



Gleichstellungsplan der Stadt Balve

Geltungsdauer: 2023–2027
Erstellt durch Personalamt/Gleichstellungsbeauftragte

Aufbau & Inhalt

- ▶ **1. Vorwort**

(Hubertus Mühling / Steffie Friske /Matthias Henkel)

- ▶ **2. Rechtliche Grundlagen & Ziele**

(Artikel 3, Absatz 2 GG; §1 Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

- ▶ **3. Darstellung der Beschäftigtenstruktur & Analyse**

Bestandsaufnahme auf Basis der Daten vom 01.01.2023 der 132 Beschäftigten

- ▶ **4. Zielvorgaben und Maßnahmen**

Frauenanteil bei Unterrepräsentanz steigern, Bewusstsein schärfen, Stellen familienfreundlich gestalten

- ▶ **5. Anhang**

Gesetzestext LGG, Fragen & Antworten zum LGG, FAQ LGG



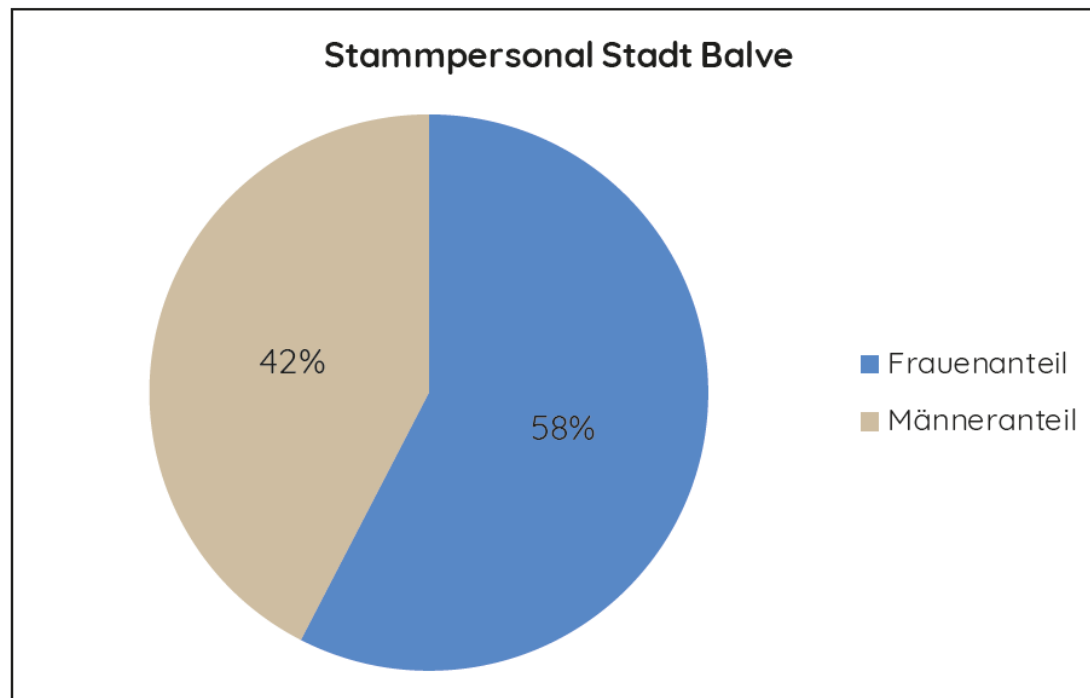
„Sind wir nicht alle längst gleichberechtigt?“

- Gleichberechtigung = gleiche Rechte; Gleichstellung = (politische) Umsetzung in der alltäglichen Lebenssituation
- Erwerbstätigkeit: 72% der Frauen, 80 % der Männer im erwerbsfähigen Alter gehen einer Beschäftigung nach
- „Gender Pay Gap“: 2020 verdienten Frauen 18 % weniger als Männer (Quelle: Hans-Böckler-Stiftung); besonders alarmierend: Alterseinkommen von Frauen 49 % geringer als das der Männer!
- 11 % aller Vorstandsposten der 160 größten börsennotierten Unternehmen sind mit Frauen besetzt



Übrigens: 32 Ratsmitglieder in Balve, davon 2 Frauen; 7 OrtsvorsteherInnen, davon eine Frau..

