



AUSWERTUNG DER UMFRAGE ZUM DIVERSITY-DAY





VORGEHEN UND ARBEITSSCHRITTE



Einleitung

Auswertung positive
Erfahrungen mit Diversität



Auswertung
Diskriminierungserfahrungen



Fazit/Ausblick





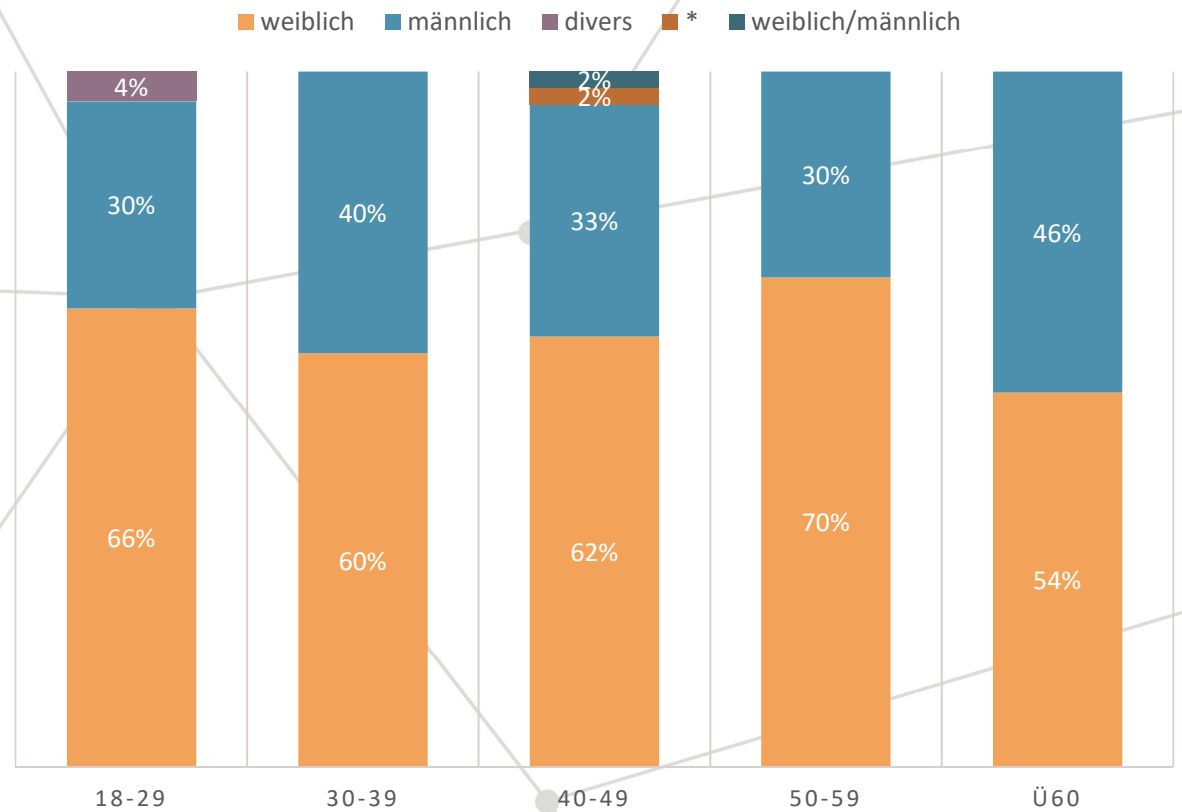
01

WER HAT GEANTWORTET? VERTEILUNG VON ALTER UND GESCHLECHT

Insgesamt gab es **228 Rückmeldungen**

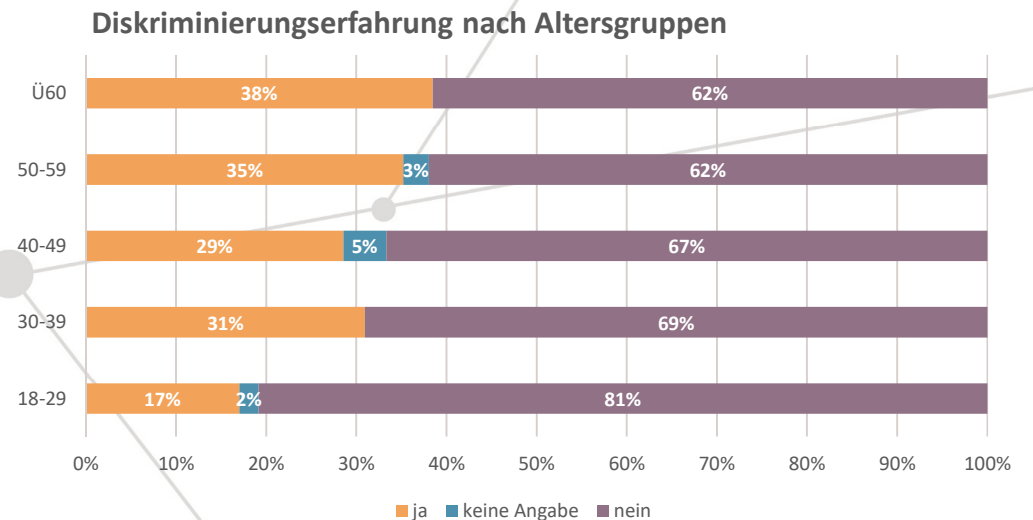
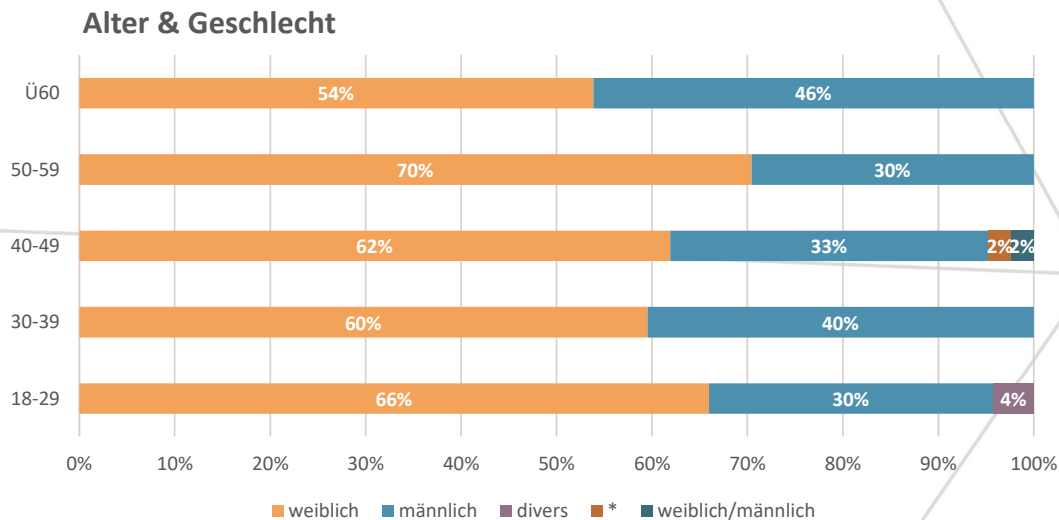
In allen Altersgruppen überwiegen Personen des weiblichen Geschlechts

