GLEICHSTELLUNGSPLAN FÜR DIE STADTVERWALTUNG WUPPERTAL 2023 - 2026



ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

- ABBAU DER UNGLEICHEN VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BESTIMMTEN BEREICHEN/LEISTUNGSEINHEITEN DER VERWALTUNG
- FÖRDERUNG EINER GLEICHEN VERTEILUNG VON KARRIERECHANCEN VON FRAUEN UND MÄNNERN
- GLEICHE VERTEILUNG VON CARE-AUFGABEN
- ÄCHTUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ.

AUSGEWÄHLTE DATEN

- **4.230 MITARBEITER*INNEN** (FRAUENANTEIL 61 PROZENT)
- **TEILZEIT BEI MÄNNERN**: 124 TEILZEIT/1.521 VOLLZEIT
- **TEILZEIT BEI FRAUEN**: 1.274 TEILZEIT/2.956 VOLLZEIT
- **ÜBERREPRÄSENTANZ VON MÄNNERN** IM HÖHEREN DIENST UND IN FÜHRUNGSPOSITIONEN
- **UNTERREPRÄSENTANZ VON MÄNNERN** IM RAHMEN VON TEILZEITARBEIT UND IN SOZIALEN BEREICHEN
- 35 PROZENT FRAUEN IN DER **ERSTEN FÜHRUNGSEBENE** NACH DEM VERWALTUNGSVORSTAND

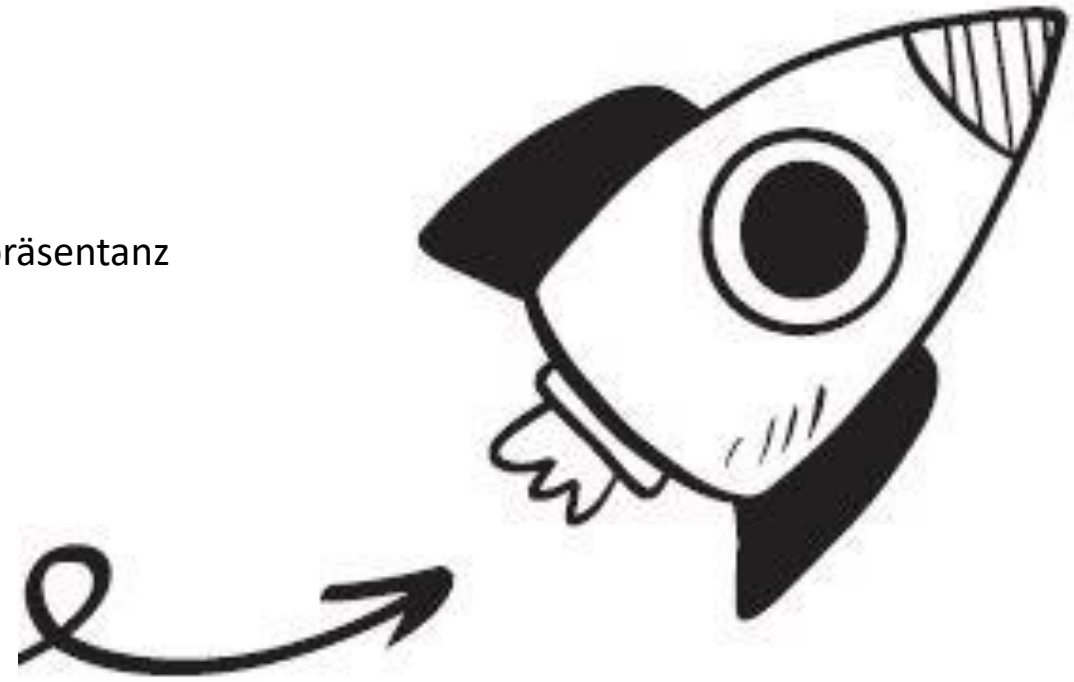


INHALTE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

1 AUSGANGSLAGE

2 ZIELE UND MASSNAHMEN

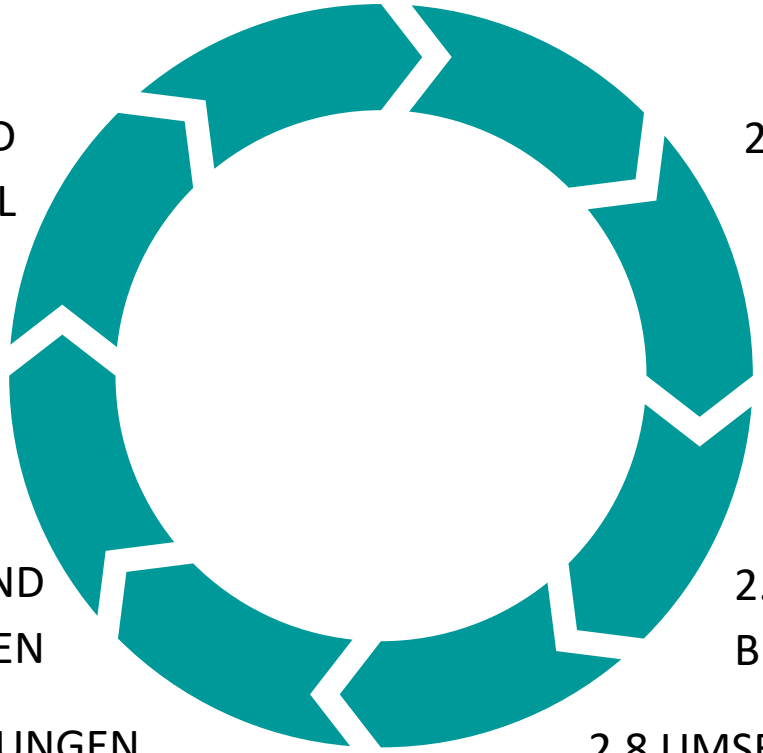
2.1 Ausbildung und Gewinnung von Personal
2.2 Forderung der Gleichstellung – Abbau der geschlechtsspezifischen Unterrepräsentanz
2.3 Frauen in Führung
2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
2.5 Regelungen für die städtischen Tochter und Eigenbetriebe
2.6 Transparenz bei der Besetzung von Gremien
2.7 Vermeidung von Diskriminierung und Gewalt
2.8 Sprache zur Sichtbarmachung von Geschlecht
2.9 Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung



3 WIRKUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

3.1 Transparenz im Hinblick auf die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans
3.2 Neuerungen, Geltungsbereich und -dauer sowie Inkrafttreten
3.3 Schlussbemerkung

KURZ UND KNAPP: HANDLUNGSFELDER



2.1 AUSBILDUNG UND GEWINNUNG VON PERSONAL

2.2 MAßNAHMEN GEGEN GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE UNTERREPRÄSENTANZ I ZIELWERTE

STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND BESETZUNGSVERFAHREN

ORGANISATIONSVERÄNDERUNGEN ALS EIN MITTEL ZUR ERREICHUNG DER ZIELWERTE

2.3 FRAUEN IN FÜHRUNG

2.4 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/PFLEGE

2.6 TRANSPARENZ BEI DER BESETZUNG VON GREMIEN

2.7 VERMEIDUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

2.8 UMSETZUNG GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

2.1 AUSBILDUNG UND GEWINNUNG VON PERSONAL

Ziel: Der Anteil der Bewerbungen soll generell erhöht werden, aber insbesondere der Anteil in den jeweils geschlechtsuntypischen Berufen.

2.2 FORDERUNG DER GLEICHSTELLUNG – ABBAU DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN UNTERREPRASENTANZ

Ziel: In den Bereichen, in denen noch keine paritätische Verteilung realisiert werden konnte, soll eine schrittweise Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts um jeweils 2 Prozent im Abstand von 3 Jahren bis zum Zielwert erfolgen. Ist die Zielquote von 50 Prozent erreicht, wird eine Zielquote von 61 Prozent angestrebt.

2.3 FRAUEN IN FUHRUNG

Ziel: Der Anteil der Führungspositionen in der ersten Führungsebene nach dem Verwaltungsvorstand wird im Jahr 2025 zu 50 Prozent mit Frauen besetzt sein.

UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

2.4 VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/PFLEGE

Ziel: Als strategisches Ziel soll das Audit berufundfamilie durch vielfaltige Maßnahmen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege bieten. Damit können wir die Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Dienstleisterin für die Burger*innen der Stadt Wuppertal sicherstellen.

2.5 REGELUNGEN FUR DIE STADTISCHEN TOCHTER UND EIGENBETRIEBE

Ziel: Die Vorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz werden auf die städtischen Tochter bzw. Beteiligungen angewandt.

2.6 TRANSPARENZ BEI DER BESETZUNG VON GREMIEN

Ziel: Die Stadt Wuppertal setzt die Besetzung von wesentlichen Gremien mit einem Mindest-Frauenanteil von 40 Prozent um, soweit sich durch gesetzliche Ausnahmetatbestande keine andere Quote ergibt.

UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

2.7 VERMEIDUNG VON DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Ziel: Die Beschäftigten und Führungskräfte werden über die Möglichkeiten zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert und zum Vorgehen in Konfliktsituationen unterstutzt.

2.8 SPRACHE ZUR SICHTBARMACHUNG VON GESCHLECHT

Ziel: Die geschlechtsspezifische Ansprache nach innen und außen tragt dazu bei, die Ziele des Gleichstellungsplanes
umzusetzen. Hierzu dient neben der „gerechten“ Sprache in Formularen auch die Anwendung der geschlechtssensiblen Sprache bei Veröffentlichungen der Verwaltung.

2.9 ZUSAMMENARBEIT MIT DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Ziel: Die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes werden durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sichergestellt.



STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

ROSWITHA BOCKLAGE
LEITUNG

roswitha.bocklage@statd.wuppertal.de
TELEFON: 0202 563 53 70