



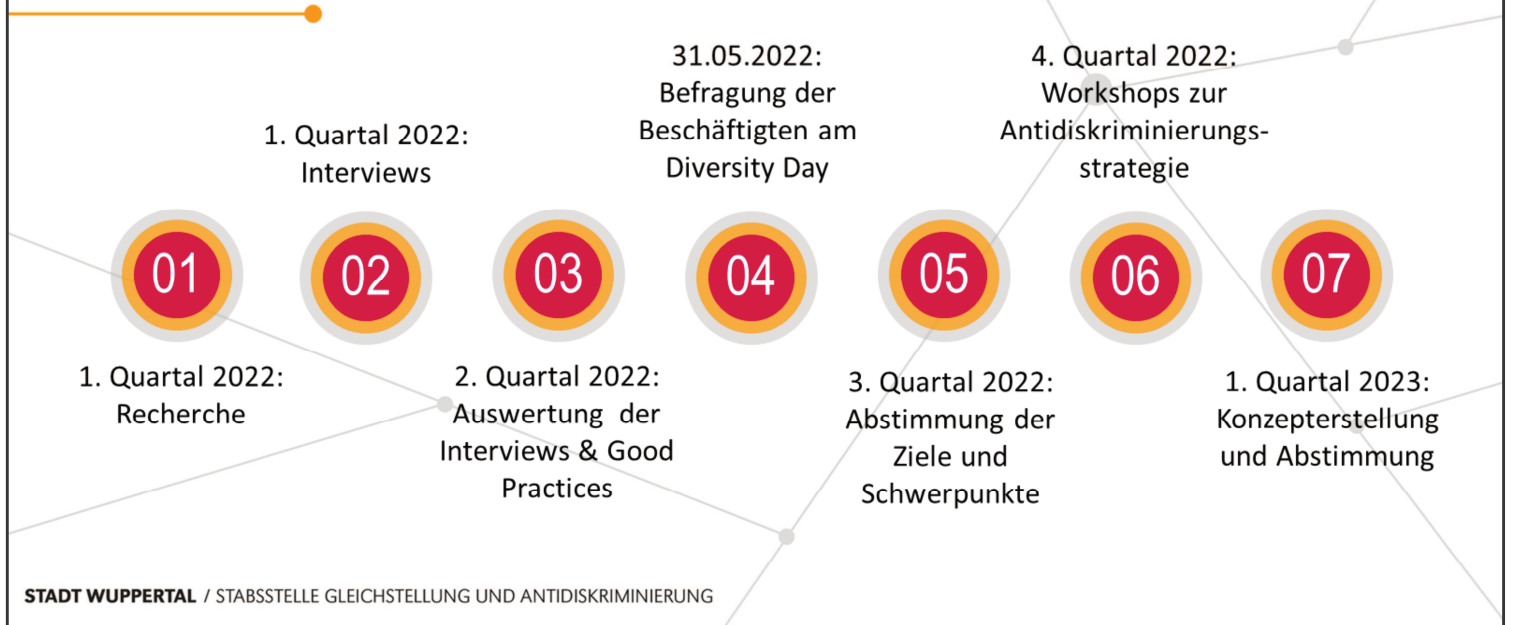
# DIVERSITY-KONZEPT UND AUSWERTUNG DER UMFRAGE ZUM DIVERSITY-DAY



## ZIELE DES DIVERSITY-KONZEPTES

- Wir möchten die Vielfalt der Belegschaft als Ressource und Stärke fördern und nutzen, die Talente und Potenziale sehen und ihre Entfaltung befördern.
- Wir möchten eine Unternehmenskultur entwickeln, die ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördert und in der Teilhabe und Partizipation für alle Menschen möglich ist.
- Wir möchten die unterschiedlichen Bedarfe von Bürger\*innen kennen, berücksichtigen und fördern sowie gleichzeitig Abbild der Diversität Wuppertals sein.
- Wir möchten unsere Zukunftsfähigkeit stärken und uns als attraktive und moderne Arbeitgeberin nach außen darstellen. Dabei möchten wir auch auf vorhandene Instrumente aufbauen.

# CHRONOLOGIE



1. 1. Quartal 2022: Recherche von Good-Practice-Beispielen / Rücksprache mit anderen Städten / Sichtung der Ergebnisse der Herbsttagung von Kookaburra vom 27.-30.10.2021 „Gemeinsam für ein diskriminierungsfreies Miteinander“ (Präsentation am 09.11.2021 im Ausschuss)
2. 1. Quartal 2022: Erste Interviews mit unterschiedlichen Bereichen im Haupt- und Personalamt
3. 2. Quartal 2022: Auswertung der Interviews & Best Practices
4. 31.05.2022: Befragung der Beschäftigten am Diversity Day / 30.08.2022: Vorstellung der Ergebnisse der Befragung der Beschäftigten im Ausschuss
5. 3. Quartal 2022: Ziele und Schwerpunkte abstimmen: Team, Haupt- und Personalamt, Ausschuss für Gleichstellung / 14.06.2022: Antwort auf die Anfrage zur Erstellung eines Diversity-Konzeptes – Vorstellung des Vorgehens und der Handlungsfelder
6. 4. Quartal: Personalpolitik der Verwaltung als ein Thema in die Entwicklung der Antidiskriminierungsstrategie integriert (WS 1 am 24.09.2022 und WS 2 am 27.01.2023)
7. 1. Quartal 2023: Entwicklung des Konzeptes, Abstimmung mit den Gremien

## BEREITS VORHANDENE KONTEXTE

- Mitglied bei der Charta der Vielfalt seit 2011: Teilnahme am Diversity Tag
- Mitglied der Europäischen Gleichstellungscharta seit 2016
- Überarbeiteter Instagram-Auftritt und Marketing-Konzept für die Ausbildungsakquise und „Social Day“ in der Ausbildungswoche
- Diversitätssensible Fragen in Auswahlverfahren (z.B. beim Laufbahnwechsel)
- Umsetzung gendergerechter Sprache mit Beschluss des Verwaltungsvorstandes
- Aktenauswertung: „21 Nationen“ (Antwort auf Anfrage Drucks. VO/0903/21/1-A)
- Beschluss zum Beitritt zur Städtekoalition gegen Rassismus



2%: keine gendergerechte Sprache  
2%: Arroganz der Vorgesetzten/Meinungsverschiedenheit  
2%: Religion (Islam)  
1%: als Mutter und Schwangere nicht der Arbeit nachgegangen werden kann/negative Äußerungen  
1%: Gesundheitszustand  
1%: Familienstand  
1%: Nichtanerkennung im Ausland erworbener Ausbildung  
1%: nicht ausreichende Qualifizierung  
1%: Ost-West-Deutschland

## HANDLUNGSFELDER

- Verwaltungskultur
- Führung und Personalentwicklung
- Personalgewinnung / Ausbildung
- Dienstleistungen / Angebote
- Externe Kommunikation

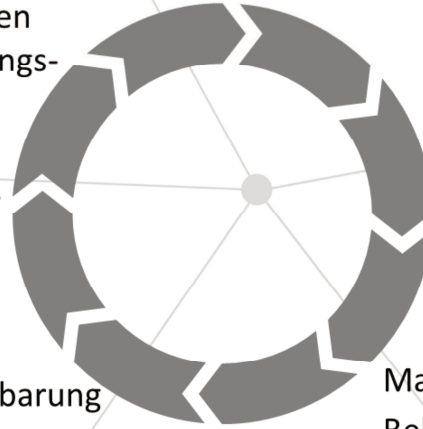


## HANDLUNGSFELD VERWALTUNGSKULTUR

Grundsatz der partizipativen  
Gestaltung von Veränderungs-  
prozessen

Umsetzung Gleichstellungsplan,  
Konzept Frauen in Führung,  
Audit berufundfamilie

Umsetzung Inklusionsvereinbarung  
und Gesundheitsmanagement



Leitbildentwicklung

Kommunikation der  
Verwaltungsspitze

Maßnahmen gegen sexuelle  
Belästigung am Arbeitsplatz



## HANDLUNGSFELD FÜHRUNG UND PERSONALENTWICKLUNG

Förderung des fachlichen  
Austausches der Führungs-  
kräfte

Vielfaltskompetenz als Teil der  
Führungsgrundsätze und  
Auswahlverfahren



Sensibilisierungsmaßnahmen  
/ Unconscious Bias Training

Vielfaltskompetenz und  
Diversity-Check als Aufgabe der  
Personalentwicklung

Interne Vernetzung von  
Betroffenengruppen

## HANDLUNGSFELD PERSONALGEWINNUNG UND AUSBILDUNG

Onboarding – auch für  
marginalisierte Gruppen

Diversitätsorientiertes  
Marketing: z.B. Kampagne für  
Sichtbarkeit in verschiedenen  
Berufen



Diversitätsorientierte  
Zugänge: z.B.  
Ausschreibungen

Diversitätsorientiertes  
Marketing: z.B. Diversity  
Checkliste in Bezug auf  
(Bild)Sprache

## HANDLUNGSFELD DIENSTLEISTUNGEN

Diversifizierung der Pools von externen Kooperationspartner\*innen, Auftrags- und Fördermittelnehmer\*innen, Podien



Einsatz gemischter Teams in Planung und Entwicklung / Beteiligungsorientierung

Zusammenarbeit mit vielfältigen zivilgesellschaftlichen Organisationen

## HANDLUNGSFELD EXTERNE KOMMUNIKATION

Diversifizierung der Redner\*innen

Kommunikation vorhandener Konzepte

Vernetzung mit anderen Arbeitgebern



Diversity Check für interne und externen Kommunikation

Datenauswertung als Grundlage für Kommunikation

## BEISPIELHAFTE DARSTELLUNG

### HANDLUNGSFELD KOMMUNIKATION

<b>Ziel 1</b>	Wir möchten die Vielfalt der Belegschaft als Ressource und Stärke fördern, nutzen und sichtbar machen
<b>Messkriterium</b>	Eine standardisierte Datengrundlage liegt vor
<b>Maßnahme 1.1</b>	Entwicklung Berichtswesen & Controlling aller relevanten Daten
<b>Zielgruppe</b>	Beschäftigte und Führungskräfte
<b>Umsetzung bis</b>	xx
<b>Verantwortlich</b>	Haupt- und Personalamt / Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

## SCHRITTE BIS ZUR FINALEN ABSTIMMUNG:

- Recherche in anderen Städten
- Auswertung der Maßnahmen aus den Workshops zur Antidiskriminierungsstrategie
- Auswertung der Maßnahmen aus dem audit-Prozess
- Abgleich mit Konzepten anderer Städte





## STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

**Roswitha Bocklage:** [roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de](mailto:roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de)

**Gesine Ahlzweig:** [gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de](mailto:gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de)

[www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle](http://www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle)

STADT WUPPERTAL / STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG