

Chancen- gleichheit von Frauen und Männern

Leitlinien

*für das Erzbischöfliche Generalvikariat, das Offizialat
und die angeschlossenen Einrichtungen*

Impressum

Verantwortlich: Dr. Martin Böckel

Die Leitlinien wurden von einer Arbeitsgruppe unter der Leitung von Eva Müller erstellt:
Klaus Fischbach, Christoph Heckeley,
Veronika Hecken, Andreas Heek, Dorothee Kiefer,
Elisabeth Neuhaus, Anne Rick, Markus Roentgen,
Pfr. Dr. Peter Seul, Eva-Maria Will

Der Diözesanverwaltungsrat
hat die Personalentwicklung am 28.2.2012
mit der Implementierung der
Aktivitäten zur Chancengleichheit von
Frauen und Männern beauftragt.

Veröffentlicht im März 2012

*Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier
Die CO₂-Emissionen dieses Printprodukts werden
in einem zertifizierten Klimaschutzprojekt der
klima-kollekte.de kompensiert.
Damit beteiligt sich das Erzbistum Köln an
einem verantwortungsvollen und ökologischen
Umgang mit der Schöpfung.*



Inhalt

Ausgangssituation	5
Grundlinien	6
Nutzen	6
Rahmenbedingungen	6
Umsetzung	7

Das Erzbischöfliche Generalvikariat und seine angeschlossenen Einrichtungen bieten Frauen und Männern in ihrer beruflichen Tätigkeit und Entwicklung gleiche Chancen.

Ausgangssituation

Viele Unternehmen und Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst sehen in der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Um der wachsenden Knappheit an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen, müssen die vorhandenen Personalressourcen auch im Erzbischöflichen Generalvikariat und seinen angeschlossenen Einrichtungen besser genutzt werden.

Die Attraktivität des Dienstgebers EGV muss erhalten bzw. im Rahmen der kirchlichen Vorgaben den gesellschaftlichen Gegebenheiten angepasst werden. Dazu gehört auch, die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Suche eines Arbeitsplatzes bzw. bei der beruflichen Veränderung innerhalb des EGV zu verbessern.

Die Geschlechterverteilung im EGV und seinen angeschlossenen Einrichtungen (Personalbericht 2015) ist mit Tendenzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichbar.



Werte in absoluten Zahlen

Geschlechterverteilung EGV 2015

Angestellte Einfacher Dienst



Sachbearbeiter/innen Sekretariat Mittlerer Dienst



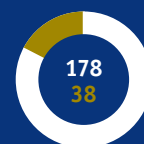
Sachbearbeiter/innen Gehobener Dienst



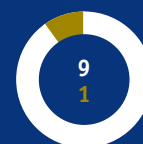
Referenten/innen Höherer Dienst



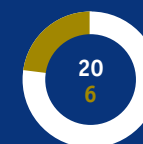
Leitende Mitarbeitende



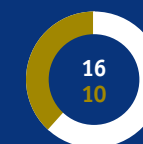
Teilzeit-Arbeit



Nutzung der Elternzeit



Ausbilder/innen



Auszubildende



Gesamt

Grundlinien

Die Orientierung an folgenden Grundlinien trägt zur Erhöhung der Chancengleichheit im EGV bei:

- Die unterschiedlichen Sichtweisen, Lebenssituationen, Kompetenzen und Potentiale von Frauen und Männern sind eine Ressource.
- Um Frauen und Männern die gleichen Zugangschancen zu Aufgabenbereichen und Positionen zu öffnen, sind Kriterien und Strukturen zu schaffen, die objektivierbare Entscheidungsprozesse ermöglichen.
- Um eine effektive Personalplanung und -entwicklung zu ermöglichen, wird der Blickwinkel über die Fachbereichsgrenzen hinaus auf das EGV als Ganzes geöffnet.

Nutzen

Für den Dienstgeber:

- effizienterer Einsatz der vorhandenen Personal- und Kompetenzressourcen
- größere Effektivität in gemischtgeschlechtlichen Teams
- Erhöhung der Bindung und Arbeitszufriedenheit
- Erhöhung der Attraktivität des Dienstgebers EGV

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- verbesserte Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Interessen
- Planung der beruflichen Laufbahn

Rahmenbedingungen

1. Personalplanung

In der Personalbedarfsanalyse und -planung werden Aspekte der Geschlechterzugehörigkeit und der Unterrepräsentanz berücksichtigt, um einen qualifizierten und chancengleichen Personaleinsatz von Männern und Frauen zu ermöglichen.

2. Weiterbildung

Durch gezielte Weiterbildungsangebote werden die Mitarbeitenden, die Arbeitsbereiche und die Kultur des EGV für die Chancengleichheit sensibilisiert.

3. Kommunikation

Über das Thema Chancengleichheit im EGV wird im Personalbericht und im Intranet informiert. Chancengleichheit wird auch ein Thema von Mitarbeitermarketing und Imagebildung.

Umsetzung

In der Ausbildung soll Chancengleichheit erreicht werden durch ...

- gezieltes Anwerben des unterrepräsentierten Geschlechts
- Abläufe/Instrumente, die eine Objektivierung der Beurteilungs- und Entscheidungsprozesse ermöglichen
- Sensibilisierung aller Beteiligten
- Angebot zur Stärkung der Persönlichkeit der Auszubildenden

In der Personalgewinnung und der Stellenbesetzung soll Chancengleichheit erreicht werden durch ...

- gezieltes Anwerben des unterrepräsentierten Geschlechts
- Abläufe/ Instrumente, die eine Objektivierung der Beurteilungs- und Entscheidungsprozesse ermöglichen
- Sensibilisierung aller Beteiligten

Die Nutzung vorhandener Personalressourcen hat dabei Vorrang.

Im Handlungsfeld der beruflichen Entwicklung soll Chancengleichheit erreicht werden durch ...

- die Stärkung der eigenverantwortlichen Initiative der Mitarbeitenden bezüglich ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung
- ein Talentmanagement zur Förderung von individuellen beruflichen Entwicklungswegen
- die Ermöglichung eines Korridors für zielgerichtete und geschlechtergerechte berufliche Entwicklung
- neue und zeitlich begrenzte Erfahrungsmöglichkeiten in anderen Tätigkeitsbereichen und Projekten für Mitarbeitende mit Veränderungs-/Entwicklungszielen
- eine mittelfristige Nachfolgeplanung für Führungspositionen und gezielte Förderung von Potentialträgerinnen und -trägern

Erzbistum Köln | Generalvikariat

Hauptabteilung Verwaltung

Stabsstelle Personalentwicklung

Marzellenstraße 32 | 50668 Köln

Telefon: 0221 1642 1888

www.erzbistum-koeln.de