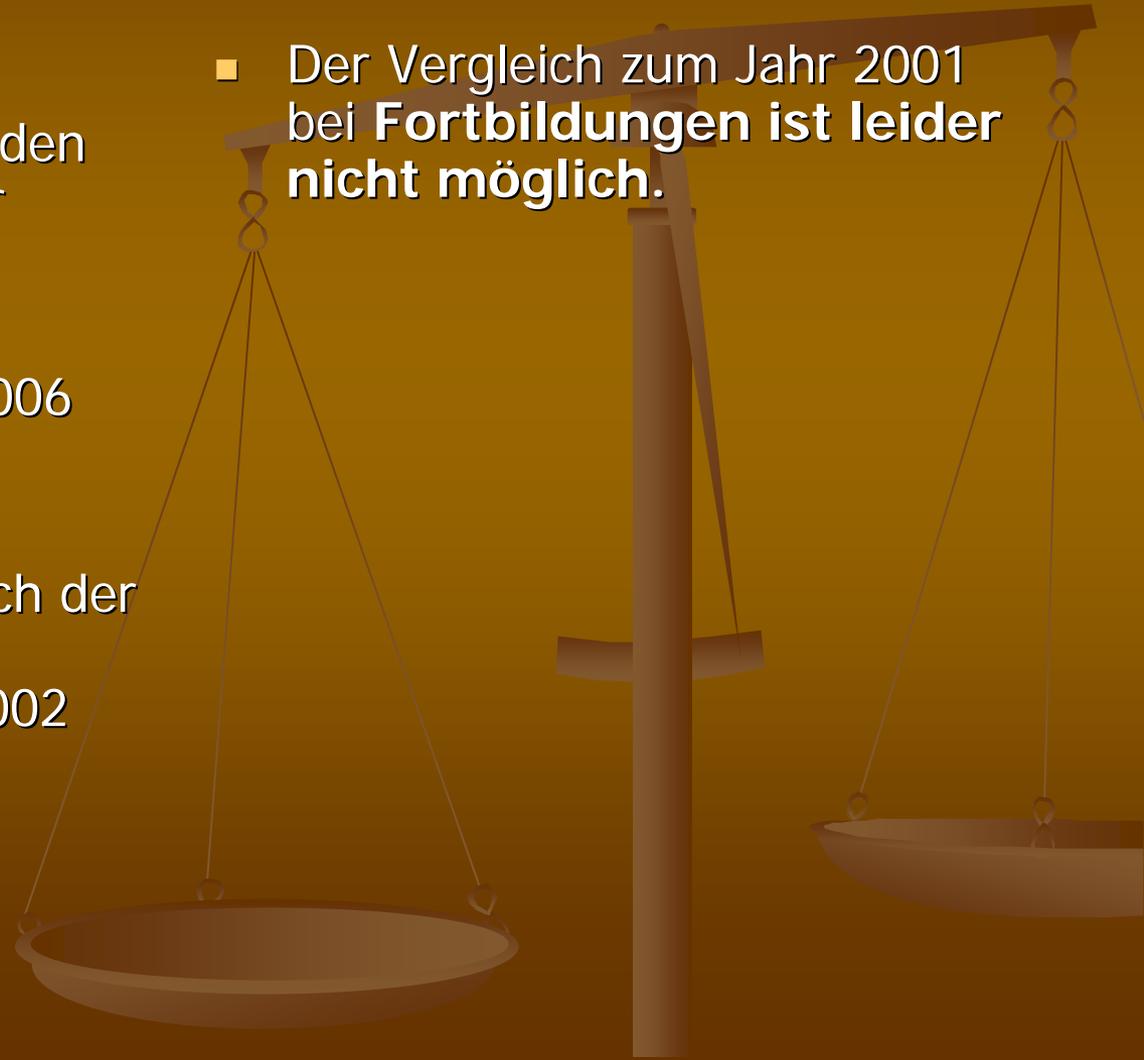
- einen Zuwachs bei den Möglichkeiten des Job-Sharings, eine sehr gute Annahme der frühzeitigen Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub, eine hohe Akzeptanz der Teilzeitbeschäftigung in allen Ämtern.
- einen Rückgang bei sehr langen Erziehungszeiten

Ausbildung

Fortbildung

- einen Zuwachs bei den eingestellten Auszubildenden und Anwärterinnen in der Verwaltung
- die 50 % Quote wurde 2006 erreicht
- einen Rückgang im Bereich der handwerklichen Ausbildungsberufe seit 2002

- Der Vergleich zum Jahr 2001 bei **Fortbildungen** ist leider **nicht möglich**.

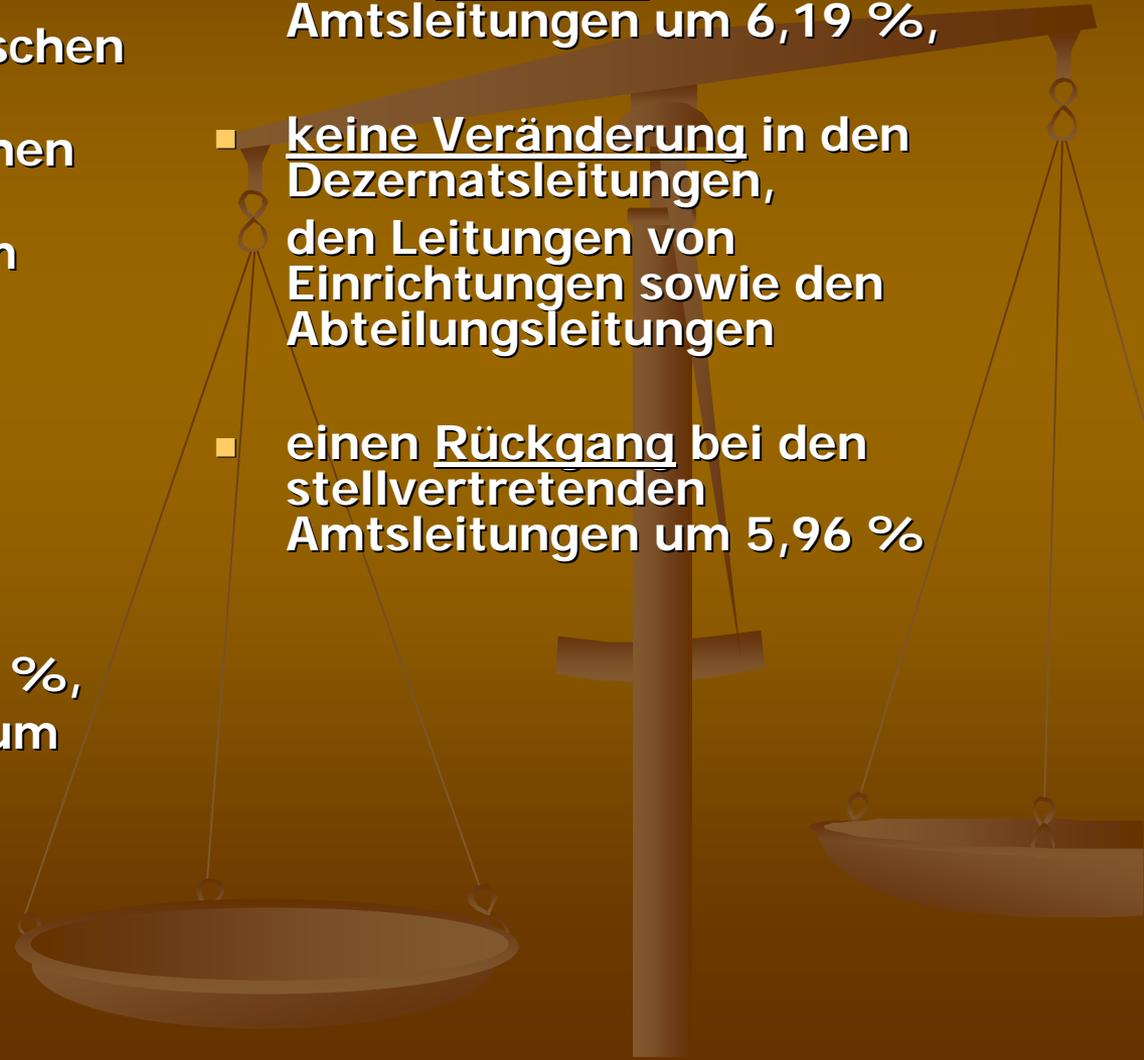


Berufsgruppen

Funktionen

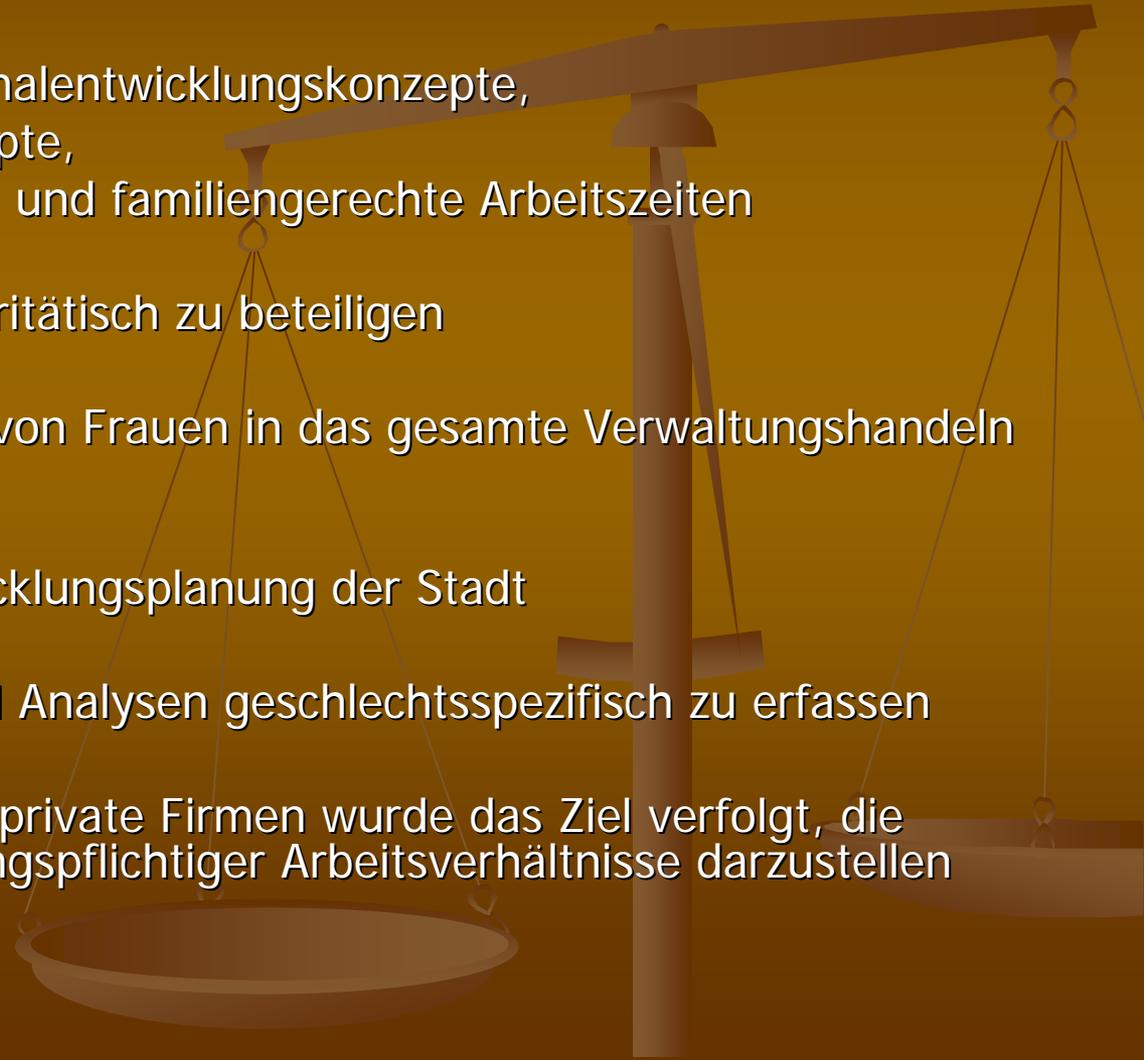
- einen Zuwachs beim
allgemeinen nichttechnischen
Dienst um 4,19%,
beim sonstigen technischen
Dienst um 2,22%,
bei den Arbeiterinnen um
0,05 %
- keine Veränderung bei
Reinigungskräften und
Juristinnen
- einen Rückgang beim
sozialem Dienst um 6,49 %,
bei den Ingenieurinnen um
16,07%