Personen, die sich als divers, weiblich/männlich oder * definieren sind unterrepräsentiert





VERTEILUNG VON ALTER UND DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNG



- In allen Altersgruppen überwiegt die Nicht-Erfahrung einer Diskriminierung
- Mit dem höheren Alter nimmt die Diskriminierungserfahrung leicht zu

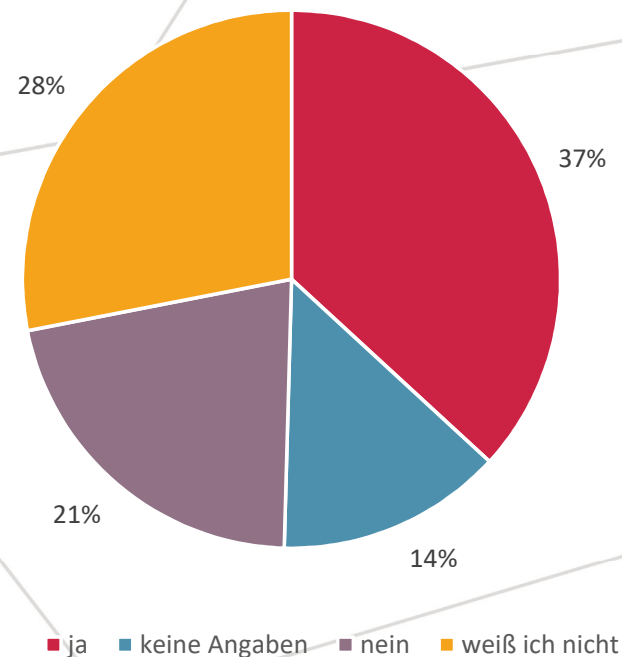


02 POSITIVE ERFAHRUNG IN DER VERWALTUNG MIT DIVERSITÄT

37% der Teilnehmenden haben positive **Erfahrungen** mit Diversität in der Verwaltung gemacht

21% der Teilnehmenden haben keine positiven Erfahrungen mit Diversität in der Verwaltung gemacht

42% der Teilnehmenden haben entweder keine Angaben dazu getätigt oder „weiß nicht“ angegeben





BESCHREIBEN SIE POSITIVE ERFAHRUNG MIT DIVERSITÄT





POSITIVE ERFAHRUNG MIT DIVERSITÄT

„Ich selber lebe Queer und werde so akzeptiert wie ich bin. Das Interesse über meine Identität ist groß und stößt auf Wertschätzung und Respekt. Auch in der Jugendhilfe sehe ich zum größten Teil Offenheit und Unterstützungsangebote“

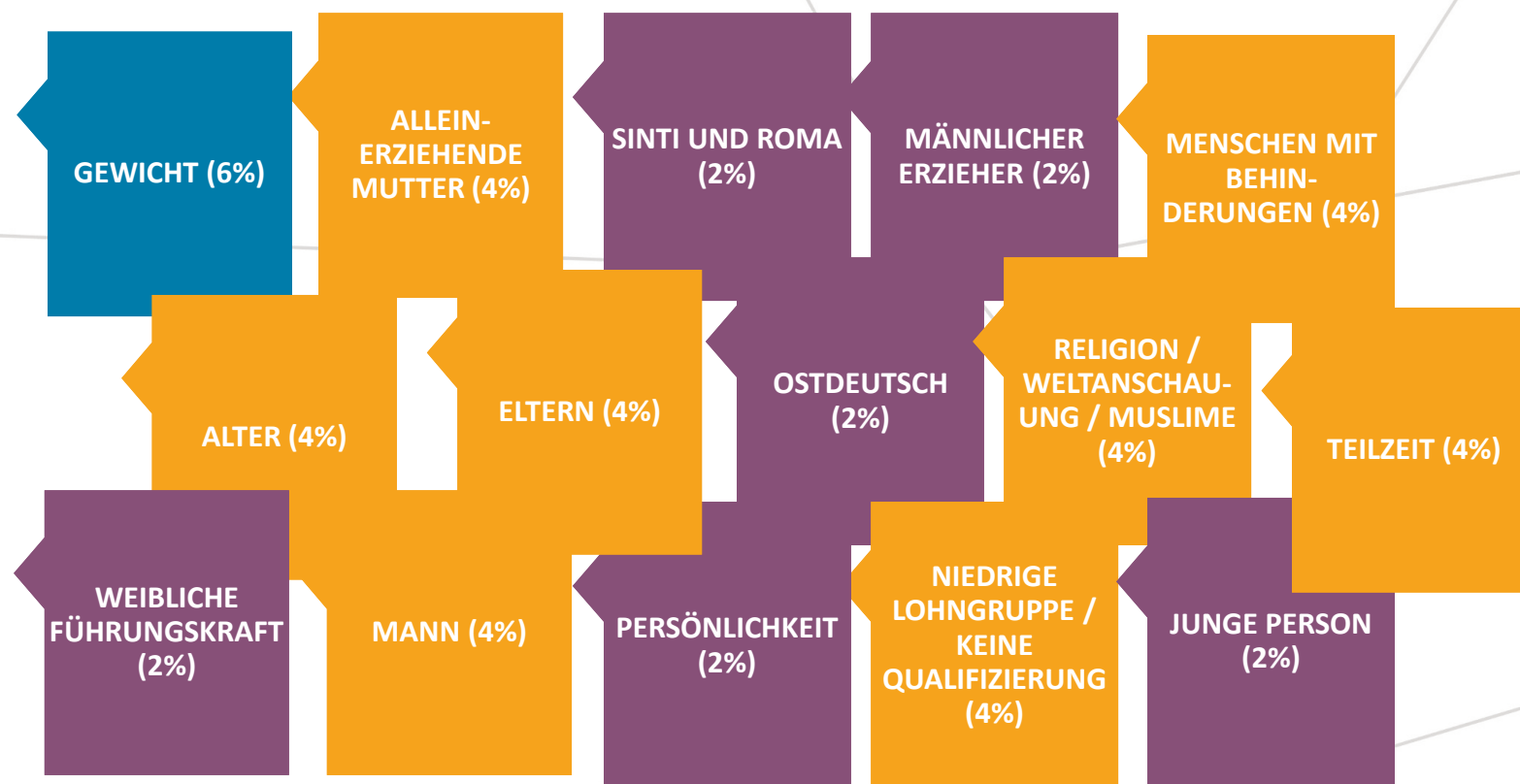
„Sowohl als Kundin der Verwaltung als auch als Mitarbeiterin habe ich (bis auf eine Ausnahme) bisher nur gute Erfahrungen gemacht. Meine Hochzeit haben die Standesbeamt*innen für mich und meine Frau zu einem unvergesslichen, romantischen und sehr persönlichen Erlebnis gemacht.“

„Wenn jemand in einer gleichgeschlechtlich lebenden Partnerschaft lebt, wurde das bisher immer einfach nur zur Kenntnis genommen, ohne es groß zu thematisieren. In meiner Wahrnehmung ist das für die meisten einfach ein weiteres normales Lebensmodell. In einer ehemaligen Leistungseinheit gab es eine Kollegin, die sich als weiblich definiert hat, obwohl sie körperlich für Außenstehende als männlich zugeordnet hätte werden können. Das war unter den Kolleg*innen nie ein Problem. Die Kollegin wurde selbstverständlich von allen als Frau akzeptiert.“

„Ich habe den Eindruck, dass sich in der Verwaltung eine etwas bessere Toleranzkultur zu Diversität entwickelt hat.“



FÜHLEN SIE SICH EINER DISKRIMINIERTEN GRUPPE ZUGEHÖRIG? WENN JA, WARUM?





03 DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNG IN DER VERWALTUNG

68% haben keine **Diskriminierungserfahrung** gemacht

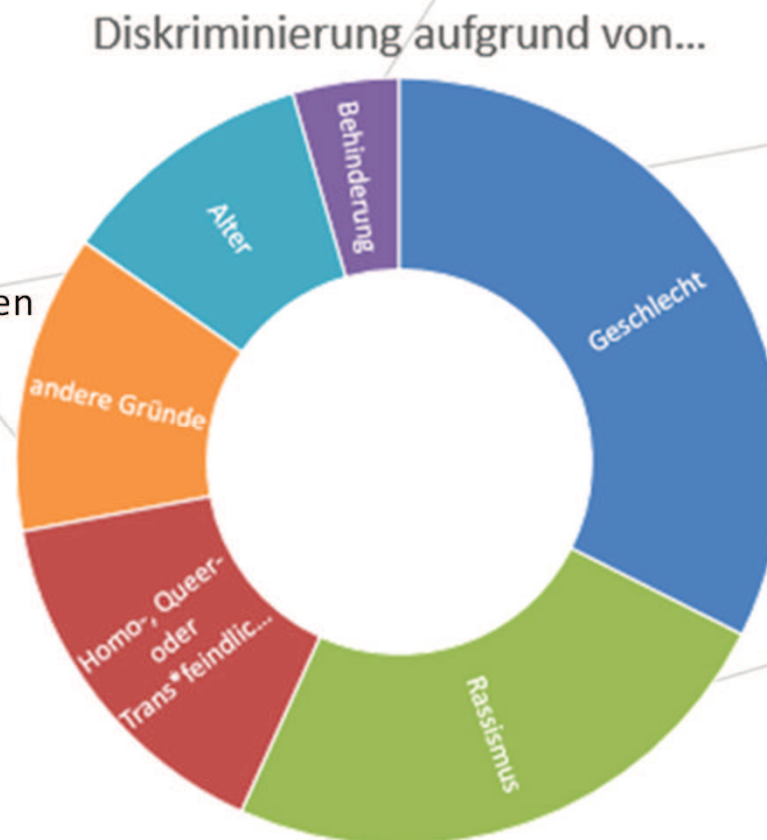
30% haben Diskriminierungserfahrung gemacht

32% haben aufgrund ihres Geschlechts Diskriminierung erfahren

24% haben aufgrund von Rassismus Diskriminierung erfahren

31% haben aufgrund anderer Gründe wie Alter, Behinderung oder Queer-Feindlichkeit Diskriminierung erfahren

13% haben andere Gründe angegeben (nächstes Chart)





KÖNNEN SIE SITUATIONEN BESCHREIBEN, IN DENEN SIE DISKRIMINIERUNG ERFAHREN HABEN?





DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

„Bin als offen schwul lebender Mitarbeiter als "Schwuchtel" beschimpft worden. Kollegen machen hinter meinem Rücken Witze über das Thema Homosexualität. Nur meine Einschätzung! Wahrscheinlich auch mal im Stellenbewertungsverfahren benachteiligt worden. (Vorgesetzte interessieren sich nur wenig für o.g. Ereignisse. Es gibt keine klare Positionierung!)“

„Ein männlicher Kollege "People of Color" hat sich sehr schlecht gefühlt weil ein Teil meiner Kolleg*innen nicht in der Lage ist, Schokokussbrötchen zu sagen. Sie meinten das alte Wort wäre schon immer so gewesen. Das gab, obwohl unsere Leitung dazu Stellung bezogen hat, immer Diskussion. Auf die ich mich immer eingelassen habe. Eine Kollegin mit Kopftuch wurde von einem neuen Kollegen nicht begrüßt. (offensichtlich rassistisch)“

„Es gibt immer noch zahlreiche Zuschreibungen und Vorbehalte gegenüber Frauen in Führungspositionen sowie besondere Erwartungen an Frauen, die in Führungspositionen sind. Zudem ist ihre Repräsentanz immer noch zu gering. Sexuelle Belästigung bzw. Abwertung gegenüber Frauen sowie Abwertungen oder Stereotype gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte gehören oft noch zum Alltag (Alltagsrassismus und Alltagssexismus). Ältere Beschäftigte werden gerade im Rahmen des digitalen Wandels oftmals als wenig flexibel dargestellt, damit werden Stereotype reproduziert.“



04 FAZIT UND AUSBLICK

Insgesamt haben mehr Frauen (64%) an der Umfrage teilgenommen als Männer (34,2%)

37% der Teilnehmenden haben **positive Erfahrungen mit Diversität** in der Verwaltung gemacht

Fast 70% haben keine **Diskriminierungserfahrungen** gemacht

Von den 30%, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, haben mehr als 30% diese aufgrund ihres Geschlechts und fast ein viertel (24%) aufgrund von Rassismus gemacht (228 Antworten zu Diskriminierungserfahrungen). 68% haben keine Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Bei den 120 Antworten, die **positive Erfahrungen** beschreiben, werden Maßnahmen, die bereits ergriffen wurden, wahrgenommen. Hierzu gehören u.a. der GirlsDay, die Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle oder andere Ansprechpersonen.



FAZIT UND AUSBLICK

Die **Gründe für Diskriminierungserfahrungen** bei den 228 Antworten sind vielfältig. Hierzu gehören auch negative Erfahrungen aufgrund von Alter, Elternschaft oder Gewicht.

Diskriminierungen werden wahrgenommen und erlebt, auch innerhalb der Belegschaft der Stadtverwaltung. Den Kulturwandel, um Diskriminierungserfahrungen zu minimieren, müssen wir weiter aktiv begleiten.

Laut den Aussagen der Beschäftigten ist die **Thematisierung von Diskriminierungsformen** und -erfahrungen im Intranet und Internet hilfreich, um gegen Diskriminierungen vorzugehen.

Die Ansprechpersonen (Inklusion, AGG, LGG, GPR) sowie die Maßnahmen im Personalentwicklungskonzept, dem Gleichstellungsplan und im Audit berufundfamilie ergänzt durch das Diversity-Konzept bieten **strukturelle Möglichkeiten**, sich auf Maßnahmen und deren Umsetzung zu verständigen und die Umsetzung zu überprüfen.



HANDLUNGSOPTIONEN

- Die Zusammenführung der Konzepte und Maßnahmen
- Die Weiterentwicklung des Diversity Konzeptes im Hinblick auf die Möglichkeiten eines Kulturwandels innerhalb der Verwaltung
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Thematisierung des Themas Antidiskriminierung und der zuständigen Ansprechpersonen



VORHABEN AUS DEM DIVERSITY KONZEPT: UMSETZUNG

● Ausbildung | ● Personalmanagement/Personalentwicklung | ● Fortbildung | ● Organisationsentwicklung | ● Marketing

- Entwicklung von konkreten Zielen und Maßnahmen für alle Handlungsfelder der Diversity-Strategie
- ● Entwicklung Berichtswesen & Controlling aller relevanten Daten
- ● Bildung von internen Netzwerken zum Austausch
- ● Durchführung von Fokusgruppen – Entwicklung weiterer Maßnahmen
- ● Erstellung einer internen Diversity-Broschüre
- ● ● Entwicklung eines Schulungskonzeptes zur Sensibilisierung zum Thema Diversity
- ● ● Erstellung eines Leitfadens für das Verwaltungsmarketing
- ● ● Anpassung der Foto- und Grafiktoolbox für diversitätssensible Darstellungen
- Planung Diversity Tag 2023



WIR GESTALTEN DIE VERWALTUNG DER ZUKUNFT

**STADT WUPPERTAL | STABSSTELLE
GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG**

Roswitha Bocklage: roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Gesine Ahlzweig: gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de

www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle