

# Evaluationsbericht zum Gleichstellungsplan (2019-2023)



ChancenGleichGestalten

09/2022

Stadt Dortmund



# Evaluation des Gleichstellungsplans 2019 – 2023 der Stadt Dortmund

Der Evaluationsbericht fasst die Umsetzung der Maßnahmen im Gleichstellungsplan der Stadt Dortmund als Zwischenbericht zusammen.

Zeitraum der Evaluation ist 1. Januar 2019 bis 30. Juni 2021.

Die Ergebnisse des Berichts zeigen auf, ob die im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen auf dem richtigen Weg sind oder ob ggfs. Veränderungen notwendig sind.

## IMPRESSUM

Evaluationsbericht zum Gleichstellungsplan der Stadt Dortmund

Herausgeberin:

Stadt Dortmund, Gleichstellungsbüro

Kleppingstraße 21-23, 44135 Dortmund

Redaktion: Maresa Feldmann (verantwortlich), Dr. Melanie Roski, Katrin Kieseier,  
Inka Strubbe (Praktikantin)

## Inhalt

Vorwort .....	6
1. Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan .....	7
1.1. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt.....	8
1.1.1. Beschäftigtenbefragung zum Thema "Gleichstellung" .....	8
1.1.2. Bestandsaufnahme Teilzeit.....	9
1.1.3. JourFixe-Termine des Gleichstellungsbüros mit dem Personal- und Organisationsamt sowie mit dem Personalrat.....	11
1.1.4. Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen .....	12
1.2. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren .....	14
1.2.1. Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes des Gleichstellungsbüros in unterschiedlichen Gremien .....	14
1.2.2. Jährliche Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen zu Gleichstellungsthemen in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten (Dialoggespräche) .....	15
1.2.3. Regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen in der Mitarbeiter*innenzeitschrift MAI.....	17
1.2.4. LunchBox – Vielfältige Gleichstellungsthemen für vielfältige Zielgruppen .....	18
1.2.5. Total E-Quality - Das Zertifikat für gute Gleichstellungsarbeit .....	20
1.3. Abbau von stereotypen Rollenzuweisungen .....	21
1.3.1. Veranstaltungen und Qualifizierungen zum Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen.....	21
1.3.2. Durchbrechen von Unterrepräsentanz – Girls- und Boys-Praktikum .....	22
1.3.3. Gewinnung von Erziehern für die Kindertageseinrichtungen von FABIDO .....	24
1.3.4. Abbau von Rollenstereotypen – Genderbewusste Erziehung bei FABIDO.....	25
1.4. Geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung .....	28
1.4.1. Einhaltung von Kriterien bei Ausschreibungen.....	28
1.4.2. Durchbrechen von Unterrepräsentanz auf Leitungsebenen und in höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen .....	29
1.4.3. Führen in Teilzeit .....	31
1.4.4. Personalentwicklungskonzept der Stadt Dortmund.....	32
1.4.5. Mentoring .....	33
1.4.6. Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros für Frauen zur beruflichen Entwicklung und für Beschäftigte zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie.....	35
1.4.7. Führungsfrauen Netzwerke auf Bereichs- und Fachbereichsleitungsebene .....	37
1.4.8. Teamleiterinnennetzwerk mit unterschiedlichen Angeboten.....	38

1.4.9.	Qualifizierungsangebot für Bereichsleiterinnen.....	39
1.4.10.	Qualifizierungsangebot für Teamleiterinnen.....	40
1.4.11.	Qualifizierungsprogramm FrauenMachtEinfluss .....	41
1.4.12.	Veranstaltungsformat „Frauen in der Stadtverwaltung“ .....	42
1.5.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	44
1.5.1.	Elternmappen .....	44
1.5.2.	Forum für beurlaubte Eltern.....	45
1.5.3.	Väterkonferenz .....	45
1.5.4.	VäterDialoge .....	47
1.6.	Fairer Umgang.....	50
1.6.1.	Seminar für Neu- und Quereinsteigende: Gleichstellung/Diversity als Halbtagesmodul	50
1.6.2.	Sexuelle Belästigung und Mobbing.....	51
1.6.3.	Geschlechtergerechte Sprache.....	54
2.	Auf den „Ampel“-Punkt gebracht .....	56
3.	Fazit.....	63
4.	Personalsituation Stadt Dortmund - Statistiken .....	64
4.1.	Stammpersonal gesamt (ohne Jobcenter) 2017 bis 2021 .....	64
4.2.	Beamt*innen und tarifbeschäftigte Frauen und Männer 2017 und 2021 .....	64
4.3.	Entwicklung des Frauenanteils auf den Funktionsebenen 2017 und 2021 .....	65
4.4.	Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen 2017 und 2021 .....	66
4.5.	Höhergruppierungen/ Beförderungen 2017 und 2021 (ab Unterrepräsentanz) .....	68
4.6.	Stundenumfang der Arbeitszeit Frauen und Männer (ohne Altersteilzeit) 2017 und 2021 .....	70
4.7.	Führungsfunktionen in Teilzeit (ohne Altersteilzeit) – Vergleich 2017-2021 .....	70
4.8.	Beschäftigte im Technischen und im Nichttechnischen Dienst nach Geschlecht .....	71
4.9.	Neueinstellungen 2017 und 2020 nach Fachbereichen und Geschlecht (vollzeitverrechnet).....	72
4.10.	Nachwuchskräftebestand 2017 und 2020 .....	74
4.11.	Auszubildende nach Beruf und Geschlecht 2017 und 2020 .....	75
4.12.	Die am stärksten vertretenen Berufe 2017 nach Geschlecht (ohne Jobcenter) .....	77
4.13.	Rückkehr aus Beurlaubungen 2017 und 2020 (Dauer und Gründe).....	79
4.14.	Anteil von Frauen in Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes (2013-2017).....	80

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verhältnis Teilzeit - Vollzeit 2017 & 2021 .....	10
Abbildung 2: Treffen der Beauftragten für Gleichstellung in 2019 .....	12
Abbildung 3: Absprachen zur Entwicklung des Frauenanteils auf den verschiedenen Führungsebenen und Zielwerten im Rahmen der Dialoggespräche.....	15
Abbildung 4: LunchBox .....	18
Abbildung 5: Total-E-Quality Prädikat 2020 .....	20
Abbildung 6: Verteilung von Frauen und Männern in ausgewählten Fachbereichen 2017 & 2021 ...	23
Abbildung 7: Teilnehmerin am GIRL' & BOYS' Praktikum im Jahr 2020 .....	23
Abbildung 8: Verteilung von Männern und Frauen unter den Erzieher*innen 2017 & 2021 bei FABIDO .....	25
Abbildung 9: Anteil Frauen und Männer auf den verschiedenen Führungsebenen .....	29
Abbildung 10: Führungskräfte in Teilzeit 2017 & 2021 (ohne Altersteilzeit) .....	31
Abbildung 11: Auftaktveranstaltung Mentees mit Mentor*innen sowie Trainer*in.....	33
Abbildung 12: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karriere 2017 & 2021.....	36
Abbildung 13: Flyer Programm März bis Juni 2021 .....	41
Abbildung 14: Informationsmaterial für die Elternmappen.....	44
Abbildung 15: Väterkonferenz 2019 .....	45
Abbildung 16: Frauen und Männer in Teil- und Elternzeit 2017 & 2021.....	47
Abbildung 17: Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit 2017 & 2021 .....	48

## Vorwort

Sehr geehrte Leser\*innen,

in 2019 wurde ein neuer fünfjähriger Gleichstellungsplan für die Stadt Dortmund aufgestellt und gemeinsam durch den Dezernenten für Personal und Organisation, dem Fachbereichsleiter für Personal und Organisation und der Gleichstellungsbeauftragten herausgegeben.

Wir freuen uns, Ihnen nun die Evaluation des Gleichstellungsplans der Stadt Dortmund vorlegen zu können. Der Bericht bezieht sich auf den Stand der Umsetzung Mitte 2021. Er zeigt auf, welche der Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt werden konnten, aber auch, wo es gegebenenfalls noch Verbesserungen bedarf. Die im Frühjahr 2019 beginnende Corona-Pandemie hat uns dabei vor große Herausforderungen gestellt und machte oftmals Anpassungen bei den geplanten Maßnahmen und Terminierungen notwendig.

Das bereits für den Gleichstellungsplan 2019-2023 neu eingeführte Ampelsystem wird fortgeführt. Der aktuelle Umsetzungsstatus einer Maßnahme und Veränderungen seit 2019 können so auf einen Blick erfasst werden. Ergänzend zur Darstellung der Maßnahmen und ihrer Bewertung werden für die Evaluation der für 2023 gesetzten Ziele gegebenenfalls bereits vorliegende Daten und Statistiken zu Hilfe genommen. Sie ermöglichen die Abbildung des bereits Erreichten.

Der Bericht zeigt, dass wir mit den im Berichtszeitraum bereits umgesetzten Maßnahmen weitere Schritte in Richtung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern gehen konnten. Gleichzeitig besteht aber auch in einigen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf. Nach der Darstellung des Umsetzungsstands der Maßnahmen im ersten Kapitel und einem vergleichenden und zusammenfassenden Überblick über alle Maßnahmen im zweiten Kapitel ziehen wir im dritten Kapitel ein Fazit, in dem vor allem noch einmal vertiefend auf die Bereiche eingegangen wird, auf die wir im zweiten Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans fokussieren wollen. Im vierten Kapitel finden Sie wie gewohnt ein umfassendes Kapitel mit den Statistiken und Daten zur Personalsituation der Stadt Dortmund.

Dortmund, im September 2022

Christian Uhr  
Stadtrat

Maresa Feldmann  
Gleichstellungsbeauftragte

## 1. Umsetzung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan

Dieses Kapitel bezieht sich auf die im Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen. Diese verteilen sich auf die folgenden sechs zentralen Themenschwerpunkte:

1. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt Dortmund
2. Gleichstellung in die Verwaltung kommunizieren
3. Abbau stereotyper Rollenzuweisungen
4. Geschlechtergerechte Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
6. Fairer Umgang

Viele der in diesen Unterkapiteln enthaltenen Maßnahmen können nicht trennscharf voneinander betrachtet werden, da sie zum Teil mehrere Aspekte einer gendersensiblen Personal- und Organisationsarbeit beinhalten. So haben z.B. einige Maßnahmen Bezug zum Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sind aber anderen Themenschwerpunkten zugeordnet.

Die einzelnen Maßnahmen sind im Gleichstellungsplan ausführlich dargestellt und beinhalten jeweils Beschreibungen für die Hintergründe der Maßnahme, der Maßnahme selbst und ihrer Ziele, ebenso wie Informationen zu möglichen Nachweisen/Kennzahlen und Zuständigkeiten. Für den Evaluationsbericht sind vor allem die Beschreibung der Maßnahme und die ursprüngliche Planung, die Zielsetzung der Maßnahme, der ursprüngliche und aktuelle Umsetzungsstand und ggf. Nachweise von besonderem Interesse. Wo möglich, werden darüber hinaus weitere Kennzahlen und Daten angeführt, die den aktuellen Stand und die Entwicklung dokumentieren. Zentral für die Betrachtung ist das Jahr 2017, welches bereits bei der Entwicklung des Gleichstellungsplans als Vergleichsjahr zugrunde gelegt wurde und mit den Mitte 2021 vorliegenden Daten in Beziehung gesetzt werden.

## 1.1. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt

### 1.1.1. Beschäftigtenbefragung zum Thema "Gleichstellung"

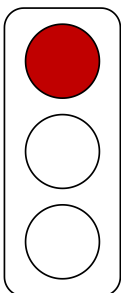
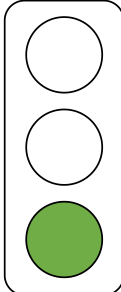
#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Durchführung einer verwaltungsübergreifenden schriftlichen Befragung aller Beschäftigten zum Thema Gleichstellung (2019).
- Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse der Befragung in einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung verschiedener Interessengruppen und Multiplikator\*innen in der Stadtverwaltung.
- Vorstellung und gemeinsame, zusammenführende Diskussion der Ergebnisse der Befragung auf einer der Konferenzen der Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen.

#### Ziele

- Erfassung der subjektiven Wahrnehmung und individuellen Wünsche der Beschäftigten zum Thema Gleichstellung.
- Generierung von Daten für die Initiierung passgenauer Maßnahmen, die sich an den Bedarfen der Beschäftigten ausrichten und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Dortmund verbessern.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt	Umsetzungsstand	
		von	nach
Veröffentlichung der Ergebnisse in einem Bericht für alle Beschäftigten	Modifizierte Umsetzung (s. Umsetzungsstand)		
Erarbeitung eines Maßnahmenplans durch die Arbeitsgruppe „Beschäftigtenbefragung“ und die Beauftragten für Gleichstellung	✓		

#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Planung und Durchführung der schriftlichen Befragung von Dezember 2019 bis Januar 2020 als Hybridbefragung unter Federführung des Gleichstellungsbüros.
- Auswertung der repräsentativen Ergebnisse (25% Rücklaufquote, repräsentative Verteilung bezogen auf Geschlecht, Alter und weiterer Kriterien) im ersten Quartal 2020.
- Diskussion der Ergebnisse in dem Arbeitskreis „Beschäftigtenbefragung“ Frühjahr 2020.
- Kommunikation der Ergebnisse an den Verwaltungsvorstand, den Personal- und Organisationsdezernenten, Personalrat sowie den Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung (APOD); gemeinsame Diskussion der Ergebnisse zur Identifikation von Handlungsbedarf und zur Ableitung von Maßnahmen.
- Beauftragte für Gleichstellung wurden im Rahmen der Jubiläumsfeier „20 Jahre Beauftragte für Gleichstellung“ am 23. September 2020 über die Ergebnisse der Befragung informiert.



Modifizierung der ursprünglichen Planung in folgenden Punkten:

- Ergebnisse der Befragung zeigten zum Teil große Unterschiede zwischen den Fachbereichen, dementsprechend wurde eine stärker fachbereichsbezogene Kommunikation zur Ableitung spezifischer Veränderungsprozesse vorangetrieben. Auf einen gesamtstädtischen Bericht wurde zugunsten dessen verzichtet.
- Fachbereichsbezogene Auswertungen (tabellarisch und grafisch) im Benchmark zur Gesamtverwaltung.
- Diskussion der fachbereichsbezogenen Ergebnisse in den jährlich stattfindenden Gesprächen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen zur Ableitung geeigneter Maßnahmen auf Fachbereichsebene.

---

#### **Zuständigkeit:**

Gleichstellungsbüro, Stabsstelle Dortmunder Statistik, Personal- und Organisationsamt, Personalrat, Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, Koordinierungsstelle für Schwule, Lesben und Transidente, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen.

#### **1.1.2. Bestandsaufnahme Teilzeit**

In der Stadtverwaltung liegt der Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiten im Jahr 2021 bei 49%, während der Anteil von Männern bei 8,4% liegt. Zwar hat sich damit die Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Männer um einen Prozentpunkt leicht erhöht. Jedoch stieg im gleichen Zeitraum auch der Wert der Frauen die in Teilzeit arbeiten um rund 0,5 Prozentpunkte.

Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist zwar eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Die hohen Geschlechterunterschiede in der Nutzung von Teilzeit können jedoch starke negative Auswirkungen auf die Chancen der Frauen haben, Führungsaufgaben zu übernehmen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Zur hohen Relevanz der Förderung der Vereinbarkeit, auch für Führungspositionen siehe ergänzend Punkt 4.7 in den Statistiken: Der Anteil an Teilzeitfrauen in Führung ist höher als der Teilzeitmänner in Führung.

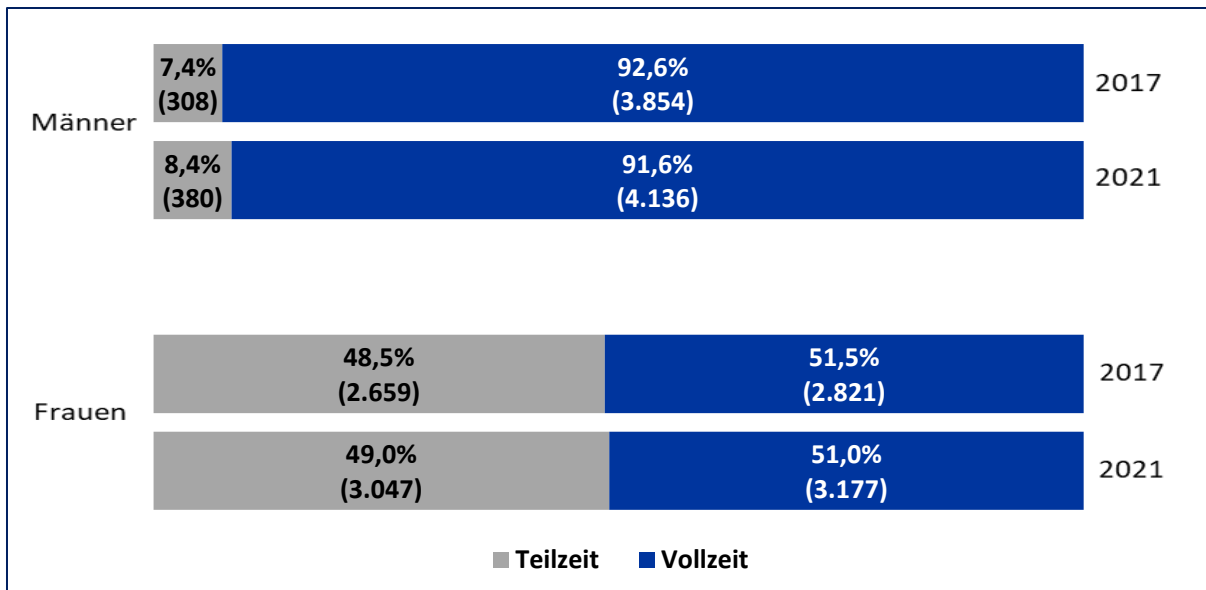


Abbildung 1: Verhältnis Teilzeit - Vollzeit 2017 & 2021

### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Fortführung der Ist-Erhebung zur Verteilung von Teilzeittätigkeit bei der Stadt Dortmund ist fortzuführen zur Identifikation von Bedarfen, dem Aufbau von Maßnahmen und zur Abbildung von Trends.
- Das Thema Teilzeit, insb. „Führen in Teilzeit“ ist Gegenstand des pflichtigen Teilmoduls „Gleichstellung als Führungsaufgabe“ für die neuen Führungskräfte.
- Das Thema „Teilzeit“ wird Bestandteil der im Frühjahr 2019 anstehenden Beschäftigtenbefragung zum Thema Gleichstellung, insbesondere Gründe für Teilzeit und die Haltung von Teilzeitbeschäftigten, Vorgesetzten und Kolleg\*innen werden erfragt.

### Ziel

Abbildung der Verteilung von Teilzeittätigkeit in der Stadtverwaltung Dortmund zur langfristigen Entwicklung eines bedarfsorientierten Entwicklungskonzeptes.

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt	Umsetzungsstand	
		von	nach
Laufende Erhebung der Teilzeitdaten zur Beobachtung der langfristigen Entwicklung	✓		
Befragung der Belegschaft zum Thema Teilzeit	✓		
Ableitung von Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Befragung	✓		

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Befragung der Beschäftigten zum Thema „Gleichstellung“ ist erfolgt (siehe Kapitel 1.1.1) und das Thema Teilzeit konnte in einem Fragekomplex aufgenommen werden.
- Fortsetzung und ggf. Anpassung bestehender Maßnahmen zur Erhöhung der Teilzeit bei Männern auf Basis der Befragungsergebnisse, u.a. mÄnnerspezifische Angebote im Veranstaltungsangebot LunchBox, Fortsetzung der VÄterkonferenz und Beratungsangebote zum Thema Vereinbarkeit fÄr MÄnner durch das GleichstellungsbÄuro.

---

## ZustÄndigkeit

GleichstellungsbÄuro, Personal- und Organisationsamt.

### 1.1.3. JourFixe-Termine des GleichstellungsbÄuros mit dem Personal- und Organisationsamt sowie mit dem Personalrat

#### Beschreibung der MaÄnahme & ursprÄngliche Planung

Gemeinsame Treffen zur Zusammenarbeit und Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen zwischen Vertreter\*innen des GleichstellungsbÄuros und des Personal- und Organisationsamtes sowie zwischen dem GleichstellungsbÄuro und dem Personalrat:

- stÄndiger und intensiver Austausch mit den unterschiedlichen Bereichen des Personal- und Organisationsamtes sowie mit dem Personalrat.
- VierteljÄhrliche gemeinsame Treffen zwischen Vertreter\*innen des GleichstellungsbÄuros und dem Personal- und Organisationsamt sowie zwischen dem GleichstellungsbÄuro und dem Personalrat.

---

## Ziel

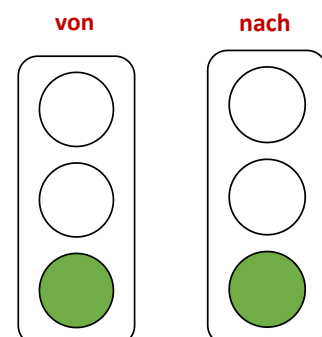
Bedarfsermittlung fÄr passgenaue MaÄnahmen, Verbesserung der Zusammenarbeit, konkrete Bearbeitung anfallender Fragestellungen im Bereich Gleichstellung, Informationsaustausch.

---

## Nachweis

Geplant	Umgesetzt
GewÄhrleistung eines kontinuierlichen Austausches zwischen GleichstellungsbÄuro, Personal- und Organisationsamt, Personalrat durch regelmÄÙe JourFixe	Modifizierte Umsetzung (s. Umsetzungsstand)

### Umsetzungsstand



---

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

RegelmÄÙige JourFixe zwischen dem GleichstellungsbÄuro und dem Personal- und Organisationsamt sowie zwischen dem GleichstellungsbÄuro und dem Personalrat zu aktuellen Gleichstellungsthemen.

## ZustÄndigkeit

#### 1.1.4. Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen



Abbildung 2: Gruppenfoto Treffen der Beauftragten für Gleichstellung in 2019

Die Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen (vormals Ansprechpartner\*innen für Gleichstellung) haben in den letzten Jahren deutlich an Relevanz gewonnen. Inzwischen gibt es kaum einen Fachbereich, in dem nicht mindestens eine Person in der Funktion der/des Beauftragte/n für Gleichstellung aktiv ist. Sie erfüllen mit ihrer Aufgabe, die aktuellen Gleichstellungsthemen in die Fachbereiche zu transportieren, aber auch auf den viermal im Jahr stattfindenden Fach-

konferenzen Defizite in Bezug auf Gleichstellung zu benennen und Bedarfe anzusprechen eine wichtige Funktion.

---

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Zu den Aufgaben der Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen gehört die Vermittlung von Gleichstellungsthemen/ Veranstaltungsinformationen in die Fachbereiche hinein.
- Mindestens eine beauftragte Person für Gleichstellung pro Fachbereich nimmt an den viermal im Jahr stattfindenden Konferenzen für Gleichstellung teil.
- Im Rahmen der Konferenzen finden Schulungen zu gleichstellungsrelevanten Themen statt.

---

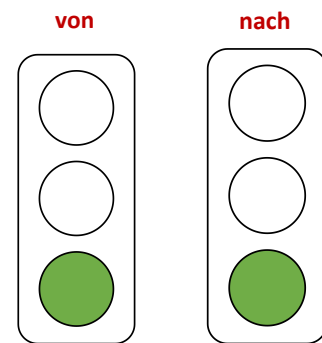
#### Ziele

- Das Netzwerk der Beauftragten mit den viermal im Jahr stattfindenden Konferenzen und Weiterbildungsangeboten ist fortzuführen.
- Eine der vier Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten wird jährlich als Weiterbildung genutzt. Hierzu wird - je nach Themenschwerpunkt ein\*e (externe\*r) Referent\*in herangezogen.
- Die Beauftragten für Gleichstellung nehmen die Aufgaben im Rahmen ihrer Arbeitszeit wahr.
- Die Beauftragten für Gleichstellung sollen in ihren Aufgabenwahrnehmungen stärker in die Fachbereiche eingebunden werden (Teilnahme an Sitzungen, Gespräche mit den Fachbereichsleitungen).

## Nachweis

Geplant	Umgesetzt
Vier jährliche Fachkonferenzen zu unterschiedlichen Schwerpunkten	Modifizierte Umsetzung (s. Umsetzungsstand)

### Umsetzungsstand



### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Im Evaluationszeitraum – 2019 bis Mitte 2021 – konnten jährlich zwischen zwei und vier Fachkonferenzen stattfinden. Die Reduzierung der Termine liegt in der Corona-Pandemie begründet.
- Einzelne Konferenzen waren als Schulungen und ganztägige Workshops ausgelegt.
- Zudem fand am 23. September 2020 eine große Jubiläumsveranstaltung im Dietrich-Keuning-Haus zum 20jährigen Jubiläum des Netzwerks der Beauftragten statt. Damit wurde die Arbeit des Netzwerks gewürdigt.

### Modifizierung der ursprünglichen Planung in folgenden Punkten:

- In Zeiten von Corona konnten nicht alle vier Sitzungen pro Jahr stattfinden. Ein intensiverer Austausch in einem Turnus von dreimal im Jahr hat sich bewährt und soll ab 2022 verstetigt werden.

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Fachbereichsleitungen, Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen.

## 1.2. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren

### 1.2.1. Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes des Gleichstellungsbüros in unterschiedlichen Gremien

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, deren systematische Einbindung in verschiedenen Gremien und breitere Kommunikation insgesamt notwendig und wichtig ist:

- Seit 2020 Veröffentlichung eines Jahresberichts über Aktivitäten und Schwerpunktsetzungen des Gleichstellungsbüros.
- Einmal jährlich berichtet die Gleichstellungsbeauftragte dem Verwaltungsvorstand sowie dem Ausschuss für Personal und Organisation.
- Alle zwei Jahre berichtet die Gleichstellungsbeauftragte auf den Führungskräfte Sitzungen der Fachbereichsleitungen mit ihren Bereichsleiter\*innen.

---

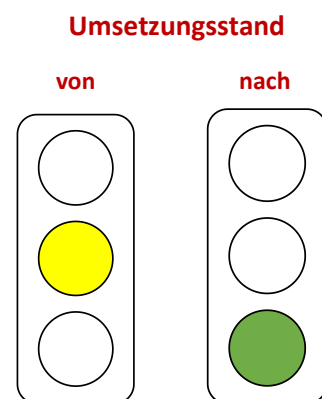
#### Ziel

Förderung des Dialogs innerhalb der Stadtverwaltung und insbesondere in den zentralen Gremien zu den Aktivitäten und Themenfeldern des Gleichstellungsbüros.

---

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Veröffentlichung des Jahresberichts über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros	✓
Bericht über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros in verschiedenen Gremien	Modifizierte Umsetzung (s. Umsetzungsstand)



---

#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Seit 2020 jährliche Veröffentlichung des Tätigkeitsberichts des Gleichstellungsbüros auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros und Kommunikation innerhalb der Stadtverwaltung (Mailing Verwaltungsvorstand, Personal- und Organisationsamt, Personalrat, Ausschuss für Personal und Organisation).
- Im Evaluationszeitraum wurde einmal jährlich im Verwaltungsvorstand und im Ausschuss für Personal und Organisation berichtet.

Modifizierung der ursprünglichen Planung in folgenden Punkten:

- Ursprünglich war geplant alle zwei Jahre die Jahresplanung und den Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros auf den Sitzungen der Fachbereichsleitungen mit ihren Bereichsleitungen vorzustellen. Dies konnte aufgrund der Corona-Situation in den ersten Jahren nicht umgesetzt werden. Da sowohl Jahresplanung als auch Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros Gegenstände der

regelmäßig jährlich stattfindenden Gespräche mit den Fachbereichsleitungen sind, bieten sie eine gute Grundlage für die Fachbereichsleitungen, ihre Bereichsleitungen über die Arbeit des Gleichstellungsbüros zu informieren. Aufgrund dessen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte nur noch bei Bedarf an diesen Sitzungen teil.

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Verwaltungsvorstand, Ausschuss für Personal und Organisation, Fachbereichsleitungen.

### 1.2.2. Jährliche Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen zu Gleichstellungsthemen in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten (Dialoggespräche)

Die perspektivische Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen und in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen und die Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in unterschiedlichen Berufsfeldern ist ein Fokus der Zusammenarbeit mit den Fachbereichsleitungen.




	2019		2020		2021	2022	2023	2024	2025	
	W	M	W	M					W	M
<b>FL</b>	7 21,9%	25 78,1%	6 18,8%	26 81,3%	Steigerung des Frauenanteils auf Fachbereichsleitungsebene von 18,8% auf 46,9% = 28,1 %-Punkte 				15 46,9%	17 53,1%
<b>BL</b>	50 32,5%	104 67,5%	60 36,4%	105 63,6%	Steigerung des Frauenanteils auf Bereichsleitungsebene von 36,4% auf 46,5% = 10,1 %-Punkte 				79 46,5%	91 53,5%
<b>TL</b>	248 45,3%	299 54,7%	271 47,2%	303 52,8%	Steigerung des Frauenanteils auf Teamleitungsebene von 47,2% auf 52,7% = 5,5 %-Punkte 				302 52,7%	271 47,3%

Abbildung 3: Absprachen zur Entwicklung des Frauenanteils auf den verschiedenen Führungsebenen und Zielwerten im Rahmen der Dialoggespräche

### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

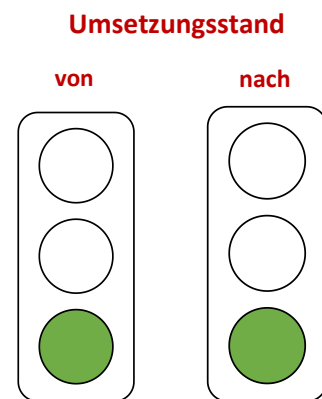
- Einmal im Jahr findet ein Treffen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, den Fachbereichsleitungen und den Beauftragten für Gleichstellung im jeweiligen Fachbereich statt, im Vorfeld zu den Berichterstattungen im Personal- und Organisationsentwicklungskonzept.
- Diskussion der aktuellen Zahlen zum Frauenanteil im Fachbereich und auf den verschiedenen Hierarchieebenen.
- Besprechung der aktuellen Aktivitäten des Fachbereiches hinsichtlich Gleichstellung.

## Ziele

- Perspektivische Erhöhung des Frauenanteils in den Fachbereichen insgesamt und bezogen auf die verschiedenen Hierarchiestufen (spezifisch bezogen auf die Situation im jeweiligen Fachbereich).
- Fachbereichsspezifische Aktivitäten im Bereich Gleichstellung stärken / erhöhen und Verbindlichkeiten schaffen.
- Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Fragestellungen in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten.
- Stärkung des Dialogs zwischen Fachbereichsleitung und Gleichstellungsbeauftragter.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Jährliche Gespräche zwischen dem Gleichstellungsbüro und Fachbereich	✓
Jährliche Überprüfung von fachbereichsspezifischen Zielwerten (Frauenanteilen) für Leitungsfunktionen und Entgelt-/Besoldungsgruppen für jeweils die nächsten fünf Jahre	✓
Erhöhung/Verstärkung der fachbereichsspezifischen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führung/höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen	✓
Erhöhung des Frauenanteils in eher männerdominierten Tätigkeitsfeldern sowie Erhöhung des Männeranteils in eher frauendominierten Tätigkeitsfeldern	✓
Maßnahmenbenennungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer	✓
Beteiligung der Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen an den Gesprächen	Modifizierte Umsetzung (s. Umsetzungsstand)



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Die jährlichen Gespräche fanden im Evaluationszeitraum regelmäßig statt.
  - Im Jahr 2019 waren die Vorstellung des Gleichstellungsplans und die für die Fachbereichsleitungen relevanten Maßnahmen Schwerpunkte der Gespräche.
  - In 2020 lag der Fokus auf der Vorstellung der Beschäftigtenbefragung, hierzu wurden fachbereichsspezifische Auswertungen vorgenommen. Zum Teil fanden auf Wunsch zusätzliche Präsentationstermine mit den Bereichsleitungen oder anderen Beschäftigtengruppen innerhalb der Fachbereiche statt.



- In einem Schwerpunkt der Gespräche in 2021 ging es um die Benennung und Gewinnung von Potentialträgerinnen für (weitergehende) Führungsaufgaben. Hierzu wurden auch führungs-vorbereitende und -unterstützende Qualifizierungsangebote der Stadt Dortmund präsentiert.
- Wichtiger Aspekt in allen Gesprächen ist die Diskussion und Festlegung fachbereichsbezogener Zielwerte für die Frauenanteile in den nächsten Jahren und die Aufnahme der vereinbarten Zielwerte in das jeweilige Personal- und Organisationsentwicklungskonzept des Fachbereiches für das Folgejahr. Zudem wurden in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten (PuOE-Konzepten) konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fachbereich vereinbart.

Modifizierung der ursprünglichen Planung in folgenden Punkten:

- Aufgrund der hohen Vertraulichkeit der Gespräche, insbesondere bezogen auf die Benennung von Potentialträgerinnen und die Festlegung von Zielwerten, war ein kontinuierlicher Einbezug der Beauftragten für Gleichstellung nicht möglich. Auch zukünftig wird es der Fachbereichsleitung überlassen, ob die jeweiligen Beauftragten für Gleichstellung an den Gesprächen teilnehmen.

---

### **Zuständigkeit**

Gleichstellungsbüro, Fachbereichsleitungen.

### **1.2.3. Regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen in der Mitarbeiter\*innenzeitschrift MAI**

#### **Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung**

- Die Mitarbeiter\*innenzeitschrift (MAI) wird regelmäßig alle vier Monate herausgegeben und berichtet über wichtige Themen der Stadt Dortmund.
- Die MAI-Online ist für die Mitarbeiter\*innen über das Intranet der Stadt Dortmund einsehbar.
- Gleichstellungsrelevante Themen und Informationen und Berichte über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros werden regelmäßig in den der MAI und der MAI-Online veröffentlicht.

---

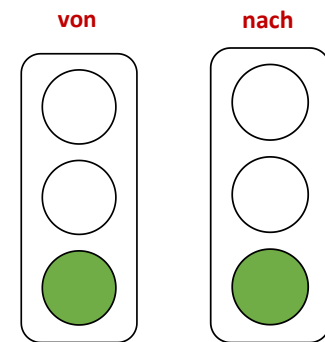
### **Ziele**

- Die öffentlichkeitswirksame Bekanntmachung von Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen.
- Ein Wissenstransfer sowie eine Sensibilisierung zum Themenfeld „Gleichstellung“.
- Stärkung der internen Kommunikation zu den Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und zu gleichstellungsrelevanten Themen.

## Nachweis

Geplant	Umgesetzt
Mind. ein gleichstellungsrelevanter Artikel in der Mitarbeiter*innenzeitschrift MAI	✓

## Umsetzungsstand



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Seit 2019 wurde in jeder MAI mindestens ein gleichstellungsrelevanter Artikel veröffentlicht.
- Ergänzend wurden in der MAI-Online, dem Intranet der Stadtverwaltung, jährlich mehrere gleichstellungsrelevante Informationen platziert.
- Die Artikel weisen ein breites Themenspektrum auf, z.B. „Leitfaden zur gendergerechten Sprache“ (Mai 2020), Veranstaltungshinweise, Bekanntgaben zu Mentoringprogrammen (April 2021) bzw. Kampagnen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Dezember 2020).

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Redaktion MAI.

### 1.2.4. LunchBox – Vielfältige Gleichstellungsthemen für vielfältige Zielgruppen

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Seit 2016 findet sechsmal im Jahr die LunchBox mit immer wechselnden, gleichstellungsrelevanten Themen statt.
- Sie beinhalten neben einem gemeinsamen halbstündigen Mittagessen eine anderthalbstündige Qualifizierung für die Beschäftigten.
- Die Qualifizierungen richten sich inhaltlich an unterschiedliche Zielgruppen und beinhalten Themen in den Bereichen Karriere, Vereinbarkeit, Gesundheit und Stereotype.



Abbildung 4: LunchBox zum Thema „Konflikte, ja bitte!“ im Oktober 2020; Cornelia Rempe, Gleichstellungsbüro (l.), Katja Glasmachers, Referentin (r.)

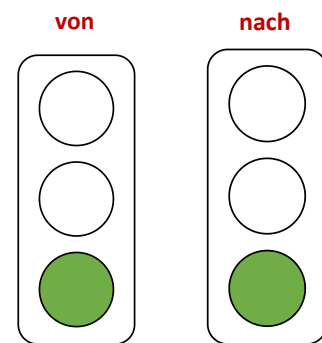
## Ziele

- Sensibilisierung der Beschäftigten für gleichstellungsrelevante Themen.
- Unterstützung der Beschäftigten in ihrer beruflichen Tätigkeit durch ein vielfältiges Angebot zur Qualifizierung für unterschiedliche Zielgruppen.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Mind. sechsmal im Jahr LunchBox-Angebot für die Beschäftigten	✓
Themenvielfalt für unterschiedliche Zielgruppen	✓

## Umsetzungsstand



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

Die LunchBox ist ein erfolgreiches Veranstaltungsformat, das intensiv nachgefragt wird. Das Gleichstellungsbüro hat zur Deckung des Bedarfs zusätzliche LunchBox-Angebote entwickelt und hat das Format mittels digitaler Durchführung nicht nur an die aktuelle Corona-Situation angepasst, sondern auch unterstützende, auf die Situation bezogene Inhalte konzipiert.

Folgende LunchBoxen wurden im Evaluationszeitraum angeboten:

- 14. Februar 2019: Mach dich arbeitsglücklich®! (für Frauen)
- 11. April 2019: Ist Gesundheit „unisex“? (für Frauen und Männer)
- 13. Juni 2019: Jede\*r hat sie, keine\*r will sie: Stereotype im Kopf (für Frauen und Männer)
- 29. August 2019: Mein Auftritt STIMMT! (für Frauen)
- 10. Oktober 2019: Erfolgreich durchstarten mit Kind! (für Frauen und Männer)
- 28. November 2019: Tabuzone Macht – Mittendrin statt nur dabei! (für Frauen)
- 20. Februar 2020: Jede\*r hat sie, keine\*r will sie – Stereotype im Kopf! (für Frauen und Männer)
- 23. April 2020: Dornröschen ist OUT! Eigene Chancen aktiv gestalten ist IN! (für Frauen)
- 3. und 18. Juni 2020: Zeitmanagement in der Corona-Krise (für Frauen)
- 20. August und 7. Oktober 2020: Konflikte, ja bitte! (für Frauen)
- 29. Oktober 2020: Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz (für Frauen und Männer)
- 26. November 2020: Karriereerzett – Wie sitzt es sich auf dem Cheffinnensessel? (für Frauen)
- 18. Februar 2021: Business-Smalltalk leicht gemacht! (für Frauen)
- 22. April 2021: Home Office, Hausaufgaben und Haushaltspflichten: Wie Eltern die Arbeit zuhause gerecht verteilen und ihren Mental Load reduzieren können (für Frauen und Männer)
- 01. Juli 2021: Mit Coolness und Gelassenheit punkten! (für Männer)

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro.

### 1.2.5. Total E-Quality - Das Zertifikat für gute Gleichstellungsarbeit

Die Stadt Dortmund ist seit 2014 Total E-Quality Prädikatsträgerin. Das Prädikat wird bundesweit verliehen und zeichnet herausragende Gleichstellungsarbeit aus. Um Prädikatsträgerin zu sein, muss man sich alle drei Jahre neu über ein Selbstbewertungsinstrument bewerben. Dies fasst alle in der Verwaltung durchgeführten Aktivitäten zur Verbesserung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zusammen. Die Stadt Dortmund hat das Prädikat 2017 zum zweiten Mal erhalten. Auch auf das Add-On Prädikat Diversity hat sie sich erfolgreich beworben.

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Im Jahr 2020 wird eine erneute Bewerbung auf das Prädikat für Chancengleichheit sowie das Add-On-Prädikat Diversity angestrebt.
- Das umfangreiche Selbstbewertungsinstrument des Prädikats fungiert für die Verwaltung als ein wichtiges Evaluationsinstrument, um das Thema "Gleichstellung" immer weiter zu denken.

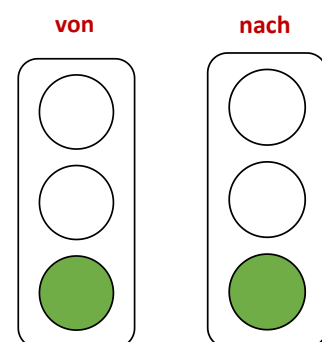
#### Ziele

- Eine erfolgreiche Wiederholungsbewerbung der Stadt Dortmund in den Jahren 2020 und 2023 um das Prädikat für Chancengleichheit inkl. Add-On-Prädikat Diversity.
- Regelmäßige Evaluation der bisherigen Gleichstellungsarbeit.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Erfolgreiche Wiederbewerbung 2020	✓
Fortschreibung der für die Selbstbewertung notwendigen Daten und Maßnahmen	✓

#### Umsetzungsstand



#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Die Stadt Dortmund erhielt 2020 zum dritten Mal das bundesweite Total E-Quality Prädikat sowie das Add-On-Prädikat für Diversity.
- Besonders die tiefe Verankerung der Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Verwaltung und das Engagement hinsichtlich einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden von der Jury hervorgehoben.



Abbildung 5: Über die Verleihung des Total-E-Quality Prädikats 2020 an die Stadt Dortmund freuen sich: Maresa Feldmann, Christian Uhr, Simone Hülsmann (v.l.n.r.)

#### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt und alle Bereiche, die im Themenfeld Gleichstellung und Diversity aktiv sind.

## 1.3. Abbau von stereotypen Rollenzuweisungen

### 1.3.1. Veranstaltungen und Qualifizierungen zum Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Das Thema "Abbau von stereotypen Rollenzuweisungen" ist aus Gleichstellungssicht absolut wichtig. Die Zuweisungen "typisch Frau / typisch Mann" sind indirekt mit dafür verantwortlich, dass die Gleichstellung der Geschlechter auch heute noch nicht erreicht ist, da Rollenerwartungen vielfach am Geschlecht festgemacht werden.

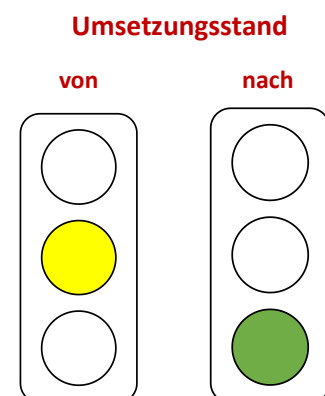
- In der Datenbank „Personalentwicklung“ sollen Seminare angeboten werden, die das Thema "Rollenstereotype" im Fokus haben.
- Das Qualifizierungskonzept von Führungskräften beinhaltet ein pflichtiges Teilmodul zum Thema „Gleichstellung“, mit dem Schwerpunkt „Rollenstereotype“.
- Das Gleichstellungsbüro bietet regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre, eine Veranstaltung zu dem Thema an.

#### Ziele

- Die Beschäftigten sowie die Führungskräfte der Verwaltung werden sich der eigenen stereotypen Denkmuster hinsichtlich Frauen- und Männerrollen bewusst und nutzen das Erlernete für objektivere Einschätzungen.
- Bei den Führungskräften wird das Erlernete für eine geschlechtersensible Personalentwicklung und -auswahl genutzt.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Integration des Themas in das Teilmodul Gleichstellung im Rahmen des Qualifizierungskonzepts für angehende Führungskräfte	✓
Alle zwei Jahre Veranstaltung zum Thema durch das Gleichstellungsbüro	✓
Regelmäßige Seminare mit einem Fokus auf Rollenstereotypen in der Datenbank „Personalentwicklung“	✓



#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Sowohl in 2019 als auch in 2020 wurde das Thema Stereotype im Rahmen der LunchBox aufgegriffen.

- Das Thema war Pflicht-Bestandteil im Modul „Gleichstellung“ der Führungskräfteentwicklung für neue Führungskräfte.
- In der Datenbank „Personalentwicklung“ wird das Seminar für neue Führungskräfte regelmäßig durchgeführt.
  - Die Teilnahme am Modul „Gute Personalarbeit! Gesetzliche Rahmenbedingungen kennen und anwenden - Gleichstellung als Führungsaufgabe“ mit Inhalten zu Geschlechterstereotypen und Rollenbildern und ihren Auswirkungen auf das Berufsleben wird über die PE-Datenbank allen Führungskräften angeboten.
  - Zudem ist eine ganzheitliche Betrachtung des Themas Gleichstellung/Vielfalt/Diversity im Rahmen des Werteprozesses angedacht.
- Darüber hinaus wurde das Girls- und Boys-PraktikumPlus als eigenständiges Projekt vorangetrieben (siehe Kapitel 1.3.2) und die Veranstaltungen zum Weltmädchentag 2019 und 2020 wurden ebenfalls zum Abbau von Genderstereotypen genutzt.
- Auch der Beitrag des Gleichstellungsbüros zum DiverseCity-Kongress in 2019 beinhaltet das Thema.

---

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt.

### 1.3.2. Durchbrechen von Unterrepräsentanz – Girls- und Boys-Praktikum

Einzelne Arbeitsbereiche der Verwaltung sind stark frauen- bzw. männerdominiert. In den technischen, naturwissenschaftlichen Berufen sind eher Männer repräsentiert, in den erzieherischen, sozialen Berufsfeldern eher Frauen. Dabei belegen Studien beispielsweise, dass geschlechtergemischte Teams erfolgreicher arbeiten.

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Entwicklung und Durchführung eines gemeinsamen Programms „**GIRLS' & BOYS' PRAKTIKUM**“, getragen vom Personal- und Organisationsamt und dem Gleichstellungsbüro, welches sich direkt an Schüler\*innen richtet.
- An ca. zehn Terminen sollen die Mentees (Schüler\*innen) die Möglichkeit einer Hospitation in den entsprechenden Bereichen bekommen. Begleitet wird das Programm durch zwei unterstützende Qualifizierungen. Betreut werden sie in den Bereichen von geeigneten Mentor\*innen.
- Im Anschluss an das Pilotprojekt erfolgt eine Evaluation und die Entscheidung über die Fortführung des Programms (Sommer 2021).

---

### Ziele

- Schüler\*innen gewinnen Einblicke in „geschlechteruntypische“ Berufsfelder und haben die Chance, Interesse für diese Berufe zu entwickeln.
- Die Gewinnung von angehenden Auszubildenden, die in den jeweiligen frauen- bzw. männeruntypischen Berufsfeldern ihre Ausbildung beginnen und damit langfristig den Frauen- bzw. Männeranteil erhöhen.

- Die Durchbrechung der Unterrepräsentanzen der Geschlechter in den unterschiedlichen Berufsgruppen durch besondere Förderung, Ansprache und Motivation.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Pilotprojekt mit anschließender Evaluation	✓
Evaluation des Programms in 2021	✓
Planung einer modifizierten Neuauf- lage des „GIRLS‘ & BOYS‘ PRAKTI- KUM“ für Schüler*innen für das Jahr 2022	✓

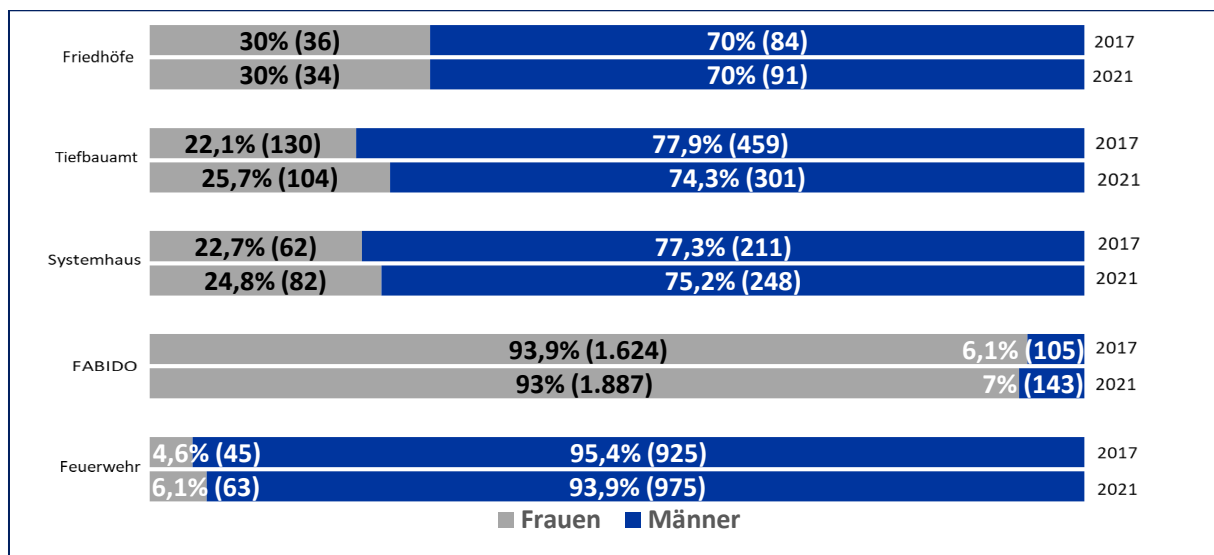
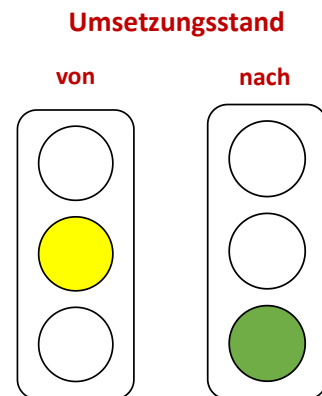


Abbildung 6: Verteilung von Frauen und Männern in ausgewählten Fachbereichen 2017 & 2021

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Durchführung des GIRLS‘ & BOYS‘ PRAKTIKUM im Jahr 2019 als Pilotprojekt, inklusive einer sehr arbeitsintensiven Werbekampagne und eine weite Ansprache weiterführender Schulen.
- Fortführung des Projektes im Jahr 2020 unter Ausweitung der Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und der Aufnahme eines zusätzlichen Berufsfeldes: Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice.
- Im Sommer 2021 Vorbereitung der Weiterführung des Projektes im nachfolgenden Frühjahr 2022.



Abbildung 7: Teilnehmerin am GIRL‘ & BOYS‘ Praktikum im Jahr 2020 (Foto: Roland Gorecki, Dortmund Agentur)

Modifizierung der ursprünglichen Planung in folgenden Punkten:

- Statt der ursprünglich geplanten zehn Hospitationstage werden die Schüler\*innen in 2022 ihre jeweiligen zwei- bis dreiwöchigen Berufsfelderkundungstage für das Praktikum nutzen.

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt, und die beteiligten Fachbereiche (Leitung, Auszubildende u.a.).

### 1.3.3. Gewinnung von Erziehern für die Kindertageseinrichtungen von FABIDO

Für Kinder ist es besonders wichtig, schon frühzeitig die Vielfalt der Gesellschaft und ihr Zusammenleben kennenzulernen, am besten in der Kita. Nur so haben Mädchen und Jungen die Chance, sich selbst mit Geschlechterbildern und Rollenvorstellungen auseinanderzusetzen. In den Dortmunder FABIDO-Einrichtungen lag 2017 unter den Erzieher\*innen der Anteil der Männer lediglich bei 5%.

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

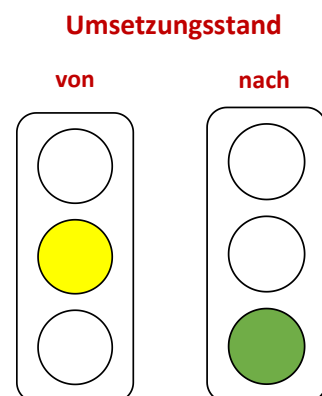
Im Jahr 2020 soll eine öffentlichkeitswirksame Plakat- und Veranstaltungskampagne ins Leben gerufen werden.

### Ziele

- Den Anteil von Männern unter den Erzieher\*innen durch die Kampagne bis 2023 um 50% steigern.
- Stereotypen entgegenwirken und öffentlichkeitswirksam berufliche Perspektiven für Männer in diesem Berufsfeld bekannt machen.

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Öffentlichkeitswirksame Plakat- und Veranstaltungskampagne	Nicht stattgefunden (Corona)
Erhöhung des Anteils an Männern unter den Erzieher*innen um 50% bis 2023	✓



### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die Plakat- und Veranstaltungskampagne nicht umgesetzt werden. Ob diese in der zweiten Phase des Gleichstellungsplans umgesetzt werden wird, bleibt abzuwarten.
- FABIDO hat am GIRLS- und BOYS-PraktikumPlus teilgenommen.
- FABIDO hat in seiner Außenwirkung und bei der Anwerbung von Auszubildenden für den Erzieher\*innenberuf verstärkt auf eine diversityorientierte Ansprache geachtet.



- Bis Juni 2021 konnte das ursprünglich für Ende 2023 gesetzte Ziel – die Erhöhung des Anteils der Erzieher um 50% – erreicht werden. Von 60 Erziehern in 2019 erhöhte sich der Anteil auf 105 in 2021.

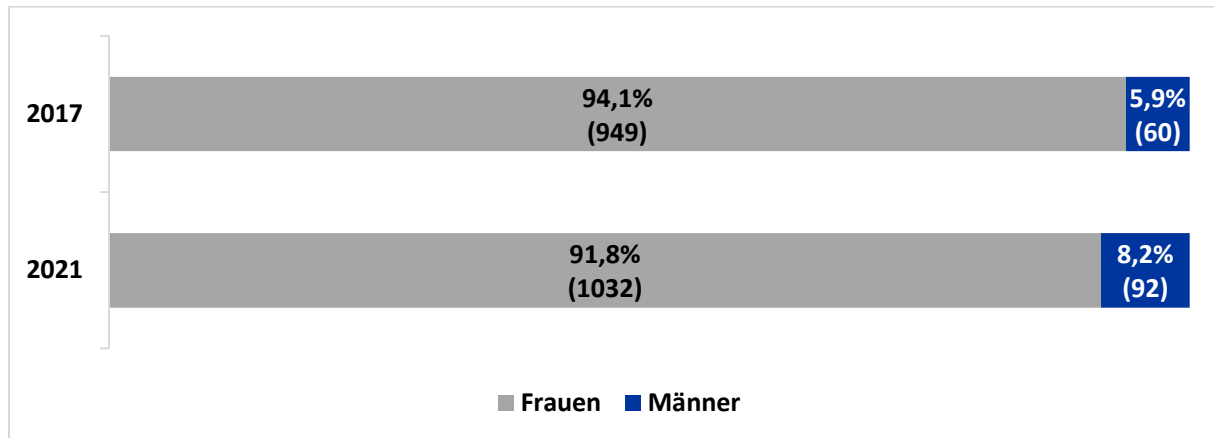


Abbildung 8: Verteilung von Männern und Frauen unter den Erzieher\*innen 2017 & 2021 bei FABIDO

---

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, FABIDO, Personal- und Organisationsamt.

### 1.3.4. Abbau von Rollenstereotypen – Genderbewusste Erziehung bei FABIDO

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- FABIDO bietet den pädagogischen Fachkräften in den Tageseinrichtungen für Kinder verstärkt Fortbildungen zum Thema an, z.B. „Anti-Bias-Ansatz“ – vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung.
- In der Kindertagespflege werden für die Tagespflegepersonen Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Erziehung“ bereit gehalten.
- FABIDO beteiligt sich am DiverseCity-Kongress mit dem Thema „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung mit Blick auf die Vielfalt von Familien“.

---

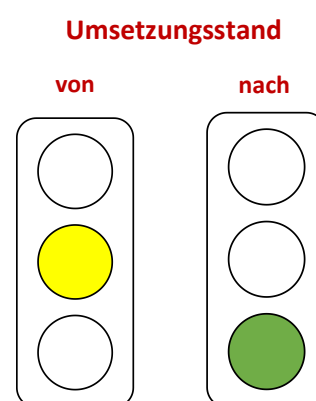
#### Ziele

- Die pädagogischen Fachkräfte beachten und bearbeiten Geschlechtergerechtigkeit oder die Auseinandersetzung mit Stereotypen als Querschnittsaufgabe in den unterschiedlichen Bildungsbereichen.
- Die pädagogischen Fachkräfte sind sich einer gendersensiblen Haltung bewusst und reflektieren diese im pädagogischen Alltag.
- Die pädagogischen Fachkräfte sind Vorbild und bieten Kindern eine Orientierungshilfe durch eine klare Orientierungslinie, die die Geschlechterrollen so offen wie möglich hält.
- Die Lernumgebung des Kindes wird möglichst frei von Geschlechterstereotypen und vorurteilsbewusst gestaltet, d.h. die pädagogischen Fachkräfte verzichten auf die Zuordnung von Spielen, Farben, Verhaltensweisen, Kleidung als „männlich“ oder „weiblich“. Die Räumlichkeiten und Materialien bieten den Kindern sowohl die Möglichkeit zu toben und zu klettern, als auch zu entspannen und sich einzufühlen.

- Geschlechterstereotypisches Material wird bewusst thematisiert und geschlechtsuntypische Symbole angeboten, d.h. es gibt vorwiegend Kinderbücher und Bilder, die die Vielfalt von geschlechtlichen Lebensweisen und Familienformen zeigen. Bücher mit Stereotypen und diskriminierenden Abbildungen und Inhalten werden entfernt oder es werden stereotype Inhalte mit den Kindern thematisiert. Kinder erleben und erfahren Menschen mit geschlechtsuntypischen Berufen. Damit Kinder nicht in Kategorien „geschlechtstypisch oder - untypisch“ denken lernen, erleben sie in der Kindertageseinrichtung auch geschlechtsuntypisches Verhalten von pädagogischen Fachkräften.
- Eltern und Kolleg\*innen arbeiten gemeinsam am Thema und werden für Geschlechterstereotype und -symbole im Alltag und deren Wirkung auf Kinder sensibilisiert.
- Bei der Umsetzung genderbewusster Pädagogik ist es wichtig, vorab die Räume, das Spielverhalten und die Verhaltensweisen der Kinder zu betrachten.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Regelmäßige Fortbildungen und Qualifizierungen für Erzieherinnen zum Thema gendersensible Erziehung	✓
Regelmäßige Fortbildungen und Qualifizierungen für Tagespflegepersonen	✓
Teilnahme am DiverseCity-Kongress	✓



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

### Tageseinrichtungen für Kinder (TEK):

- Die Themen Vorurteilsbewusste Erziehung und Geschlechtergerechtigkeit werden nach wie vor im pädagogischen Alltag auf allen Ebenen und vielfältigen Projekten umgesetzt. Die Fachreferentinnen von FABIDO unterstützen die Fach- und Führungskräfte der Einrichtungen durch Beratung, Begleitung von Projekten, Konzeptionstagen, Dienstbesprechungen etc.
- Als Arbeitshilfen stehen den pädagogischen Fachkräften unter anderem mehrere als Qualitätsstandard von FABIDO entwickelte Positionspapiere zur Verfügung, z.B. Vielfalt, Toleranz und Demokratie, Soziales Lernen, Kindliche Sexualität.
- Am 25.09.2019 gab es beim jährlichen „Blickpunkt Pädagogik“ einen Workshop für Leitungskräfte zur „Vorurteilsbewussten Pädagogik“. Diese Veranstaltung konnte bedingt durch die Corona-Pandemie seitdem nicht mehr stattfinden.
- Darüber hinaus fanden im Zeitraum 2019–2021 - soweit die Pandemie-Lage es zuließ und ggf. auf digitalem Weg - folgende Fortbildungen statt:
  - Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung
  - Hilfeorientierter Kinderschutz in Kindertageseinrichtungen (Pflichtfortbildung für jede TEK)
  - Mit „Nein-Sagen“ allein ist es nicht getan – Prävention von sexuellem Missbrauch
  - Doktorspiele – zwischen Entdeckungslust und Grenzverletzung

- Bienchen und Blümchen sind out – Hilfe im Umgang mit Doktorspielen & Co.

#### **Kindertagespflege (KTP):**

- Die selbständig tätigen Tagespflegepersonen werden in pädagogischen Fragen von ihren Fachberaterinnen unterstützt und begleitet. Die festangestellten Mitarbeiter\*innen der Kinderstuben nehmen an den Fortbildungsangeboten der Tageseinrichtungen teil.
- Im Zeitraum 2019 – 2021 fanden, soweit die Pandemie-Lage es zuließ und ggf. auf digitalem Weg, folgende Fortbildungen für Tagespflegepersonen statt:
  - Der Schutzauftrag § 8a in der Kindertagespflege (Pflichtfortbildung für jede Tagespflegeperson)
  - Mehr WIR bitte – Förderung der sozial-emotionalen Kompetenz über Bewegung und Spiel
  - Bienchen und Blümchen sind out – Hilfe im Umgang mit Doktorspielen & Co.

#### **Teilnahme am DiverseCity-Kongress**

FABIDO hat vor der Corona-Pandemie den DiverseCity-Kongress Dortmund mit dem Thema „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung mit Blick auf die Vielfalt von Familien“ aktiv mitgestaltet. Nach der pandemiebedingten Absage der Veranstaltung 2020 sind FABIDO-Beschäftigte als Teilnehmer\*innen bei den DiverseCity-Kongressen vertreten.

---

#### **Zuständigkeit**

FABIDO.

## 1.4. Geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung

### 1.4.1. Einhaltung von Kriterien bei Ausschreibungen

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

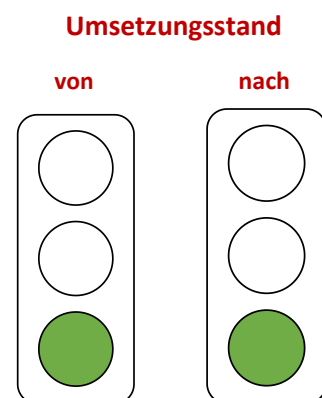
- Ausschreibung von Stellen in höheren Führungsebenen und Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie im technischen Bereich durchgängig mit qualifizierten Anforderungsprofilen.
- Kriterien zum Stellenanforderungsprofil, Stellenausschreibungen und Beurteilungswesen werden miteinander in Beziehung gebracht.
- Textbausteine zum Teilzeitpassus, zur Frauenförderung und zu Total E-Quality (externe Ausschreibungen) werden in die Ausschreibungstexte aufgenommen.
- Auf eine geschlechtersensible Sprache wird geachtet.

#### Ziele

- Besetzungsverfahren werden transparent gestaltet, denn die Transparenz der Verfahren und das Bewähren im Auswahlverfahren stärken die ausgewählten Personen und deren Akzeptanz.
- Verstärkte Ansprache von Frauen sowie Beschäftigte in Teilzeit durch eine entsprechende Gestaltung der Ausschreibungstexte.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Die oben aufgeführten Textbausteine sind in Ausschreibungstexten enthalten	✓
Der Teilzeitpassus wird weiterhin auch bei Führungspositionen mit aufgenommen	✓
Die drei Instrumente – Stellenanforderungsprofil, Stellenausschreibungen und Beurteilungswesen – stehen in Bezug zueinander	In Bearbeitung



#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Beteiligung des Gleichstellungsbüros erfolgt bereits in der Phase der Ausschreibung von Stellen.
- Kriterien, wie das Verwenden einer gendergerechten Sprache oder des Teilzeitpassus' im Ausschreibungstext, werden eingehalten.
- Beteiligung des Gleichstellungsbüros an Auswahlverfahren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgt (ab der Entgeltgruppe 11 TVöD bzw. ab Besoldungsgruppe A 12 LBesG NRW und in allen Führungsebenen).

- Beteiligung des Gleichstellungsbüros an allen Personalentscheidungen, wie beispielweise Beginn oder Beendigung eines Dienst- und/oder Arbeitsverhältnisses, bei Umsetzungen, Versetzungen oder auch bei Reduzierungen bzw. Erhöhungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, sowie bei Anträgen zur mobilen Arbeit ist gewährleistet.
- Die Vertretenden des Gleichstellungsbüros gehören zur Kommission eines Auswahlverfahrens und achten auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW.
- Die Instrumente Stellenanforderungsprofil, Stellenausschreibung(en) und Beurteilungswesen befinden sich in der Überarbeitung und sollen verstärkt miteinander in Beziehung gebracht werden. Die Finalisierung ist für die zweite Phase des Evaluationszeitraums vorgesehen.

---

## Zuständigkeit

Personal- und Organisationsamt, Gleichstellungsbüro, Personalrat, Personalverantwortliche.

### 1.4.2. Durchbrechen von Unterrepräsentanz auf Leitungsebenen und in höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen

Auf allen Leitungsebenen bei der Stadt Dortmund besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen, wie die nachfolgende Grafik noch einmal verdeutlicht. Parität ist hinsichtlich der Leitungsebenen und ebenso in den höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen (siehe Grafik Kapitel 4.4) noch nicht erreicht.

	2019		2020		2021	
	M	W	M	W	M	W
<b>FL</b>	25 78,1%	7 21,9%	26 81,3%	6 18,8%	25 78,1%	7 21,9%
<b>BL</b>	101 65,2%	54 34,8%	105 63,6%	60 36,4%	94 61,0%	60 39,0%
<b>TL</b>	286 52,5%	259 47,5%	303 52,8%	271 47,2%	293 57,6%	216 42,4%

Abbildung 9: Anteil Frauen und Männer auf den verschiedenen Führungsebenen

Die Grafik zeigt die IST-Situationen aus den jeweiligen Jahren aus den Dialoggesprächen des Gleichstellungsbüros mit den Fachbereichsleitungen. Es gilt zu beachten, dass in dieser Darstellung auf der Ebene der Fachbereichsleitungen die Stellvertreter\*innen nicht mit aufgeführt sind und der Bereichsleitungsebene zugeordnet wurden. Zudem werden seit dem Jahr 2021 die Leitungen der Kindertageseinrichtungen (FABIDO) aufgrund der Einführung einer vierten Führungsebene nicht mehr der Teamleitungsebene zugerechnet.

## Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

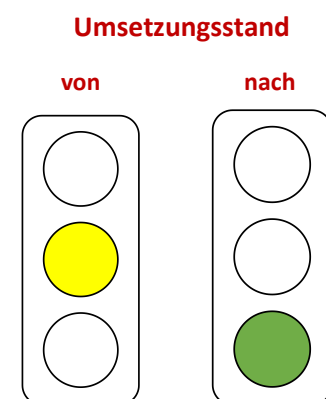
- Das Gleichstellungsbüro informiert in gesonderten E-Mails bei Ausschreibungen von Stellen auf den Ebenen Bereichsleitung und Fachbereichsleitung die Frauen auf der nächsttieferen Hierarchieebene.
- Die Teilnahme des Gleichstellungsbüros an allen Auswahlgesprächen mit Gleichstellungsrelevanz.
- Die Fachbereichsleitungen geben in den jährlichen Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten an, inwieweit sie planen, den Frauenanteil auf den Führungsebenen zu erhöhen. Anhand der Statistik (aktuelle Situation und erwartete Abgänge) werden Zielwerte für die nächsten fünf Jahre besprochen.

## Ziele

- Mehr Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen sowie auf höherwertige Stellen.
- Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebenen sowie in höherwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Gezielte Ansprache und Information potentieller Bewerberinnen	✓
Benennung von Zielwerten und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebenen in den PuOE-Konzepten der Fachbereiche	✓
Signifikante Erhöhung des Frauenanteils auf den Führungsebenen	✓
Signifikante Erhöhung des Frauenanteils auf höherwertigen Entgelt- und Besoldungsstufen in den meisten Kategorien.	✓
Mehr Bewerbungen von Frauen auf Führungspositionen	-



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Eine Vertretung des Gleichstellungsbüros war bei den meisten Auswahlverfahren anwesend, hierbei wurde auf einige Potenzialträgerinnen verwiesen.
- In den letzten Jahren wurde eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Auswahlverfahren seitens des Gleichstellungsbüros bemerkt. Um dem entgegen zu steuern wurden viele Beratungsgespräche mit weiblichen Anwärtnerinnen auf Führungspositionen geführt.
- Jährliche Gespräche mit den Fachbereichsleitungen sind erfolgt (siehe Kapitel 1.2.2)

- Ein Kennzahlensystem, mit welchem sich der Anteil von Bewerbungen auf Führungsfunktionen geschlechterdifferenziert erfassen lässt, ist aktuell in Arbeit.

---

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Fachbereichsleitungen, Personal- und Organisationsamt.

### 1.4.3. Führen in Teilzeit

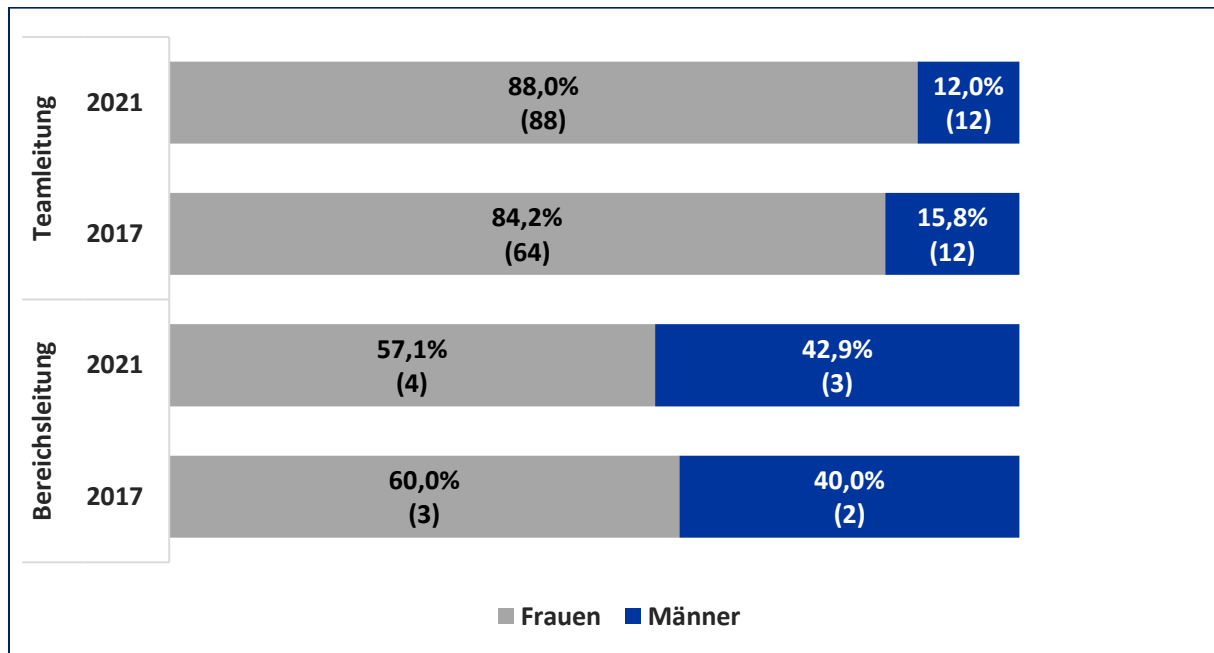


Abbildung 10: Führungskräfte in Teilzeit 2017 & 2021 (ohne Altersteilzeit)

---

## Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Teilzeitpassus ist Bestandteil aller Stellenausschreibungen, inkl. Leitungsstellen.
- Arbeitszeit spielt bei der Ermittlung der Bestenauslese keine Rolle.
- Teilzeitanträge von Führungskräften werden unterstützt.
- Menschen, die bereits in Teilzeit tätig sind, dienen als Role-Models, indem sie als Vorbilder für andere sichtbar werden – z.B. durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit.
- In den Dialoggesprächen zwischen Fachbereichsleitungen und Gleichstellungsbüro wird das Thema Führung in Teilzeit regelmäßig angesprochen und diskutiert.
- In den jährlich zu erstellenden PuOE-Konzepten der Fachbereiche hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familien eine eigene Rubrik.

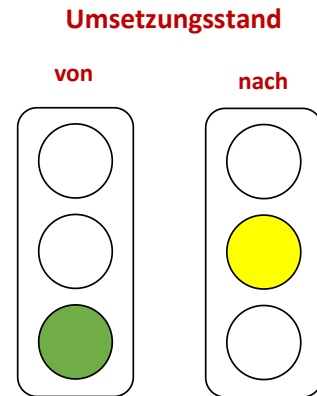
---

## Ziele

- Die Akzeptanz für Teilzeit in Führung soll erhöht werden.
- Förderung von Teilzeitmodellen auch für Führungsebenen.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Minimierung des Ausschlusses von Teilzeitkräften bei Ausschreibungen	✓
Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung der Akzeptanz	✓
Erhöhung des Anteils von Führungskräften in Teilzeit	Keine signifikante Steigerung



---

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Veröffentlichung von Artikeln in der MAI zum Thema Führung in Teilzeit, z.B. Interview mit Daniel Kunstleben – Leiter FABIDO – als Role-Model zum Thema Elternzeit (MAI 9/2019, Nr. 3).
- In den jährlichen Dialoggesprächen war auch das Thema Führen in Teilzeit Bestandteil des Austausch.
- In den Auswahlverfahren wird von der Auswahlkommission darauf geachtet, dass Bewerber\*innen mit Teilzeitwunsch nicht benachteiligt werden.
- In einzelnen Fachbereichen wurde das Modell einer geteilten Führung angewendet, z.B. Amt für Stadterneuerung.

---

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, alle Dezernate und Bereiche.

### 1.4.4. Personalentwicklungskonzept der Stadt Dortmund

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Eine strategische Personalplanung, eine zukunftsorientierte Personalentwicklung und ein modernes Personalmanagement werden angesichts des demografischen Wandels, Digitalisierung und Fachkräftemangel zunehmend wichtiger:

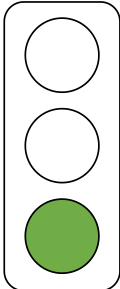
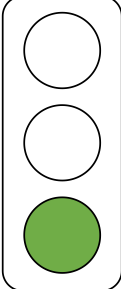
- Die Stadt Dortmund erstellt ein Personalentwicklungskonzept, welches sich mit den drei Schwerpunkten „Employer Branding“, „Qualifizieren und Halten“ sowie „Führung“ beschäftigt.
- In dem Konzept wird auch die Auswahl, Vorbereitung und Bindung von Führungskräften neu konzipiert und auf die Kompetenzen von Führungskräften sowie die regelmäßige Überprüfung ihrer Führungsqualitäten näher eingegangen. Das Thema Gleichstellung fließt hierbei mit ein.
- Das Konzept gibt einen kurz- bis mittelfristigen Ausblick auf die künftigen Handlungsfelder und die strategische Ausrichtung der gesamtstädtischen Personalentwicklung. Hierzu gehören u.a. die Qualifizierungsbedarfe, die Überarbeitung des Beurteilungswesens sowie eine modern aufzustellende Personalentwicklung. Im Zuge dessen wird auch den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW Rechnung getragen.



## Ziele

Durch das gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept soll den vielfältigen Anforderungen eines modernen Personalmanagements gerecht und die individuelle Personalentwicklung gefördert werden.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt	Umsetzungsstand	
		von	nach
Aufstellen und Umsetzen des gesamtstädtischen Personalentwicklungskonzeptes unter Einbezug von Gleichstellungsaspekten	✓		

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

Das gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept wurde in 2018 erarbeitet, in 11/2018 vom APOD beschlossen. Die einzelnen aufgezeigten Strategien und Maßnahmen werden sukzessive umgesetzt. Dabei werden Gleichstellungsaspekte im Blick behalten und gemeinsam von Gleichstellungsbüro und Fachbereich 11 gefördert.

## Zuständigkeit

Personal- und Organisationsamt, Personalrat, Gleichstellungsbüro, Führungskräfte.

## 1.4.5. Mentoring



Abbildung 11: Auftaktveranstaltung Mentees mit Mentor\*innen sowie Trainer\*in (Foto: Roland Gorecki, Dortmund Agentur)

Das Mentoringprogramm der Stadt Dortmund läuft bereits seit 2001. War das Programm bis 2016 ausschließlich für weibliche Mentees vorgesehen, wurde das Programm in der letzten Runde auch für männliche Mentees geöffnet. Der Frauenanteil unter den Mentees liegt dabei mindestens bei zwei Dritteln (an dem Programm können zehn Frauen und fünf Männer teilnehmen).

## Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

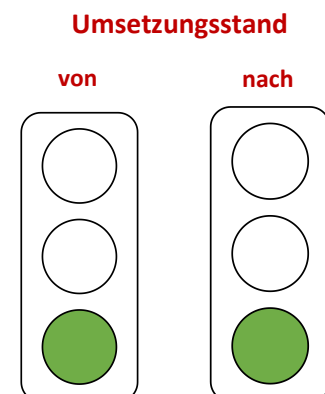
- Das Mentoringprogramm wird fortgesetzt und kontinuierlich evaluiert.
- Die Ausschreibung, Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgespräche sowie die Gewinnung von Mentor\*innen erfolgt durch das Personal- und Organisationsamt und dem Gleichstellungsbüro unter Mitwirkung des Personalrates.
- Die Programme werden begleitet von externen Referierenden. Diese Personen führen im Rahmen des Programms Workshops und Netzwerktreffen für die Mentees und Mentor\*innen durch.
- Die Fachbereichsleitungen werden durch das Personal- und Organisationsamt und das Gleichstellungsbüro informiert und motiviert, ambitionierte Frauen und Männer in ihren Fachbereichen für das Mentoringprogramm als Mentees zu gewinnen.
- Es werden regelmäßige Statistiken über die Entwicklung der Mentees geführt, um zu erkennen, wie sich deren berufliche Weiterentwicklung gestaltet hat.

## Ziele

Die Mentoringprogramme sollen auch weiterhin einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen leisten.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Regelmäßige Durchführung des Programms	✓
Gezielte Ansprache der Fachbereichsleitungen zur Gewinnung von potentiellen Mentees	✓
Evaluierung der Programme (Befragung von Mentees und Mentor*innen)	✓
Statistische Erhebung der beruflichen Entwicklung der Mentees	✓
Berufliche Weiterentwicklung der Mentees aus den Programmen	✓



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- 2019 haben sich insgesamt über 70 Beschäftigte beworben und in einem strukturierten und mehrstufigen Auswahlverfahren wurden zwölf Frauen und fünf Männer ausgewählt.
- Nach der großen Auftaktveranstaltung am 22. November 2019 mit allen Mentees, ihren Mentor\*innen und den direkten Führungskräften im Rathaus fanden im Jahr 2020 intensive Austauschtreffen zwischen den Mentees und ihren Mentor\*innen statt. Flankiert wurden diese mit Netzwerktreffen sowohl für die Gruppe der Mentees als auch für die Gruppe der Mentor\*innen u.a. durch Qualifizierungen.

- Aufgrund der Corona-Situation wurde das Programm bis 2021 über die geplante Laufzeit hinaus fortgesetzt. Einige Komponenten wurden als Webinare angeboten. Ein besonderes Highlight war die Entwicklung eines Filmes, in denen die Mentees der Staffel über ihre Erfahrungen mit dem Programm berichteten (<https://www.youtube.com/watch?v=3tjdqYAvNW4>).

#### Zukünftige Modifikation und Weiterentwicklung des Programms:

- Für 2022 ist eine Neuausrichtung des Führungsnachwuchskräfte- und Mentoringprogramms geplant. Das neue Talentförderungsprogramm wird drei verschiedene Bausteine enthalten: Quick & Easy, Start-up Mentoring sowie Mentoring Leadership. Die Programme Quick & Easy sowie das Start-up Mentoring richten sich hierbei an Mitarbeitende mit Interesse an der Übernahme einer ersten Führungsfunktion. Das Leadership-Mentoringprogramm bezieht sich dagegen auf die Team- und Bereichsleitungsebene, die sich in Richtung Übernahme einer höherwertigen Führungsfunktion weiterentwickeln möchte.

---

#### Zuständigkeit

Personal- und Organisationsamt, Gleichstellungsbüro, Personalrat.

#### 1.4.6. Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros für Frauen zur beruflichen Entwicklung und für Beschäftigte zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die bestehenden Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind facettenreich. Häufig hilft es, sich zu diesen Themen beraten zu lassen, um das Für und Wider für die unterschiedlichen Vorgehensweisen.

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Frauen aus der Verwaltung erhalten auf Wunsch Informationen und individuelle Beratungen durch das Gleichstellungsbüro hinsichtlich ihrer Karriereplanung. Dies beinhaltet u.a. Bewerbungstraining und das Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven.
- Alle Beschäftigten der Verwaltung haben die Möglichkeit, sich über das Gleichstellungsbüro hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten zu lassen

---

#### Ziele

- Frauen sollen in ihrer Karriereplanung und bei der Bewerbung auf Leitungsfunktionen und höheren Eingruppierungen unterstützt werden.
- Frauen und Männer sollen umfänglich und individuell über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit beraten und informiert werden.
- Insbesondere Männer sollen vermittelt bekommen, dass auch deren Wünsche nach Vereinbarkeit wertgeschätzt und unterstützt werden.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt	Umsetzungsstand	
		von	nach
Unterstützung von Frauen bei der Karriereplanung und im Bewerbungsverfahren auf Fach- und Führungspositionen	✓		
Information von Frauen und Männern über die Unterstützungsmöglichkeiten der Vereinbarkeit	✓		
Besondere Ansprache von Männern auch über Veranstaltungsformate wie die Väterkonferenz und die LunchBox	✓		
Durchführung von Treffen von Beschäftigten in Elternzeit	✓		

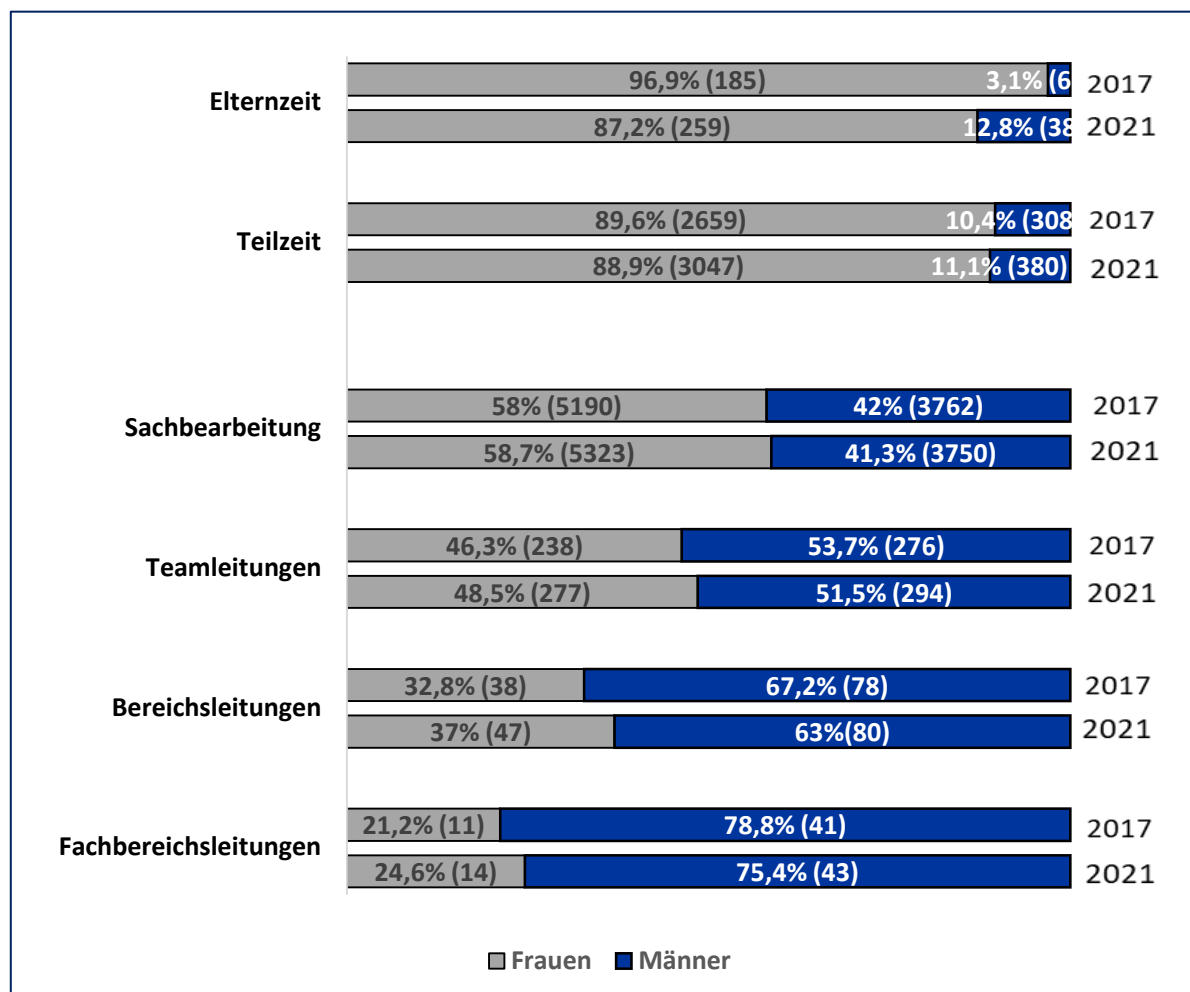


Abbildung 12: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karriere 2017 & 2021

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

Sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2020 wurden durch die Mitarbeiter\*innen des Gleichstellungsbüros jeweils über 200 persönliche Beratungen durchgeführt. Eine ähnliche Zahl wird für die kommenden Jahre erwartet.

---

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro.

### 1.4.7. Führungsfrauennetzwerke auf Bereichs- und Fachbereichsleitungsebene

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Die regelmäßig stattfindenden Treffen der Führungsfrauennetzwerke dienen dem Erfahrungsaustausch, der kollegialen Beratung und der gegenseitigen Unterstützung. Es gibt aktuell zwei Netzwerke:

- Das eine Netzwerk (Führungsfrauen 1) umfasst alle Führungsfrauen, die mind. Bereichsleiterinnen sind und mehr als 25 Beschäftigte haben.
- Dem aus dem Projekt „Top in Führung“ entstandenen Netzwerk (Führungsfrauen 2) gehören zehn Bereichs- und Fachbereichsleiterinnen an.
- Regelmäßige Treffen beider Führungsfrauennetzwerke (jeweils viermal im Jahr).
- Für das erste Netzwerk wird maximal 16 Frauen einmal im Jahr eine zweitägige Qualifizierungsveranstaltung angeboten, die sie bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben unterstützt.

---

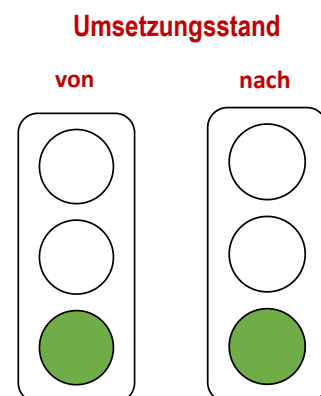
### Ziele

- Die Führungsfrauennetzwerke sind von Seiten des Gleichstellungsbüros weiter zu etablieren und zu festigen.
- Die Führungsfrauen unterstützen sich untereinander und werden in der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben und in ihrer Karriereplanung gestärkt.

---

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Regelmäßige Treffen der zwei Netzwerke	teilweise (Corona)
Zweitägige Qualifizierungsveranstaltung für Führungsfrauen 1	2019 ✓ 2020 ausgefallen (Corona)



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Aufgrund der Corona-Situation konnten die Netzwerktreffen für beide Netzwerke nicht in der geplanten Regelmäßigkeit durchgeführt werden. Allerdings konnte ein Teil der Treffen im virtuellen Raum stattfinden.
- An der zweitägigen Qualifizierung für das zweite Netzwerk am 15. und 16. November 2019 zum Thema „**Change Management – Gestaltung von Veränderungsprozessen**“ haben 16 Bereichs- und Fachbereichsleiterinnen teilgenommen. In 2020 musste die geplante Qualifizierungsveranstaltung zum Thema „**Stress**“ coronabedingt abgesagt werden.

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt (bzgl. Qualifizierung).

### 1.4.8. Teamleiterinnennetzwerk mit unterschiedlichen Angeboten

Die heutigen Teamleiterinnen sind die potentiellen Bereichsleiterinnen von morgen. Sie sollen durch das Angebot des Gleichstellungsbüros gestärkt werden.

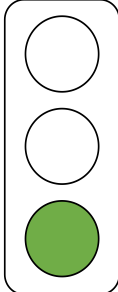
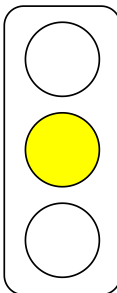
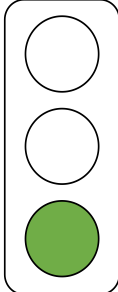
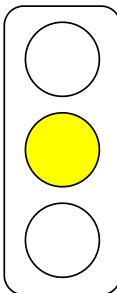
#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Das Gleichstellungsbüro bietet ab Herbst 2020 vierteljährlich Treffen für ca. 14 Teamleiterinnen an.
- Die Netzwerktreffen werden durch das Gleichstellungsbüro und bei Bedarf durch externe Referierende begleitet.

### Ziele

- Teamleiterinnen in ihrer Leitungsfunktion stärken.
- Vernetzung der Frauen auf Führungsebene.
- Teamleiterinnen mit diesem Angebot dabei unterstützen, sich auf höhere Führungsfunktionen zu bewerben.

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt	Umsetzungsstand	
		nach	nach
Regelmäßige Vernetzungstreffen der Teamleiterinnen	Bisher nicht stattgefunden (Corona). Konzepterstellung sowie Terminierungen für Start Herbst 2022 wurden umgesetzt		
Erhöhung des Frauenanteils auf Bereichsleitungsebene	Zum Zeitpunkt der Evaluation nicht messbar wegen verspätetem Start der Maßnahme		

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Auf Grund der Corona-Pandemie musste der Start des Netzwerks von Herbst 2020 auf den Winter 2021 verschoben werden.
- Die inhaltliche Ausrichtung wurde im Frühjahr 2021 vorangetrieben (Kriterien zum Auswahlverfahren, Terminierung von Workshops etc.). Das Netzwerk wird im Herbst 2021 starten.

---

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro.

## 1.4.9. Qualifizierungsangebot für Bereichsleiterinnen

Der Anteil an Bereichsleiterinnen in der Verwaltung liegt bei 37%. Auch der Frauenanteil auf Fachbereichsleitungsebene ist deutlich niedriger als der der Männer.

### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Einmal Jahr bietet das Gleichstellungsbüro eine Qualifizierung speziell für Bereichsleiterinnen an.

---

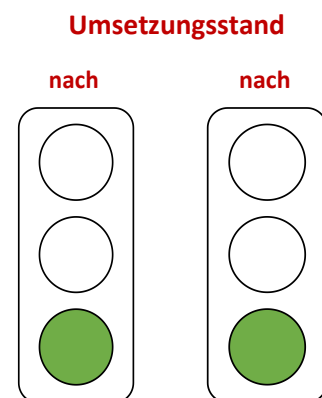
### Ziele

- Die Bereichsleiterinnen werden in ihrer aktuellen Tätigkeit und Führungskompetenz gestärkt.
- Vernetzung und gegenseitige kollegiale Unterstützung.

---

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Jährliches Qualifizierungsangebot für Bereichsleiterinnen	✓
Erhöhung des Frauenanteils bei den Fachbereichsleitungen	✓



---

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Das Gleichstellungsbüro hat für jeweils rund 16 Bereichsleiterinnen einmal im Jahr eine Qualifizierung angeboten:
  - 5. Juni 2019: Souverän in der Sandwichposition
  - 26. und 27. Februar 2020: SpracheMachtEinfluss – Rhetorik für Frauen
  - 03. Februar 2021: Von einer die auszog, Konflikte zu lösen
- Zwischen 2017 und 2021 konnte der Frauenanteil auf Fachbereichsleitungsebene (inklusive Stellvertretungen) um 3,4%-Punkte von 21,2% auf 24,6% gesteigert werden (siehe Grafik Kapitel 4.3).

---

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro.

## 1.4.10. Qualifizierungsangebot für Teamleiterinnen

### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Einmal im Jahr eine Qualifizierungsveranstaltung speziell für Teamleiterinnen mit einer externen Referentin zu unterschiedlichen, führungsrelevanten Themen.

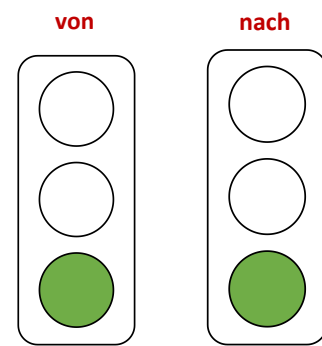
### Ziele

- Teamleiterinnen werden in ihrer Leitungsfunktion gestärkt.
- Teamleiterinnen werden mit diesem Angebot unterstützt, sich auf höhere Führungsfunktionen zu bewerben.

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Jährliches Qualifizierungsangebot für Teamleiterinnen	✓
Erhöhung des Frauenanteils bei den Bereichsleitungen	✓

### Umsetzungsstand



### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Das Gleichstellungsbüro bietet einmal im Jahr ein Seminar speziell für Teamleiterinnen zu unterschiedlichen, führungsrelevanten Themen an:
  - 17. Dezember 2019: Raus aus der Komfortzone – rein ins Rampenlicht!
  - 19. und 20. November 2020: Kommunikation im Konflikt: Gutes Streiten – Schlechtes Streiten
- Zwischen 2017 und 2021 konnte der Frauenanteil auf Bereichsleitungsebene um 4,2%-Punkte von 32,8% auf 37,0% (ohne die stellv. Bereichsleitungen) gesteigert werden (siehe Grafik Kapitel 4.3 zum Anteil Frauen Bereichsleitung).

### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro.



### 1.4.11. Qualifizierungsprogramm FrauenMachtEinfluss

Das Programm FrauenMachtEinfluss wird unter Beteiligung des Gleichstellungsbüros der Stadt Dortmund und des Dortmunder Forums Frau & Wirtschaft e.V. durchgeführt und richtet sich an Frauen, die in Wirtschaft und Verwaltung einflussreiche Positionen anstreben.



Abbildung 13: Flyer Programm März bis Juni 2021

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

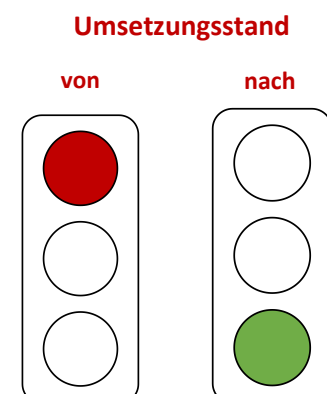
- Die Qualifizierung richtet sich an Frauen, die ihre Kompetenzen in Leitungsfunktionen und der Gremienarbeit stärken wollen.
- Mehrere ganztägige Module vermitteln das nötige Know-How und praktische Übungen stärken ihre Fähigkeiten.
- An dem Qualifizierungsprogramm können insgesamt 16 Frauen teilnehmen – acht aus der Verwaltung und acht aus der Wirtschaft.
- Theoretische Inputs und Praxisbezug werden vermittelt.

#### Ziele

- Die Teilnehmerinnen werden in ihren Kompetenzen für Leitungsfunktionen und Gremienarbeit gestärkt.
- Der Anteil von Frauen in Gremien der Verwaltung sowie in höheren Leitungsfunktionen – insb. Bereichsleitungsebene – erhöht sich.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Fünf ganztägige Qualifizierungsmodule für Frauen auf der ersten Führungsebene 2019	✓
Neuaufgabe des Programms 2021 aufgrund positiver Resonanz	✓
Erhöhung des Frauenanteils bei den Bereichsleitungen	✓



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Das Programm wurde bereits 2018 konzipiert und besteht aus fünf – zum Teil mehrtägigen – Qualifizierungsmodulen.
- 16 Führungsfrauen haben im ersten Halbjahr 2019 an diesem Programm teilgenommen. Auf Anregungen der Führungsfrauen wurde zusätzlich für den 7. Februar 2020 eine ganztägige Schulung zum Thema Konfliktmanagement angeboten.

### Modifikation des Qualifizierungsprogramms

- Aufgrund der positiven Resonanz und der Evaluation des Programms wurde geplant, das Qualifizierungsprogramm auch zukünftig in einem zweijährigen Rhythmus anzubieten.
- Im Frühjahr 2021 wurde ein modifiziertes Konzept in Kooperation mit dem Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. entwickelt. Bei der für 2021 geplanten Neuauflage konnten sieben Plätze für Teamleiterinnen der Stadtverwaltung und sieben für Führungsfrauen aus der Wirtschaft angeboten werden. Die über 30 Bewerbungen zeigen eine hohe Nachfrage und Bedarf an dem Programm auf.

---

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro.

## 1.4.12. Veranstaltungsformat „Frauen in der Stadtverwaltung“

### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Frauen, die in Führungspositionen sind oder ungewöhnliche, eher frauenuntypische Berufe ausüben, werden interessierten Frauen aus der Verwaltung sowie aus der Bevölkerung vorgestellt.
- Im Rahmen von moderierten Gesprächen erzählen die Frauen über ihren Werdegang, ihre Tätigkeiten, ihre Ziele, Herausforderungen und das, was ihnen bei ihrer Arbeit wichtig ist.

---

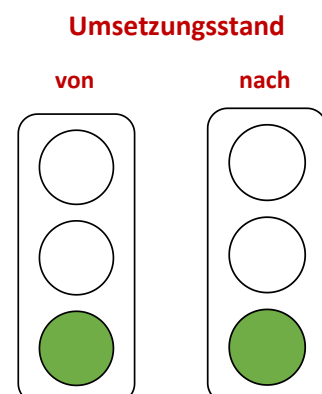
## Ziele

- Interessante Frauen aus der Verwaltung in ihren besonderen Positionen sichtbar machen.
- Sie sollen als Role-Models die Teilnehmerinnen inspirieren, die eigenen Potentiale für den eigenen beruflichen Werdegang auszuschöpfen.

---

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Regelmäßige Vorstellung von Frauen in Führungspositionen in eher frauenuntypischen Berufen bzw. Bereichen	2019 ✓ 2020 und 2021: Ausfall wegen Corona



### **Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail**

- Im Jahr 2019 fanden zwei Veranstaltungen im Rahmen dieses Formates statt:
    - 13. Mai 2019: Dr. Annette Frenzke-Kulbach, Leiterin des Jugendamtes
    - 13. November 2019: Isolde Parussel, Leiterin des Hoesch-Museums
  - In den Jahren 2020 und 2021 mussten die geplanten Veranstaltungen coronabedingt ausfallen.
- 

### **Zuständigkeit**

Gleichstellungsbüro.

## 1.5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 1.5.1. Elternmappen

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Die Elternmappe enthält Broschüren/ Flyer von Beratungsstellen, Ministerien und weiteren Institutionen, die Informationen rund um das Thema Elternzeit und Geburt beinhalten.
- Sobald die jeweils personalführende Stelle dem Gleichstellungsbüro bestehende Schwangerschaften mitteilt, wird diesen Frauen die Elternmappe zugesendet.
- werdende Väter können, da sie ihre anstehende Vaterschaft in der Regel nicht anzeigen, die Mappe direkt beim Gleichstellungsbüro anfordern.
- Sofern bekannt, werden über die Führungskräfte, sowie Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen werdende Eltern in ihren Fachbereichen auf das Informationsangebot hingewiesen.



Abbildung 14: Informationsmaterial für die Elternmappen  
(Foto: Claudia Rathge-Borrick)

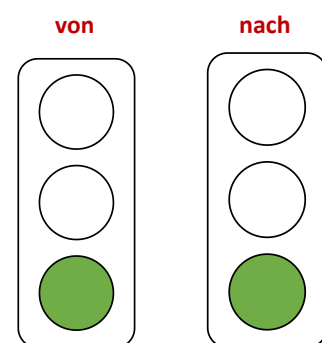
#### Ziel

Bestmögliche Versorgung werdender Eltern mit Informationsmaterialien zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie und zum beruflichen Wiedereinstieg.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Verteilung der Mappen an alle werdenden Eltern	✓
Führungskräfte und Beauftragte für Gleichstellung weisen werdende Eltern auf die Elternmappen hin	✓

#### Umsetzungsstand



#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

Alle werdenden Eltern, über die das Gleichstellungsbüro informiert wurde, erhielten die Mappe. Im Jahr 2019 wurden mehr als 100 Elternmappen und im Jahr 2020 wurden ca. 90 Elternmappen vom Gleichstellungsbüro an werdende Eltern versandt.

#### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Führungskräfte Beauftragte für Gleichstellung.

### 1.5.2. Forum für beurlaubte Eltern

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

Ab 2020 sollen einmal jährlich Treffen der Menschen in Elternzeit mit ihren Kindern stattfinden, um sie über aktuelle Entwicklungen in der Verwaltung zu informieren und ihnen Informationen und Beratungsmöglichkeiten zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu geben.

---

#### Ziele

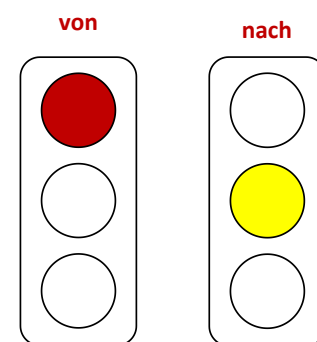
- Unterstützung und Bindung der Beschäftigten.
- Erleichterung des baldigen Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit.

