

Beschlussvorlage	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 000 - Büro OB
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Roswitha Bocklage 563 - 5370 563 - 8491 roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de
	Datum:	23.05.2023
	Drucks.-Nr.:	VO/0530/23 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
01.06.2023	Integrationsausschuss	Empfehlung/Anhörung
06.06.2023	Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung	Empfehlung/Anhörung
06.06.2023	Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW	Empfehlung/Anhörung
12.06.2023	Hauptausschuss	Empfehlung/Anhörung
13.06.2023	Rat der Stadt Wuppertal	Entscheidung
21.06.2023	Beirat der Menschen mit Behinderung	Entgegennahme o. B.
Diversity Konzept 2023-2026 für die Stadtverwaltung Wuppertal		

Grund der Vorlage

Beschluss des Rates vom 21.12. 2021 zum Antrag VO/1681/21

Beschlussvorschlag

Der Rat beschließt das Diversity Konzept 2023-2026 für die Stadtverwaltung Wuppertal.

Unterschrift

Schneidewind

Begründung

Das vorliegende Diversity Konzept der Stadtverwaltung Wuppertal ist ein erstmaliges Konzept, das regelmäßig fortgeschrieben und den aktuellen Entwicklungen angepasst wird. Hiermit ist ein Handlungskonzept erarbeitet worden, das sich in die vielen bereits laufenden Konzepte zur Chancengleichheit einfügt, die Aspekte und Dimensionen zur Förderung der Vielfalt in der Stadtverwaltung aufgreifen. Perspektivisch sollen diese aktuell noch parallellaufenden Konzepte (z.B. Gleichstellungsplan, Maßnahmenplan zum Audit berufundfamilie, Personalentwicklungskonzept, Inklusionsvereinbarung) synchronisiert werden, sodass die Stadtverwaltung kompakt und umfassend aufgestellt ist.

Das Diversity Konzept fokussiert sich als internes Konzept in erster Linie auf die Rolle der Stadtverwaltung als gute Arbeitgeberin und auf die Dienstleistungen, die sie bereitstellt. Externe Projekte und Maßnahmen zur Antidiskriminierung werden in einer eigenen (externen) *Antidiskriminierungsstrategie* festgehalten, die ebenfalls 2023 veröffentlicht werden wird. Zudem wird die Stadt Wuppertal der *Städtekoalition gegen Rassismus* beitreten. Hierzu werden – auch mit externer Wirkung – Maßnahmen speziell gegen Rassismus entwickelt.

Das Konzept wurde in enger Abstimmung und Kooperation mit dem Haupt- und Personalamt erstellt. Die Entwürfe der Strategie sind im ersten Quartal 2023 sowohl der Inklusionsbeauftragten der Stadt, der Integrationsbeauftragten sowie der Beauftragten für Antirassismus aus dem Ressort für Zuwanderung und Integration, der Beauftragten für LSBTIQ* in der Stabsstelle sowie dem Sozialamt final abgestimmt worden.

Die ersten Schritte zur Erstellung des Konzeptes umfassten Recherchen schon existierender Strategien anderer öffentlicher Einrichtungen, die Auswertung von Best-Practice-Beispielen und Interviews mit Personen des Haupt- und Personalamtes, die mit dem Thema Personalentwicklung betraut sind, um den Ist-Stand intern erfassen zu können.

Auf dieser Grundlage konnte eine standardisierte Umfrage entwickelt werden, die nach den positiven Erfahrungen mit Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung und nach Diskriminierungserfahrungen am jeweiligen Arbeitsplatz gefragt hat. Diese Befragung wurde am 31.05.2022, dem Diversity-Tag, für alle Beschäftigten der Stadt online gestellt und im Sommer ausgewertet und präsentiert. Die Umfrageergebnisse wurden genutzt, um erste Schwerpunkte und Arbeitsfelder für die Diversity-Strategie zu identifizieren und in den Ausschüssen vorzustellen.

Um weitere Expertise einzuholen, wurde das Thema Diversity im Kontext verschiedener Beteiligungsverfahren in Workshops integriert und bearbeitet:

- in zwei Workshops zur Entwicklung der (externen) *Antidiskriminierungsstrategie* der Stadt (am 24.09.2022 und 27.01.2023), zu denen breit über die Öffentlichkeitskanäle der Stadtverwaltung eingeladen wurde und
- in zwei Workshops zur Fortschreibung des *Audit berufundfamilie*, zu denen alle Führungskräfte und teilweise Beschäftigte eingeladen wurden; am 22.02.2023 unter dem Titel „Vielfalt in der Belegschaft“ und am 02.03.2023 zum Thema „Zusammenarbeit der Generationen“.

Die Ergebnisse all dieser Beteiligungsverfahren sind in dieses Diversity Konzept eingeflossen und die teilweise dort schon sehr konkret erarbeiteten Maßnahmen übernommen worden.

Die (externe) *Antidiskriminierungsstrategie* wird auf Basis des Beitritts der Stadtverwaltung zur Europäischen Gleichstellungcharta entwickelt. Die Charta sieht vor, dass Maßnahmen zu einzelnen Schwerpunkten unter Beteiligung von Expert*innen und Stadtgesellschaft mit konkreten Zuständigkeiten und Umsetzungszeiten entwickelt werden. Die Schwerpunkte beziehen sich auf Maßnahmen, die eine Veränderung von Zuschreibungen, Teilhabemöglichkeiten an Dienstleistungen, Entscheidungen und Planungsvorhaben, Verringerung von Armut, Diskriminierung und Gewalt ermöglichen. Ein weiterer Schwerpunkt betrifft die Verwaltung als Arbeitgeberin. Da zu allen Schwerpunkten im Rahmen der Beteiligungsworkshops gearbeitet wurde, konnten hieraus Maßnahmen für das Diversity

Konzept genutzt werden, die von Expert*innen und Vertreter*innen der Stadtgesellschaft als wichtig erachtet wurden. Die Antidiskriminierungsstrategie wird – nach ihrer Fertigstellung – von den politischen Gremien der Stadt verabschiedet. Ein Controlling begleitet die Umsetzung.

Im Rahmen der aktuellen Zertifizierung zum *Audit berufundfamilie* wurden ebenfalls beteiligungsorientiert Maßnahmen entwickelt, die sich ausschließlich auf Veränderungen innerhalb der Stadtverwaltung beziehen. Die Beteiligungsformate richteten sich ausschließlich an Führungskräfte und Beschäftigte der Verwaltung. Im nunmehr abgeschlossenen Prozess konnten wir unsere Themen wählen und haben uns dafür entschieden, sie in den Kontext des Diversity Konzeptes zu stellen. Die Zielvereinbarung aus dem Audit berufundfamilie wird von der Stadtspitze unterzeichnet und verpflichtet – auch mit Hilfe jährlicher Berichte – zur Umsetzung der Maßnahmen. Somit befördert die aktuelle Zielvereinbarung aus dem Audit das Diversity Konzept.

Das Diversity Konzept ist Handlungsprogramm und Leitlinie zugleich. Die Verwaltung verpflichtet sich damit, entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Nach Beschlussfassung durch die Gremien wird das Diversity Konzept intern in der Verwaltung und extern in geeigneter Form vorgestellt. Einmal jährlich werden die entsprechenden Gremien über die Umsetzung der Maßnahmen informiert.

Um Doppelstrukturen zu vermeiden, wird für den Umsetzungsprozess das bisherige Projektteam zum Audit berufundfamilie angepasst, als Projekt-Team Diversity neu aufgestellt und personell verändert. Unter Beteiligung der Personalvertretung, des Gesundheitsmanagements, der Fachämter mit ihren Beauftragten und dem Haupt- und Personalamt, der internen Kommunikation und der Stabstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung wird die Umsetzung der Maßnahmen konzeptionell und zeitlich gesteuert. Der Personalkonferenz, in der alle Geschäftsbereiche vertreten sind, wird regelmäßig berichtet.

Klimacheck

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

neutral /nein

ja, positive Auswirkungen

ja, negative Auswirkungen

Begründung: Das Konzept hat keine Auswirkungen auf den Klimaschutz.

Kosten und Finanzierung

Sich aus dem Konzept ergebende finanzielle Auswirkungen können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden und müssen im Rahmen der jeweiligen Haushaltsplanungen berücksichtigt werden.

Anlage

Diversity Konzept