- einen Zuwachs bei den
Amtsleitungen um 6,19 %,
- keine Veränderung in den
Dezernatsleitungen,
den Leitungen von
Einrichtungen sowie den
Abteilungsleitungen
- einen Rückgang bei den
stellvertretenden
Amtsleitungen um 5,96 %

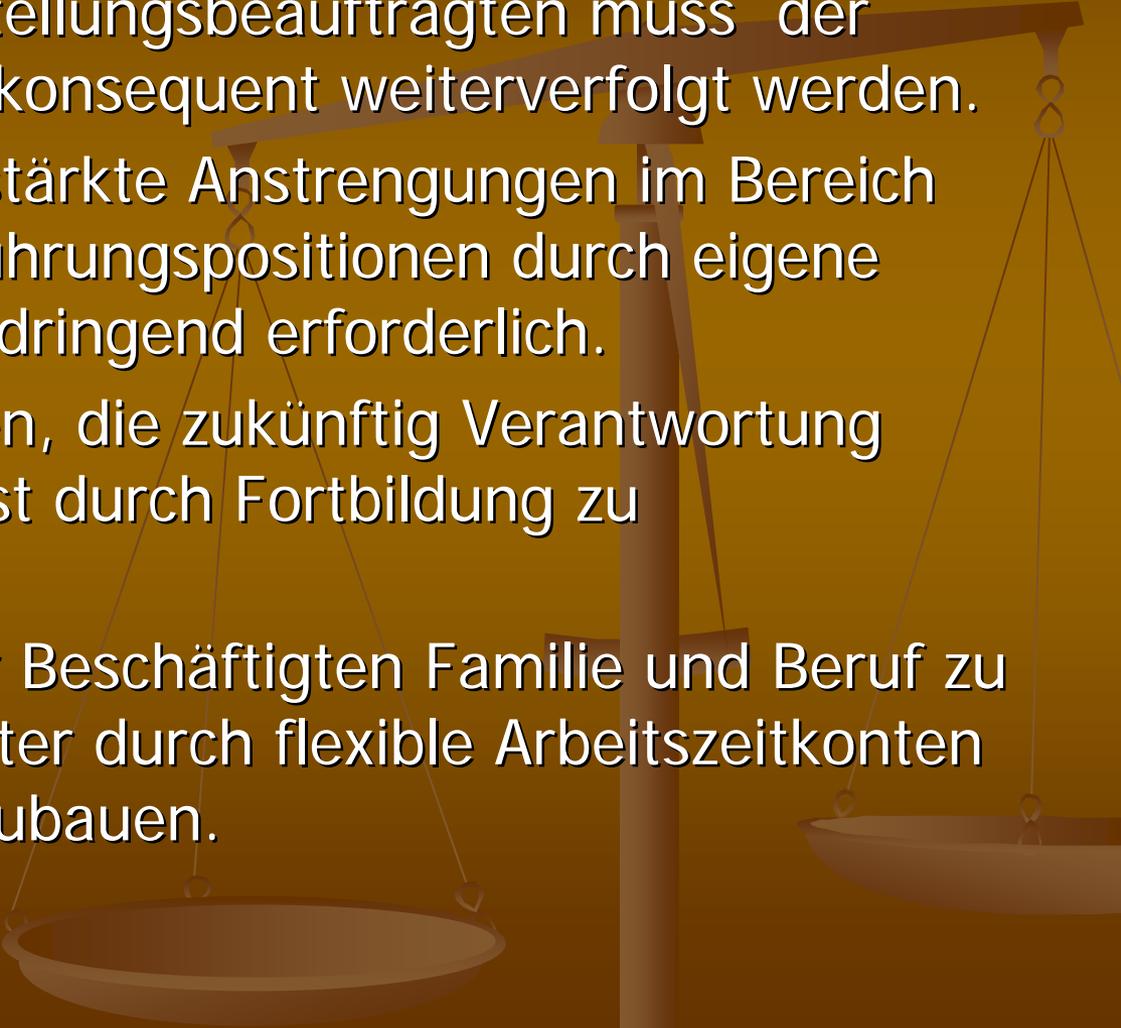


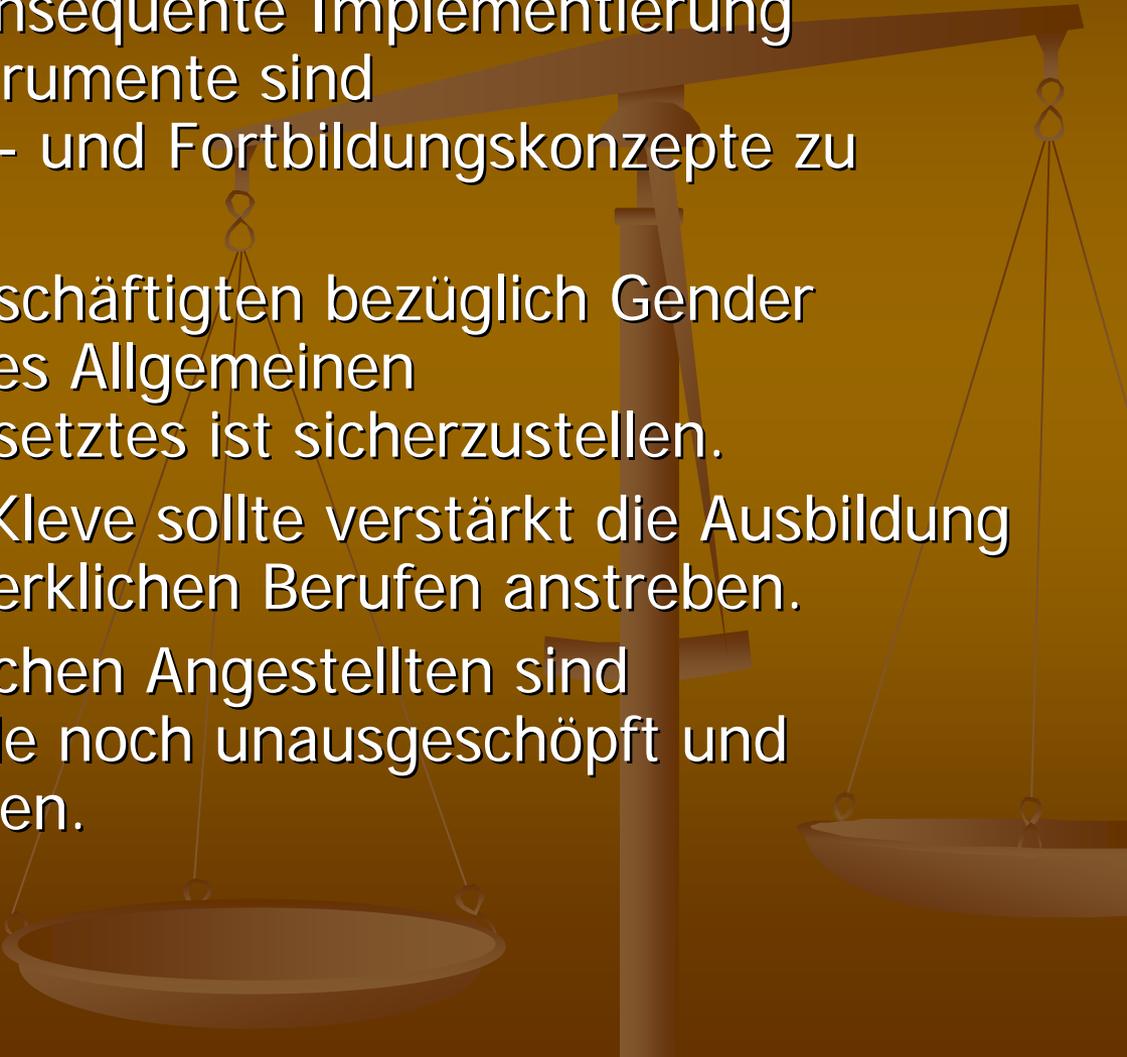
Übergreifende Maßnahmen die erfolgreich waren:

- Frauenförderung wurde als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und als Gemeinschaftsaufgabe definiert
- geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeiten
- Frauen an allen Gremien paritätisch zu beteiligen
- die spezifischen Interessen von Frauen in das gesamte Verwaltungshandeln einfließen zu lassen
- geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Stadt
- Statistiken, Erhebungen und Analysen geschlechtsspezifisch zu erfassen
- Bei der Auftragsvergabe an private Firmen wurde das Ziel verfolgt, die Bedeutung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse darzustellen



Was muss noch getan werden?

- Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten muss der eingeschlagene Weg konsequent weiterverfolgt werden.
 - Maßnahmen und verstärkte Anstrengungen im Bereich der Besetzung von Führungspositionen durch eigene weibliche Kräfte sind dringend erforderlich.
 - Die Gruppe der Frauen, die zukünftig Verantwortung übernehmen sollen, ist durch Fortbildung zu unterstützen.
 - Die Möglichkeiten der Beschäftigten Familie und Beruf zu vereinbaren, sind weiter durch flexible Arbeitszeitkonten oder Heimarbeit auszubauen.
- 

- 
- In Hinblick auf die konsequente Implementierung frauenfördernder Instrumente sind Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte zu modernisieren.
 - Die Schulung aller Beschäftigten bezüglich Gender Mainstreaming und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist sicherzustellen.
 - Die Stadtverwaltung Kleve sollte verstärkt die Ausbildung von Frauen in handwerklichen Berufen anstreben.
 - Im Bereich der weiblichen Angestellten sind Entwicklungspotentiale noch unausgeschöpft und müssen genutzt werden.

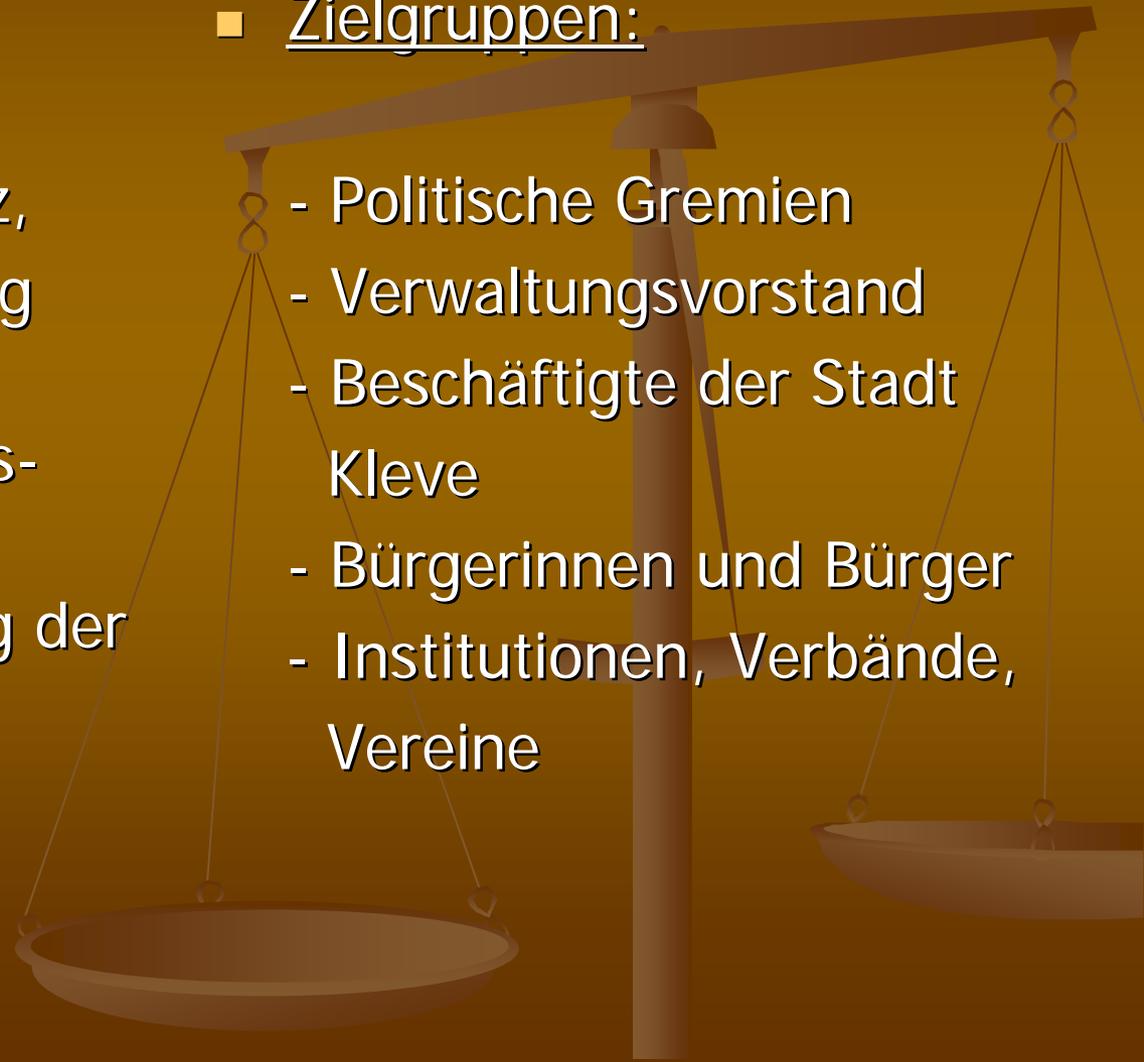
Produkt: Gleichstellung von Frau und Mann und Beschäftigtenvertretung

■ Auftragsgrundlage:

Artikel 3 Grundgesetz,
§ 5 Gemeindeordnung
NW,
Landesgleichstellungsgesetz NW,
§ 3 der Hauptsatzung der
Stadt Kleve

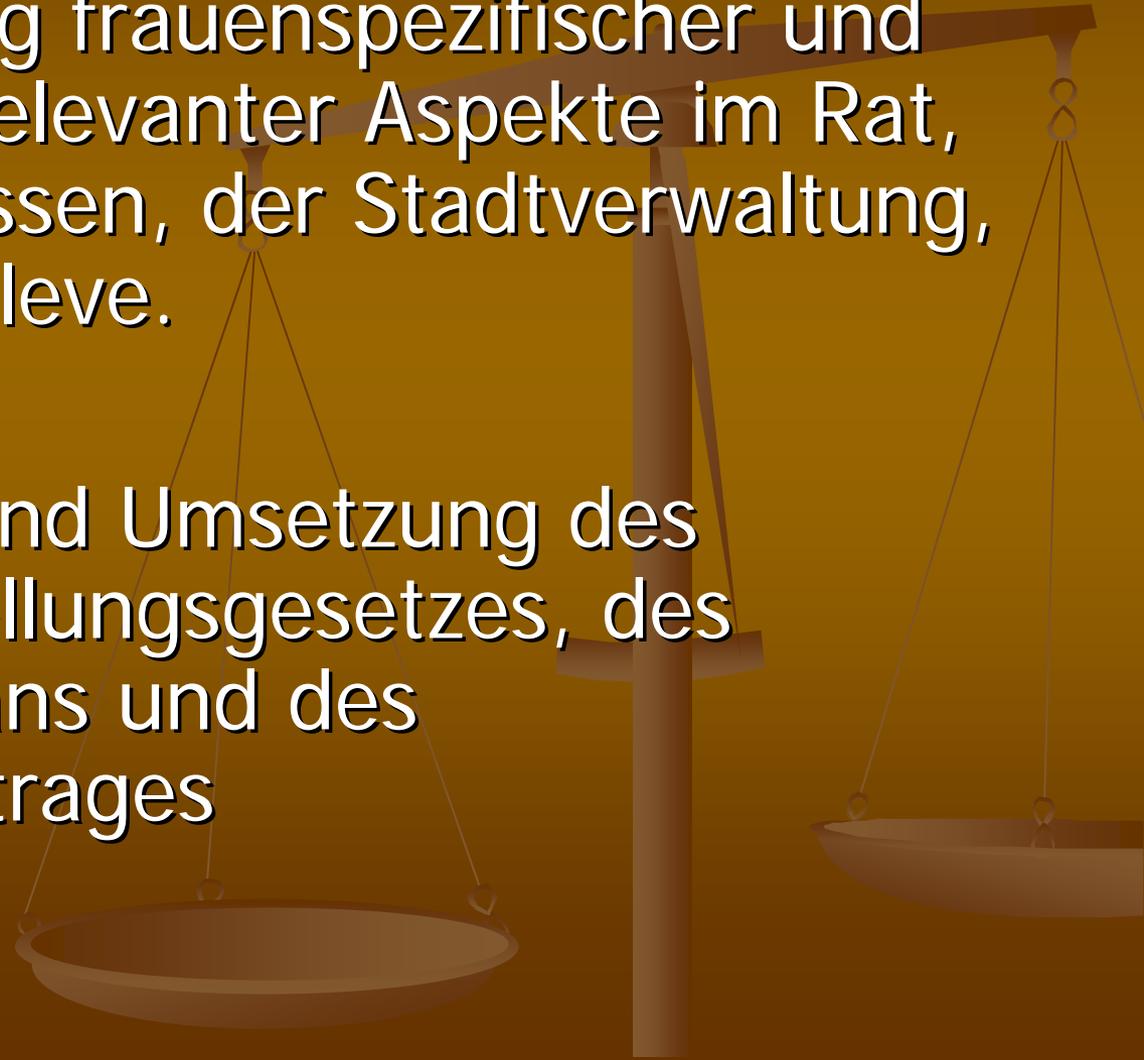
■ Zielgruppen:

- Politische Gremien
- Verwaltungsvorstand
- Beschäftigte der Stadt
Kleve
- Bürgerinnen und Bürger
- Institutionen, Verbände,
Vereine



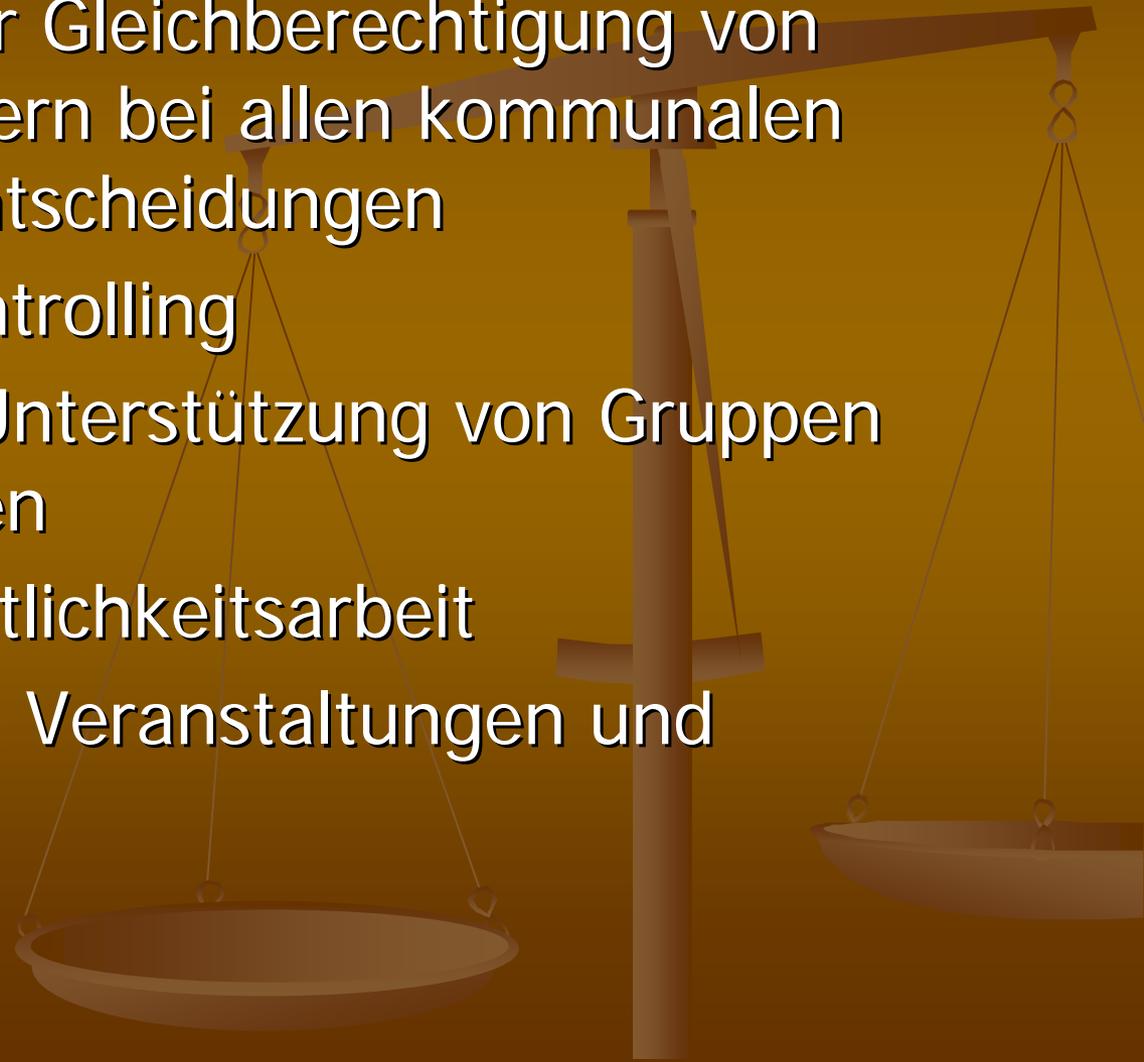
Gesetzlicher Auftrag der GSB

- Berücksichtigung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Aspekte im Rat, in Fachausschüssen, der Stadtverwaltung, und der Stadt Kleve.
- Überwachung und Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes, des Frauenförderplans und des Verfassungsauftrages



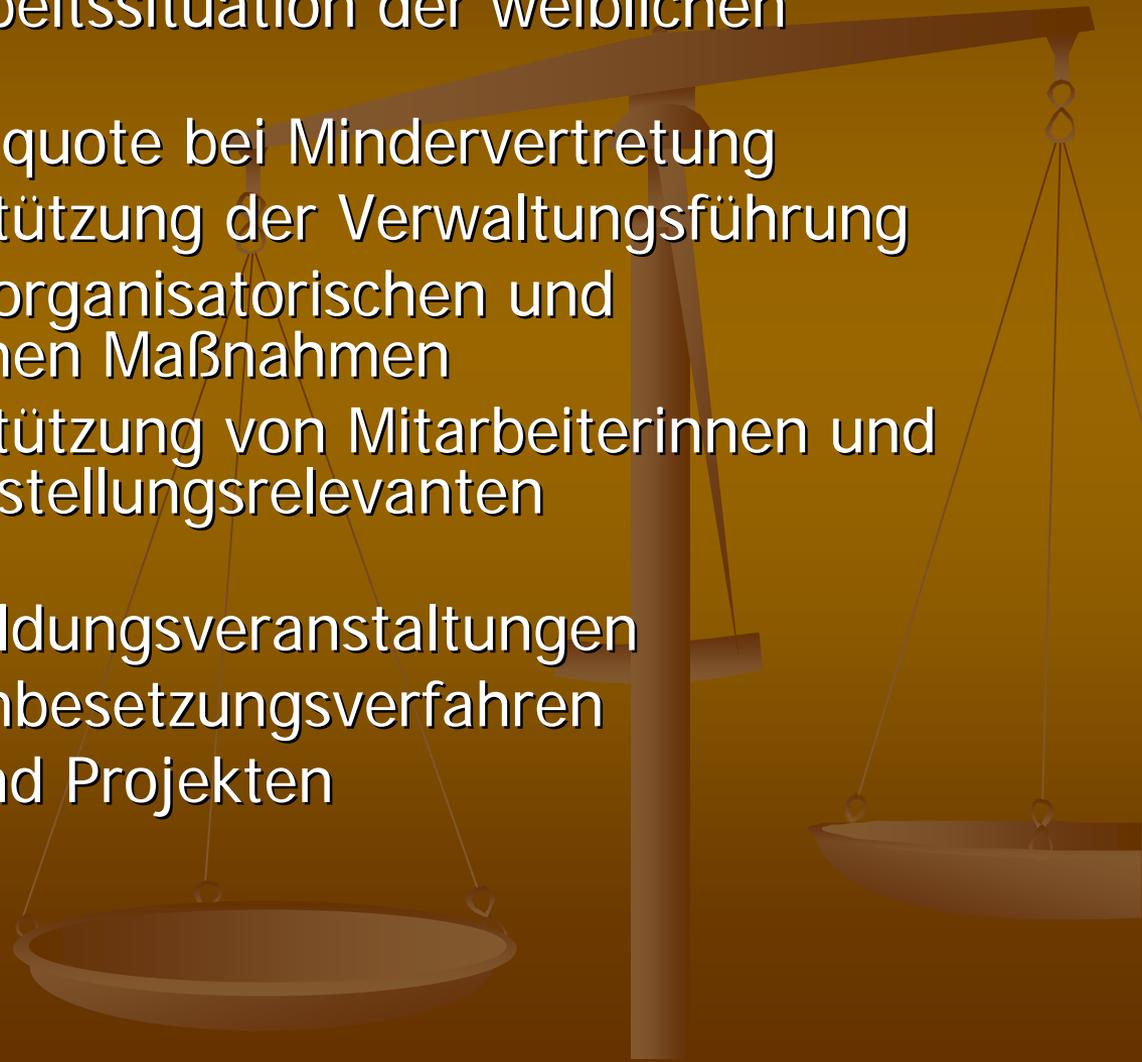
Grundsatzziele extern

- Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei allen kommunalen Planungen und Entscheidungen
- Gleichstellungscontrolling
- Information und Unterstützung von Gruppen und Einzelpersonen
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Durchführung von Veranstaltungen und Projekten

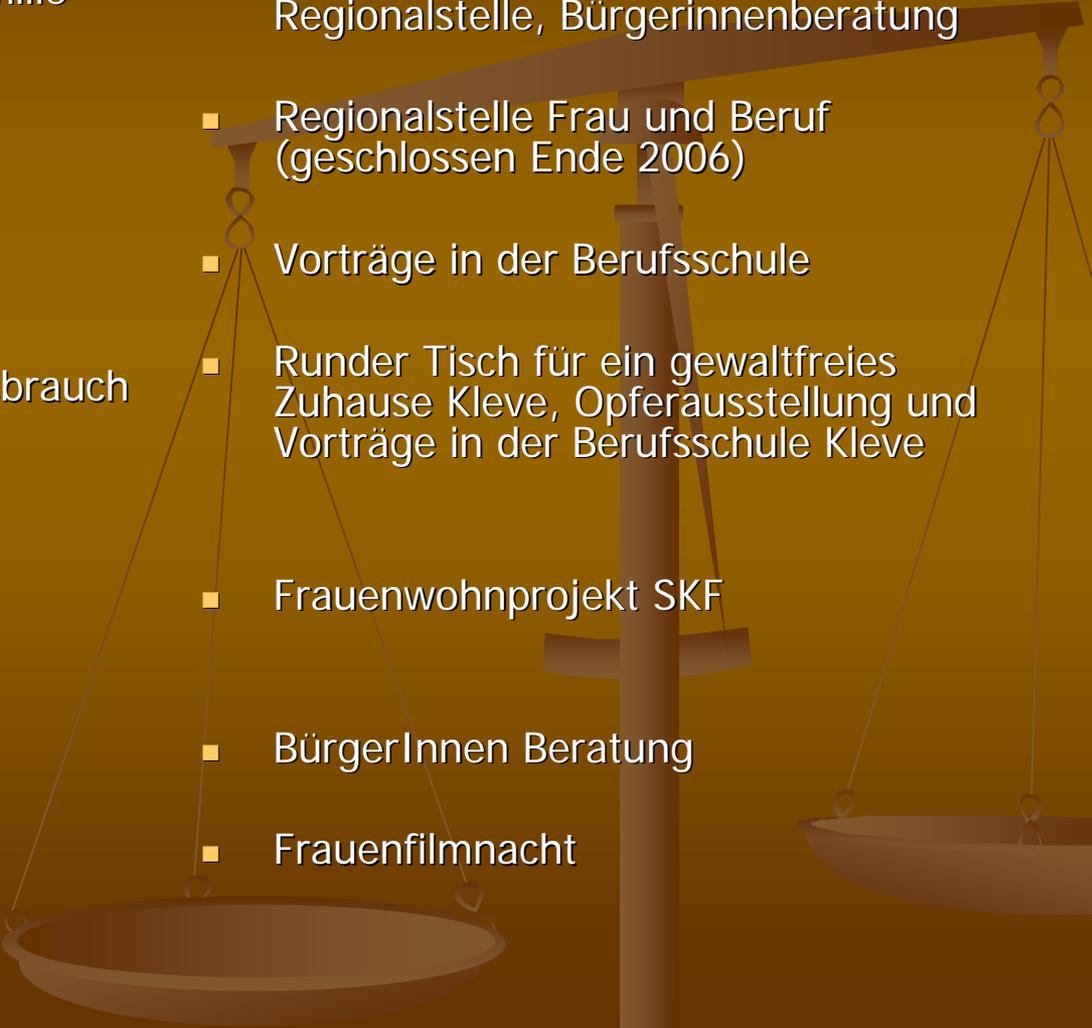


Grundsatzziele intern

- Verbesserung der Arbeitssituation der weiblichen Beschäftigten
- Erhöhung der Frauenquote bei Mindervertretung
- Beratung und Unterstützung der Verwaltungsführung
- Mitwirkung bei allen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen
- Beratung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten
- Initiierung von Fortbildungsveranstaltungen
- Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren
- Mitarbeit bei AG´s und Projekten



Inhalte 2006

- 
- Existenzsicherung von Frauen und Mädchen
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Bildung, Beruf, Berufswahl, Wiedereinstieg, Mobbing
 - politische Teilhabe
 - Häusliche Gewalt, sexueller Missbrauch
 - Wohnungslosigkeit, Frauen und Kinderarmut
 - Trennung und Scheidung
 - Frauenkultur
 - Unternehmerinnentreff, BürgerInnenberatung
 - Bündnis für Familie, Familienzentrum, Regionalstelle, Bürgerinnenberatung
 - Regionalstelle Frau und Beruf (geschlossen Ende 2006)
 - Vorträge in der Berufsschule
 - Runder Tisch für ein gewaltfreies Zuhause Kleve, Opferausstellung und Vorträge in der Berufsschule Kleve
 - Frauenwohnprojekt SKF
 - BürgerInnen Beratung
 - Frauenfilmnacht

Kennzahlen der GSB 2006

- Beratungsgespräche:

Intern	90
Extern	135

- Teilnahme an Arbeitskreisen und Sitzungen:

Intern	60
Extern	25

- Vorstellungsgespräche

10

- Veranstaltungen

5

- Publikationen

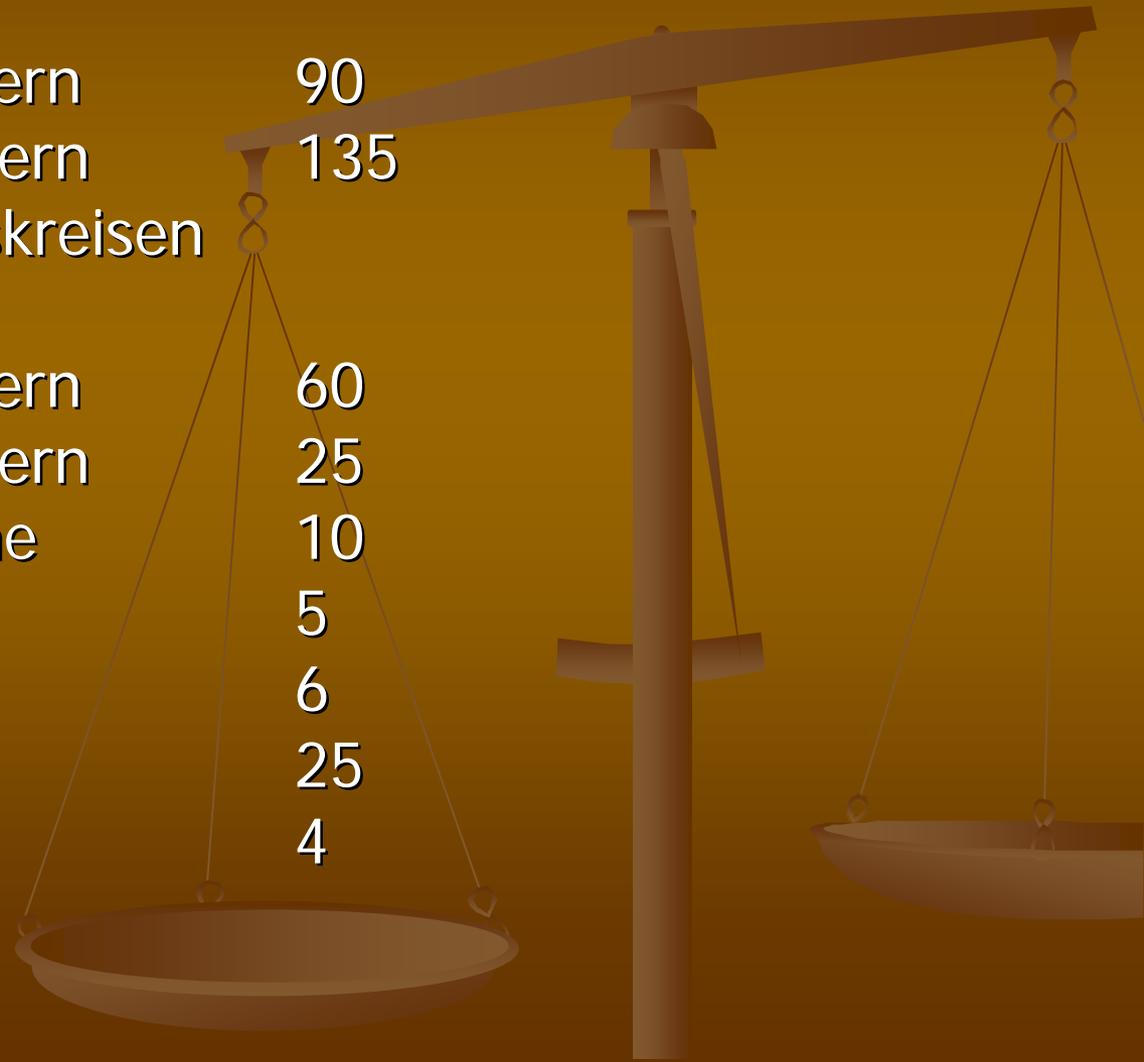
6

- Pressemitteilungen

25

- Fortbildungen

4



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Yvonne Rübo
Gleichstellungsbeauftragte
der Stadt Kleve
seit 1996



Grundsatzziele intern

- Verbesserung der Arbeitssituation der weiblichen Beschäftigten
 - Erhöhung der Frauenquote bei Mindervertretung
 - Beratung und Unterstützung der Verwaltungsführung
 - Mitwirkung bei allen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen
 - Beratung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten
 - Initiierung von Fortbildungsveranstaltungen
 - Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren
 - Mitarbeit bei AG´s und Projekten
- 