

<b>Antwort auf Anfragen</b>	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
	Bearbeiter/in Telefon (0202) E-Mail	Gesine Ahlzweig 563 - 4037 gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de
	Datum:	02.06.2022
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/1681/21 1-A</b> öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
<b>14.06.2022</b>	<b>Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>09.06.2022</b>	<b>Integrationsausschuss</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>Antwort auf Anfragen Diversity-Konzept</b>		

### Grund der Vorlage

Gemeinsamer Antrag der Fraktionen von SPD, CDU, Bündnis 90/Die Grünen, FDP, DIE LINKEN sowie der Stadtverordneten Rafrafi und der Initiative Power of Color (POC) und Beschluss des Rates der Stadt vom 21.12.2021 (VO/1681/21)

### Beschlussvorschlag

Der beigefügte Sachstandsbericht zur Umsetzung des Ratsauftrages zur Erstellung eines Diversity-Konzeptes wird ohne Beschluss entgegengenommen.

### Einverständnisse

keine

### Unterschrift

Prof. Dr. Schneidewind

## Begründung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 21.12.2021 auf der Grundlage eines gemeinsamen Antrages der Verwaltung den umfassenden Auftrag zur Erstellung eines Diversity-Konzeptes erteilt.

Die Verwaltung informiert hiermit über den Zwischenstand der Bearbeitung:

1. **Beschluss:** Die Verwaltung wird aufgefordert, den Mitgliedern des Integrationsausschusses spätestens in der Juni-Sitzung 2022 die wesentlichen Elemente und Zielsetzungen eines möglichen Konzeptes zum „Diversity-Management“ schriftlich vorzustellen. Dabei sollte berücksichtigt werden, ob bereits erarbeitete Konzepte aus anderen Kommunen oder aus der Wissenschaft auf die Wuppertaler Verwaltung übertragbar wären. Die notwendigen Fachressorts, wie z.B. das Kommunale Integrationszentrum, das Inklusionsbüro und die Antidiskriminierungsstelle sowie ggfs. Expertinnen oder Experten aus der Zivilgesellschaft sollen nach Bedarf in diesen Erarbeitungsprozess einbezogen werden.

**Antwort:** Die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung hat in Absprache mit dem Haupt- und Personalamt einen Vorschlag zur Erarbeitung eines Diversity-Konzeptes entwickelt. Dieser ist mit den betreffenden Fachbereichen innerhalb der Verwaltung abgestimmt. Der Vorschlag umfasst mögliche Ziele, Handlungsfelder, erste Maßnahmen und eine Beteiligungs- und Begleitstruktur. Ein vollständiges Konzept soll mit Hilfe so genannter Fokus-Gruppen aus Beschäftigten, Fachbereichen und ggf. Externen erstellt und über die Personalkonferenz mit den Geschäftsbereichen abgestimmt und kommuniziert werden. Die Vorgehensweise und die Handlungsoptionen sind Teil der Präsentation.

2. **Beschluss:** Teil dieser Prüfung soll ebenfalls sein, inwieweit bisher gesetzte Ziele zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, der Frauenförderung in Führungspositionen und im Bereich der Inklusion bereits umgesetzt werden konnten. Hierzu erbitten wir einen konkreten Bezug zum Jahresbericht 2020 zur Personal- und Organisationsentwicklung.

**Antwort:** Die Förderung und Stärkung der Diversität in der Stadtverwaltung ist Teil der Personalentwicklung. Ziele und Maßnahmen sind dem aktuellen Bericht zur Personal- und Organisationsentwicklung 2021, der in die Sitzung des Ausschusses für Finanzen und Beteiligungssteuerung am 14.6.2022 eingebracht wird, zu entnehmen. Daraus wird deutlich, dass Diversität ein wichtiges Thema ist, um die Stadtverwaltung auch zukünftig als Arbeitgeberin attraktiv zu machen. Deshalb muss sie in ein ganzheitliches Personalmarketing eingebunden werden.

Weitere bedeutsame Aspekte des Personalmarketings sind die Förderung von Frauen in Führungspositionen und Maßnahmen zur Inklusion. Zu letzterem Thema ist durch den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung und die Bestellung einer Inklusionsbeauftragten im vergangenen Jahr ein wichtiger Meilenstein erreicht worden.

Ein Ziel des zu erarbeitenden Diversity-Konzeptes ist es daher, diese Themen und die dazu vorhandenen Instrumente - wie den Gleichstellungsplan und die Zielvereinbarung zum Audit berufundfamilie - miteinander zu verzahnen.

3. **Beschluss:** Die Verwaltung möge außerdem darlegen, wie Strukturen und Prozesse so verändert werden können, dass Diversität und Teilhabe in der Stadtverwaltung noch stärker gefördert werden können.

**Antwort:** Im Rahmen der Entwicklung des Diversity-Konzeptes werden hierzu konkrete Maßnahmen vorgeschlagen.

### **Klimacheck**

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

neutral /nein

ja, positive Auswirkungen

ja, negative Auswirkungen

Begründung:

Es handelt sich um das Diversity-Konzeptes im Rahmen der Organisations und Personalentwicklung, Themen und die dazu vorhandenen Instrumente - wie den Gleichstellungsplan und die Zielvereinbarung zum Audit berufundfamilie - sollen miteinander verzahnt werden.

### **Kosten und Finanzierung**

./.

### **Zeitplan**

./.

### **Anlagen**

./.