Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Beschlussvorlage	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
	Bearbeiter/in Telefon (0202) E-Mail	Roswitha Bocklage 563 - 5370 roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
	Datum:	23.11.2023
	Drucks.-Nr.:	**VO/0752/23** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
12.12.2023	**Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung**	**Empfehlung/Anhörung**
12.12.2023	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Empfehlung/Anhörung**
14.12.2023	**Hauptausschuss**	**Empfehlung/Anhörung**
18.12.2023	**Rat der Stadt Wuppertal**	**Entscheidung**

Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Wuppertal 2023-2026

Grund der Vorlage

Die Stadt Wuppertal hat sich die Förderung von Frauen und die Chancengleichheit der Geschlechter nach Landesgleichstellungsgesetz zum Ziel gesetzt.

Beschlussvorschlag

Der Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Wuppertal wird gemäß Anlage beschlossen.

Einverständnisse

keine

Unterschrift

Oberbürgermeister Uwe Schneidewind

Begründung

Mit dem Gleichstellungsplan der Stadt Wuppertal werden Maßnahmen aus dem Konzept Frauen in Führung (Oktober 2018), der Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Februar 2023), aus dem Audit berufundfamilie (Mai 2023) und dem Diversity Konzept (Mai 2023) verbunden und fortgeschrieben.

Der letzte Gleichstellungsplan wurde aufgrund der Corona-Pandemie nicht – wie ursprünglich geplant – in 2021 fortgeschrieben. Stattdessen wurde in 2022 zunächst das vom Rat der der Stadt in 2021 geforderte Diversity Konzept erstellt und im Mai 2023 beschlossen. Der Gleichstellungsplan ist neben dem Personalentwicklungskonzept, dem Audit berufundfamilie und dem Diversity Konzept das Instrument für die interne Weiterentwicklung der Personalmaßnahmen der Stadt Wuppertal.

In den vergangenen Jahren hat sich viel bewegt: Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Regelungen und Führen in Teilzeit sind nur einige Möglichkeiten, wie vor allem Eltern Berufstätigkeit und Karriere mit Familie oder Pflegetätigkeiten vereinbaren können. Doch die aktuellen Zahlen zeigen: Auch die Stadtverwaltung ist noch lange nicht am Ziel einer Gleichstellung der Geschlechter angekommen. Immer noch ist ein Großteil der Führungspositionen, vor allem in der ersten und zweiten Führungsebene, mit Männern besetzt, den Hauptanteil der Teilzeitbeschäftigten stellen Frauen und das Geschlechterverhältnis variiert in den unterschiedlichen Leistungseinheiten und zeigt damit die Folgen geschlechtsspezifischer Berufswahl.

Die Umsetzung von Chancengleichheit bei der Stadtverwaltung Wuppertal bedeutet, die grundgesetzliche Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter zu erfüllen sowie die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse aller Beschäftigten zu berücksichtigen.

Dabei orientieren wir uns an vier Hauptzielen:

- Der Förderung einer gleichen Verteilung von Karrierechancen von Frauen und Männern durch strukturelle und individuelle Maßnahmen.
- Dem Abbau der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen der Verwaltung durch Maßnahmen zur Veränderung der geschlechtsspezifischen Berufswahl und dem Abbau von Rollenstereotypen.
- Der ungleichen Verteilung von Care-Aufgaben durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.
- Der Ächtung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zur Erreichung dieser Ziele sind konkrete Maßnahmen – differenziert nach fortlaufenden und neuen Maßnahmen - in folgenden Handlungsfeldern festgelegt worden:

- Organisationsveränderungen als Mittel zur Erreichung der Zielwerte
- Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren
- Zielwerte zur Steigerung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen/Frauen in Führung
- Ausbildung und Gewinnung von Personal
- Transparenz bei der Besetzung der Gremien
- Vermeidung (und Bekämpfung) von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz
- Schulung von Führungskräften
- Umsetzung geschlechtergerechter Sprache

Der Gleichstellungsplan ist damit Vorgabe, Selbstverpflichtung und Unterstützungsinstrument für alle Bereiche der Verwaltung.

Wir wollen die Potenziale aller Beschäftigten nutzen. Dazu hat sich die Stadtverwaltung Wuppertal verpflichtet. Der Gleichstellungsplan legt den Fokus auf das Thema Geschlechter-Gleichstellung.

In den Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre spiegelt sich dieses Verständnis von Gleichstellungspolitik wider. Für die vielfältigen Bereiche, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden Ziele definiert.

Die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes, die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Wuppertal, insbesondere die Erreichung der Zielvorgaben, ist Aufgabe aller Führungskräfte.

Die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung steuert das Gesamtthema, kümmert sich gemeinsam mit dem Haupt- und Personalamt um die Weiterentwicklung, das Controlling und berät/unterstützt alle Leistungseinheiten.

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

☐X neutral /nein

☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung: Der Gleichstellungsplan hat keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.

Anlagen

Anlage 01 – Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Wuppertal 2023-2026

Anlage 02 - Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Wuppertal 2023-2026 _neu_151223