

# Gleichstellungsplan: Erhöhung der Frauenquote

Verwaltungsratssitzung am 23.06.2022

# Ausgangssituation

---

- Gleichstellungsplan der Stadt & Service vom 01.12.2019 bis 30.11.2024 (Grundlage LGG)
- Gesetzliche Zielsetzung: Den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf **50 Prozent** zu erhöhen.
- Nach spätestens 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)
- Frauenanteil AöR Stand 31.12.2021: 13%
- Frauenanteil E&U Stand 31.12.2021: 35%
- Frauenanteil Gesamt Enni Stand 31.12.2021: 24%

# Gesammelte Maßnahmen nach Bereichen

Networking / Entwicklung	Recruiting		Vorstellungsgespräche
Frauen“werkstatt“	Weibliche Vorbilder herausstellen	Stellen, bei denen es möglich ist, als 80%-Stellen ausschreiben	Gemischte Teams bei Vorstellungsgesprächen (m,w,d)
Frauennetzwerk unternehmensübergreifend	Kampagne: Wir suchen Kolleginnen / Frauen bei der enni	Zielgruppen direkt aufsuchen	Onboarding/Mentoring von Frauen für Frauen
Kontakt auch während Elternzeit aufrecht erhalten	Neuausrichtung der Bilderwelten mit denen wir werben	Networking auf/ausbauen (Xing, LinkedIn, Tiktok, Instagram)	Feedback von Frauen an Frauen
stundenweise Arbeiten/ Urlaubsvertretung ermöglichen während der Elternzeit	Relaunch der Azubi-Kampagne	Hochschulmarketing aufbauen	
Elternzeitphase nutzen um MA die Möglichkeit zu geben in Führung zu schnuppern	Testimonials – „wir“ werben – mit echten Gesichtern	Traineeprogramm anbieten	
Frauen mit Priorität weiterentwickeln / Perspektiven aufzeigen	Anpassung und Aktualisierung der Stellenausschreibungen	Ferienjobs anbieten/ Umschüler suchen	
Jährliche Weiterbildung aktiv anbieten	Sinnhaftigkeit der Arbeit in den Vordergrund. Dienst an der Gesellschaft	Girls-Day für Frauen	

# Gesammelte Maßnahmen nach Bereichen

Führung	Vereinbarkeit Familie & Beruf	Sonstige
Verankerung von Frauenförderung in den Zielen	Einführung von Schichten, bzw. versetzte Schichten in gewerblichen Bereichen	Vorstand muss dahinter stehen
Hybride Modelle: Geteilte Führung statt halbe Führung	Führung in Teilzeit ermöglichen	Budget bereitstellen
Gedankenmuster aufbrechen (Kulturprozess)	Home-Office-Regelungen (in kaufmännischen Bereichen)	Festlegung von Kennzahlen (Quoten)
	Flexible! Arbeitszeiten Abschaffung von Kernarbeitszeiten	Betriebsbekleidung für Frauen
	Reservierung von Plätzen bei Tagesmüttern	Hygieneartikeln auf den WCs
	Betriebs-KITA	

# Herzlichen Dank für Ihr Interesse!

**Dana Drüen**

Personalentwicklung (VE)

Gleichstellungsbeauftragte

Referentin für Personalentwicklung

**ENNI Stadt & Service Niederrhein AöR**

Telefon: 02841/104-866

Mail: [ddrueen@enni.de](mailto:ddrueen@enni.de)

Internet: [www.enni.de](http://www.enni.de)