Anteil von Männern und Frauen

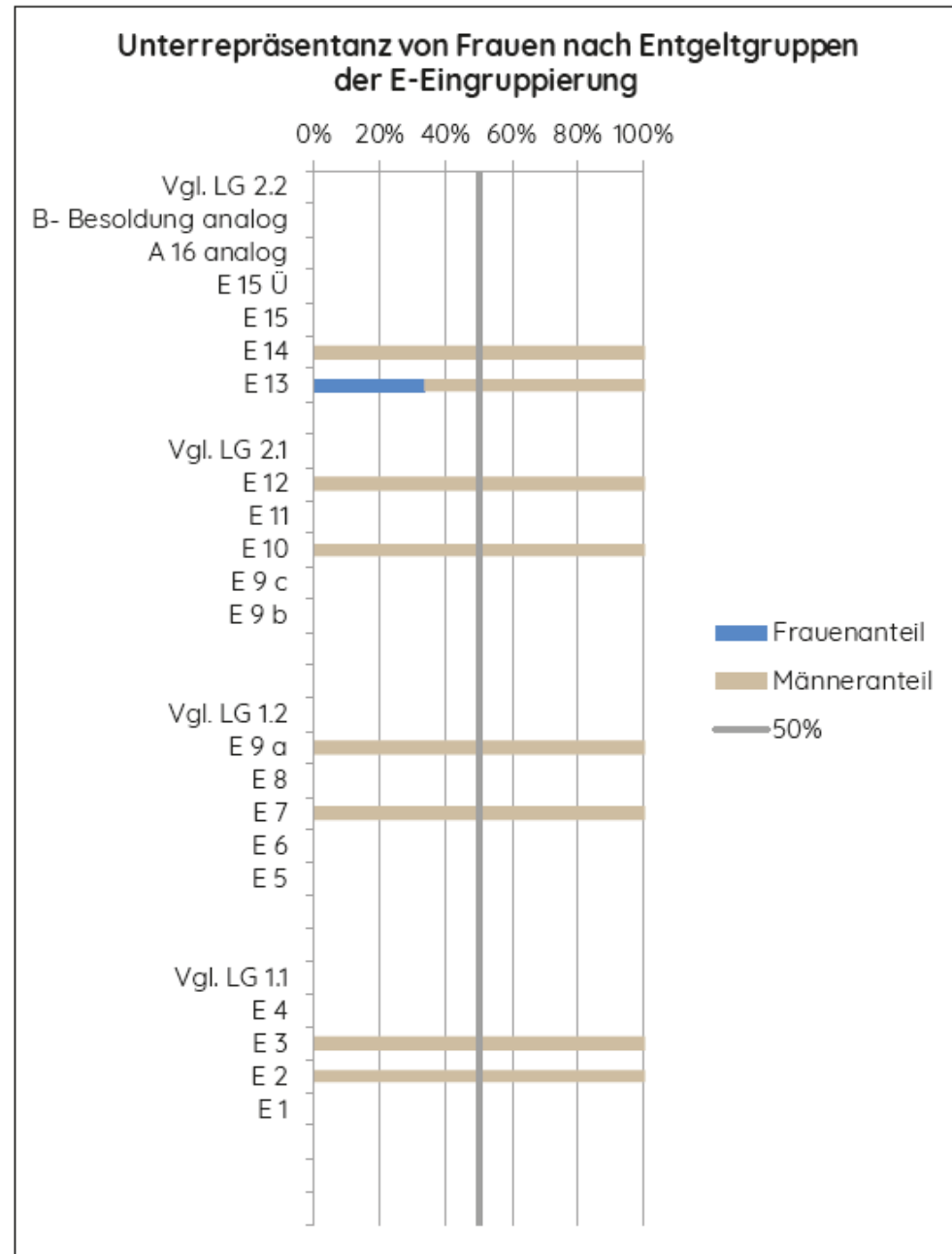


Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
01.01.2023	132	76	56

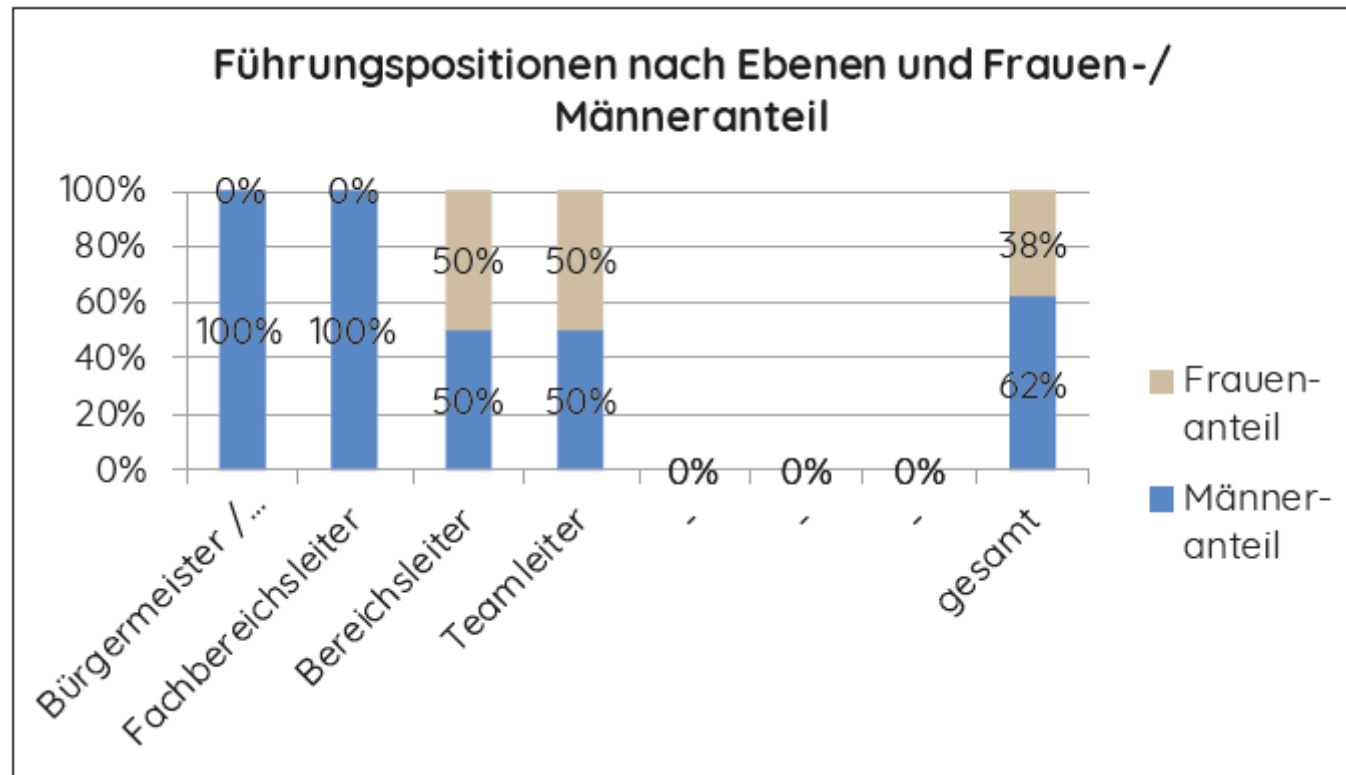


Unterrepräsentanz liegt bei einer Quote von < 50% vor.

Es werden nur diese Entgeltgruppen ausgewiesen.



Frauenanteil Führungspositionen



Zielvorgaben und Maßnahmen

- ▶ Frauenförderung in den Fokus der Führungsaufgaben rücken
- ▶ Noch flexiblere Arbeitsplatzgestaltung: Dienstvereinbarung Home Office
- ▶ Sprache: beide Geschlechter adressieren
- ▶ Motivation von Mitarbeiterinnen, sich auf Führungspositionen zu bewerben
- ▶ Führung/Ausbildung in Teilzeit
- ▶ Gezielte Ansprache von Männern für den Kita-Bereich

Informieren – Lernen

Motivieren – Aktivieren

