

Bericht der WSW zum Gleichstellungsplan und zu prioritären Maßnahmen

beim Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt
Wuppertal am 12.12.2023



WIR SIND
WEGBEREITER **WSW.**

Einige Schlaglichter zum Gleichstellungsplan 2022-2026

- Durch die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen soll eine Steigerung **um 5 % des unterrepräsentativen Geschlechtes** im Zeitraum des Gleichstellungsplans erreicht werden.
- Im Bereich der **Führungsebenen gibt es eine positive Entwicklung bei der Frauenquote:**
 - Die 2. Führungsebene (unterhalb der Unternehmensführung) konnte um 4 %,
 - die 3. Führungsebene um 4 % und
 - die 4. Führungsebene um 2 % zulegen.
- Bei den unterschiedlichen Gesellschaften zeigt sich im Vergleich zum letzten Bericht **eine leichte Steigerung des Frauenanteils** um 0,4 % bei der WSW AG, 0,3 % bei der WSW GmbH und 0,1 % bei der WSW mobil GmbH.
- Beim Frauenanteil der Erwerbstätigen in der WSW-Unternehmensgruppe ist eine **Abnahme von 1 % im Bereich der gewerblich-technischen Angestellten (inklusive Fahrdienst)** zu erkennen.
- Unsere Ausbildung hat im gewerblich-technischen Bereich **5 % weniger Mitarbeitende im unterrepräsentativen Geschlecht** im Kalenderjahr 2021 einstellen können.

Aktuelle Entwicklungen



FRAUENNETZWERK

- **WSW-Frauenkonferenz 2022:** Online-Veranstaltung mit Diskussionsrunden zu Themen, wie u.a.: Arbeitszeitmodelle, Frauenförderung, Geschlechterneutrale Kollegialität
- **Frauenvollversammlung 2023** mit Impulsvortrag „Mit Tischtennisregeln im Kopf Fußball spielen“



FÜHRUNGSKOMPETENZMODELL

- Verständigung über das **Zielbild** bzw. Sollprofil für die Führungskräfte
- Erwartungen an das **Verhalten** der Führungskräfte
- **Pflichten** und **Verantwortungen** der Führungskraft
- Prägung der **Unternehmenskultur**
- Weitere Entwicklungsangebote für die Führungskräfte



MENTORING-PROGRAMM FÜR FRAUEN

- Neues internes Mentoring-Programm für **Frauen**, die noch nicht in **Führungsverantwortung** sind und **motiviert sind, im Unternehmen wichtige Funktionen zu übernehmen**
- 12-monatiges Programm mit **Mentoring durch Führungskräfte verschiedener Ebenen** und mit **Austausch der Mentees** untereinander.



LEISTUNGSMONITOR PERSONAL

- Einführung von **Einschätzungsmethodik zur Leistungsfähigkeit** mit Hilfe von Personalkompetenzen
- Herausforderungen und notwendige Veränderungen in der Personalsituation
- **Identifizierung** von Leistungseinschränkungen oder Veränderungsnotwendigkeiten



WEITERENTWICKLUNGSMASSNAHMEN

- Angebot an neuen Seminaren bzw. internen Trainings/Programmen
 - ✓ **Empowerment** für Frauen
 - ✓ Zweitätiges Training zum Thema „**Souveränitätstraining für Frauen**“
- Frauen werden in ihrer **beruflichen Entwicklung durch die Führungskraft gefördert.**
- Möglichkeit zu **individuellem Coaching**

Aktuelle Entwicklungen



AUSBILDUNG

- WSW-Unternehmensgruppe unter den **besten Ausbildungsbetrieben**
- **Berufsfelderkundungstage** insb. in technischen Berufen
- **Girls' and Boys' Day**
- **Praktika** für die Schule
- **Tag der Ausbildung**
- Teilnahme an **Ausbildungsbörsen**
- **Informationsveranstaltungen** in Schulen und bei WSW
- **Projekt „Escape-Center Bergisch Land“**
- **Zusatzleistungen Ausbildung**



PERSONAL- UND HOCHSCHULMARKETING

- Ermöglichung von **Fachpraktika** und **Praxissemester** sowie von Vor-, Grundpraktika für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge
- Teilnahme an der "**Sommer Uni**" der Bergischen Universität Wuppertal
- Kooperation mit der **Junior Uni**
- Vergabe des **Deutschlandstipendiums**
- WSW bei den Circular Insights
- WSW beim Praxis Forum der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik (**Job Talk**)



SERVICE FÜR FAMILIEN

- Angebote zur **Kinderbetreuung**
- Kindertagesstätte „Rappelkiste“
- **Ferienbetreuungsprogramme**
- Veranstaltungen für Familien (Sommerfest)
- Waldhaus Herchen
- Planung der **Einrichtung eines Betriebskindergartens**
- Sozial- und Schuldnerberatung
- **Beratung zu familienbezogenen Themen** wie Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, zu Familienleistungen und zu Freistellungsmöglichkeiten bei zu pflegenden Angehörigen

Maßnahmen in Bearbeitung



BETRIEBSVEREINBARUNGEN

- Überarbeitung der **Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz“**
- **Verpflichtende Schulungen** zum **AGG** für **Führungskräfte**
- Erarbeitung einer **Betriebsvereinbarung „Gleichstellung“** + **Vereinbarung über Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** nach § 18 (6) LGG



INTERNES FRAUENNETZWERKS

- **Weiteraufbauen** eines **internen Frauennetzwerkes** mit **vierteljährlichen Veranstaltungen**
- Austausch beim „Ballen Essen“ am Aschermittwoch
- Monatliche **Vortragsreihe**
- Regelmäßiger **Newsletter**



PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT

- Entwicklung eines **Personalnachwuchsförderungskonzeptes** inkl. Wissenstransfer
- Identifizierung der **Schlüsselpositionen**
- **Qualifizierungs- und Weiterentwicklungskonzept**



RE-AUDITIERUNG „VEREINBARKEIT“

- Vorbereitungsmaßnahmen für die im Jahr 2024 bevorstehende **Re-Auditierung Konsolidierung**
- Überprüfung des Rahmens und der Kultur der **familienbewussten Personalpolitik** der WSW-Unternehmensgruppe



MITARBIETERGESPRÄCHSLEITFADENS

- **Ergänzung** des Mitarbeitergesprächsleitfadens zum **Themen** wie:
 - ✓ Vereinbarkeit
 - ✓ Maßnahmenangebot
 - ✓ Gleichstellung



WEITERE VEREINBARKEITSMASSNAHMEN

- Berufung von **Väterbeauftragten**
- **Vereinbarkeitsportal** im Intranet
- Teilnahme am **Landesprogramm Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**
- **Vortragsreihe**

Maßnahmen in Bearbeitung



NETZWERKARBEIT

- **Netzwerkwerkarbeit intensivieren**
- **Bereichsspezifische** Netzwerkarbeit: Gleichstellungsbeauftragte der Stadtwerke, „women&energy“, „women of new energies“ und „Women Energize Women“
- Beitritt zu **Dual Career** Netzwerken



ARBEITGEBERAUFTRITT

- Projekt „**Arbeitgebermarke**“
- Gezielte Maßnahmen zur **Anwerbung des unterrepräsentierten Geschlechts**
- **Überarbeitung des Arbeitgeberauftritts**



DIVERSITY MANAGEMENT

- Aufbau eines **Diversity Managements** (Analyse des Ist-Zustandes, Strategie, Ableitung von Maßnahmen)
- Veranstaltung zum Thema **Familie und Vielfalt** zum Diversity Tag 2024
- **Geschlechtsspezifisches Gesundheitsmanagement**



Kurze Informationen zu der Berufung von Väterbeauftragten

- Zwar steigt seit der Reform des BEEG der Anteil der Männer mit Elterngeldbezug kontinuierlich an, doch von einer gleichberechtigten Aufteilung kann noch lange nicht die Rede sein.
- Väterbeauftragte verstehen sich als Interessenvertreter der „WSW-Väter“ und als niedrigschwelliger Ansprechpartner rund um das Thema Vaterschaft.
- Sie haben eine Lotsenfunktion und informieren grundlegend zu Möglichkeiten der Elternzeitgestaltung für Väter und vermitteln bei möglichen Problemen mit Vorgesetzten.
- Zu Beginn gibt es eine gründliche Einarbeitung in das Thema durch die Gleichstellungsbeauftragte.
- Gleichstellungsbeauftragte übernimmt auch bei Zeitknappheit oder schwierigen Fallkonstellationen.
- Je nach Interessenschwerpunkt können die Väterbeauftragten eigene Ideen umsetzen, wie Vätertreffen und Öffentlichkeitsmaterialien.

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

Sandra Warren

GF3 Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0202 569-7478

E-Mail: Sandra.Warren@wsw-online.de

WIR SIND
WEGBEREITER **WSW.**