---

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Jährliches Treffen für beurlaubte Eltern ab 2020	Start auf Herbst 2021 verschoben (Corona).
Konzipierung und Planung des ersten Netzwerktreffens	✓

#### Umsetzungsstand



---

#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Aufgrund von Corona musste der Start des ersten Treffens verschoben werden.
- Planung, Konzipierung und Einladung zum ersten Treffen der Elternzeitler\*innen (29.09.21) fand im Frühjahr 2021 statt.

---

#### Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt.

### 1.5.3. Väterkonferenz

Studien belegen, dass Männer Interesse an einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Die Realität zeigt hier nach wie vor ein deutliches Geschlechterungleichgewicht bei der Übernahme von Familienverantwortung. Um Genderstereotype aufzubrechen und Männer bei ihrem Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit zu unterstützen, sind zusätzliche Anstrengungen von Seite der Stadt Dortmund ziel führend.



Abbildung 15: Väterkonferenz 2019 (Foto: Gleichstellungsbüro)

## Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

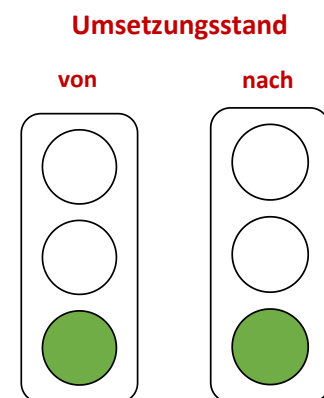
- Seit 2017 finden jährlich Väterkonferenzen für (werdende) Väter der Verwaltung statt.
- Sie bietet Qualifizierungs- und Diskussionsangebote.
- Themen zur Vereinbarkeit und dem Aufbrechen stereotyper Rollenerwartungen stehen auf der Agenda.
- Den Kindern wird im Laufe des Tages ein kindgerechtes Freizeitprogramm angeboten.

## Ziele

- Vernetzung der Väter jüngerer Kinder sowie Männern, die kurz vor der Geburt ihrer Kinder stehen.
- Die Väter der Stadt Dortmund werden sichtbar und die Akzeptanz ihres Anspruchs auf eine gelebte Work-Life-Balance, die familiäre Verpflichtungen mit einbezieht, wird sowohl auf der Führungs- wie auch auf der Beschäftigtenebene gestärkt.
- Die Teilnehmer der Veranstaltung erhalten vielfältige Informationen zu Themen der Vereinbarkeit und zum Thema „Stereotype“.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Die Väterkonferenz soll einmal jährlich stattfinden	2019 ✓
	2020 ausgefallen (Corona)
Erhöhung der Anzahl der Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren	✓
Erhöhung der Anzahl der Männer, die Elternzeitmonate in Anspruch nehmen	✓



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Die Väterkonferenz findet einmal im Jahr, am letzten Ferientag der Sommerferien, statt. So wurde auch im Jahr 2019 wieder eine Väterkonferenz angeboten. Mehr als 70 Väter und rund 80 Kinder sind der Einladung zur Väterkonferenz 2019 gefolgt.
- Im Jahr 2020 musste die Väterkonferenz coronabedingt ausfallen.
- Der Anteil von Männern in Teilzeit hat sich geringfügig um 0,7%-Punkte von 10,4 % auf 11,1 % erhöht (siehe nachfolgende Abbildung).
- Zum Stichtag 6/2021 hat sich der Anteil der Männer, die zu diesem Zeitpunkt in Elternzeit waren, um 9,7%-Punkte von 3,1% auf 12,8% erhöht (siehe nachfolgende Abbildung).

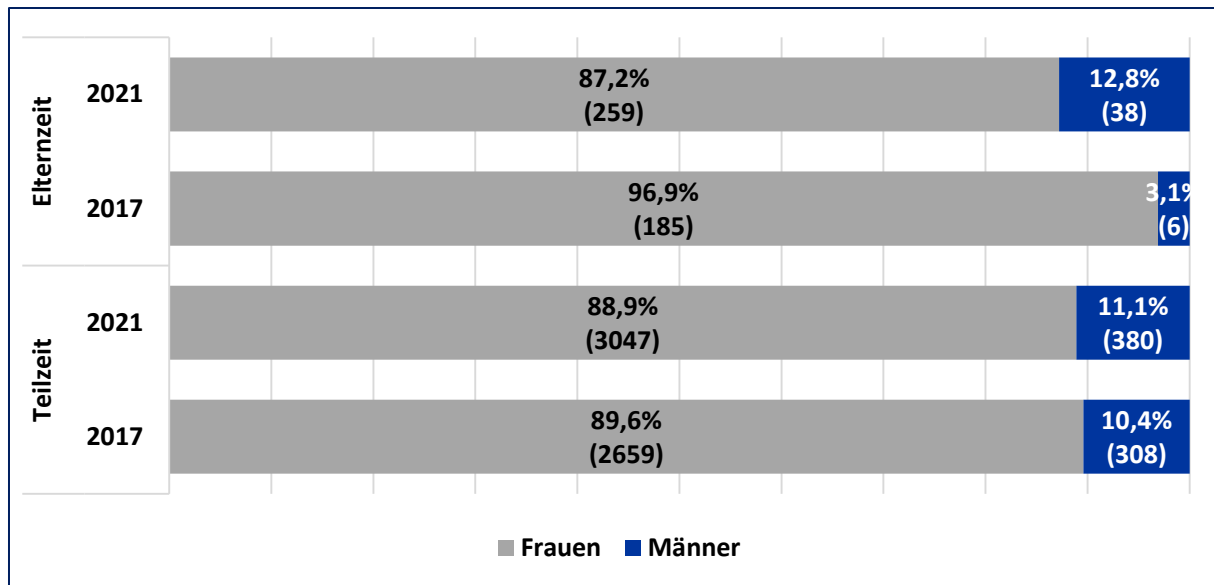


Abbildung 16: Frauen und Männer in Teil- und Elternzeit 2017 & 2021

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro und Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit dem Betrieblichen Arbeitsschutz, und Gesundheitsmanagement, FABIDO, Jugendamt, Feuerwehr u.a.

### 1.5.4. VäterDialoge

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Das Gleichstellungsbüro hat zusammen mit dem Jugendamt seit 2018 eine Plattform geschaffen, die Vätern Möglichkeiten des Austausches und der Vernetzung bietet.
- Die viermal im Jahr stattfindenden „VäterDialoge“ werden von einem externen Dialogbegleiter moderiert.
- Themen, die für Väter relevant sind und primär den Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhalten, werden besprochen.
- Es können rund 14 (werdende) Väter an den Dialogen teilnehmen. Sie bauen inhaltlich nicht aufeinander auf, so dass ein Wechsel der Teilnehmenden möglich ist.

#### Ziele

- Der stattfindende Austausch und die Vernetzung stärken die teilnehmenden Väter der Verwaltung bei der Umsetzung einer gelebten Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben.
- Stereotype werden aufgebrochen und mehr Männer motiviert, ihre Vaterrolle im Einklang mit der Berufstätigkeit zu leben.
- Das Selbstverständnis, das Väter Elternzeit nehmen oder ihre Arbeitszeit aufgrund familiärer Verpflichtungen reduzieren, erhöht sich.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Viermal im Jahr moderierte VäterDialoge	2019 ✓
	2020 teilweise umgesetzt (zwei von vier, aufgrund von Corona)
	2021 Neukonzeption
Erhöhung der Anzahl der Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren	✓
Erhöhung der Anzahl der Männer, die Elternzeitmonate in Anspruch nehmen	✓

## Umsetzungsstand

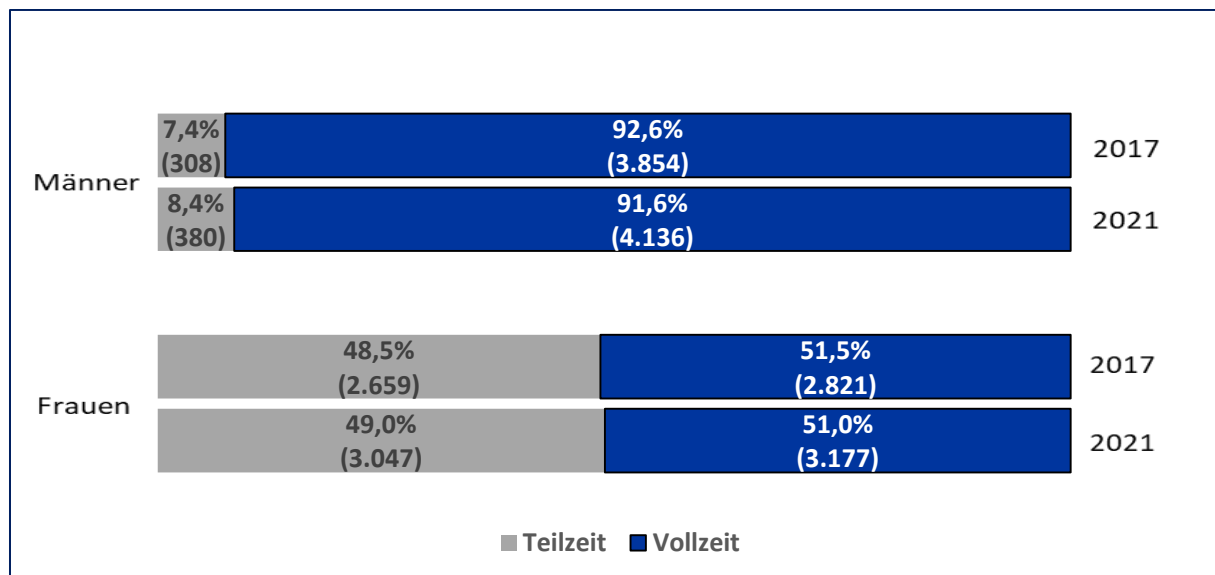
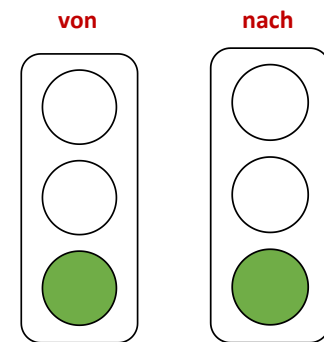


Abbildung 17: Frauen und Männer in Voll- und Teilzeit 2017 & 2021

## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- In 2019 konnten wie geplant alle vier VäterDialoge stattfinden.
- In 2020 haben von den geplanten vier aufgrund der Corona-Situation nur zwei VäterDialoge stattfinden können.
- Bis Juni 2021 konnten keine VäterDialoge stattfinden.
- Der Anteil an Männern in Elternzeit und Teilzeit hat sich erhöht (zur Teilzeit siehe Grafik Kapitel 4.6).

## Modifikation der Maßnahme

- Die VäterDialoge waren so konzipiert, dass sie als offenes Gesprächsangebot fungierten und für die Zeit nach der Arbeit ab 17.00 Uhr angeboten wurden. Die Evaluation des Formates hat gezeigt,



dass stärker inhaltliche Inputs gewünscht sind und die Uhrzeit hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele schwer umzusetzen war.

- In 2020 erfolgte eine Neukonzeption der Maßnahme. Es werden für 2022 zwei VäterLunch-Angebote zusätzlich in das Veranstaltungsprogramm der LunchBox (siehe Kapitel 1.2.4) aufgenommen.

---

### **Zuständigkeit**

Gleichstellungsbüro, Jugendamt.

## 1.6. Fairer Umgang

### 1.6.1. Seminar für Neu- und Quereinsteigende: Gleichstellung/Diversity als Halbtagesmodul

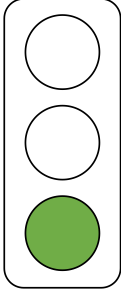
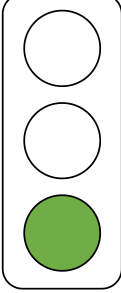
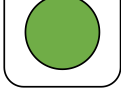
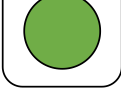
#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Die Neu- und Quereinsteigenden erhalten im Rahmen ihrer 3tägigen Basisqualifikation ein halbtägiges Modul „Diversität“. Beschäftigte der Stadt Dortmund, die sich mit Diversitydimensionen beschäftigten, richten dieses Modul aus.
- Eine wichtige Rolle spielt die Dimension Geschlecht. Die Schulungen für Neu- und Quereinsteigende finden mindestens 1x im Monat statt.
- In einem halbtägigen Seminar werden hier Kenntnisse zum Thema „Diversität“ und der Positionierung der Stadt Dortmund vermittelt.
- Informationsvermittlung und Sensibilisierungsbausteine gehören zum Modul.
- Unter der Dimension „Geschlecht“ wird u.a. das Thema „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ behandelt.

#### Ziele

- Die Teilnehmenden sollen hinsichtlich der Diversitäts-Dimensionen sensibilisiert und geschult werden.
- Vielfalt als Chance steht im Fokus des Schulungsmoduls.
- Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine wichtige Kerndimension, die hier vermittelt wird.

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt	Umsetzungsstand	
		von	nach
Einmal im Monat Schulungen für die Neu- und Quereinsteigenden	2019 ✓ 2020 teilweise (Corona) 2021 Neukonzeption		
Gleichstellungsbüro ist bei mind. 75% der Schulungen beteiligt	✓ (Sofern die Schulungen stattfinden konnten)		

#### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Die dreitägige Fortbildung für neue Mitarbeiter\*innen der Stadt Dortmund enthält zwei Schulungsmodule unter Beteiligung des Gleichstellungsbüros. Von den zwölf Terminen, wurden in 2019 neun unter Mitwirkung von Beschäftigten des Gleichstellungsbüros ausgerichtet.
- Im Jahre 2020 konnten aufgrund der Corona-Situation nur sechs der ursprünglich 15 geplanten Termine angeboten werden.

## **Modifikation**

- Der FB 11 arbeitet weiterhin an einer Neukonzipierung der "Neu- und Quereinsteigerseminare". Dabei fließen auch weitere Überlegungen zur Mitarbeiterbindung (Onboarding) ein.
  - Über das ZAK digital werden Lernsequenzen für neue Mitarbeitende in Form von Elearnings entwickelt.
- 

## **Zuständigkeit**

Dortmunder Systemhaus, Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt sowie Beschäftigte der Stadt Dortmund, die die Kerndimensionen Diversity bearbeiten.

### **1.6.2. Sexuelle Belästigung und Mobbing**

Mobbing, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz können gravierende Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und das Selbstwertgefühl der Beschäftigten haben. Laut Studien sind 16 % der Beschäftigten in Deutschland hiervon betroffen (Quelle: destatis, 2015). Eine faire Verwaltungskultur, die sexuelle Belästigung und Mobbing präventiv begegnet, ist eine Grundvoraussetzung für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten.

#### **A) Sexuelle Belästigung**

##### **Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung**

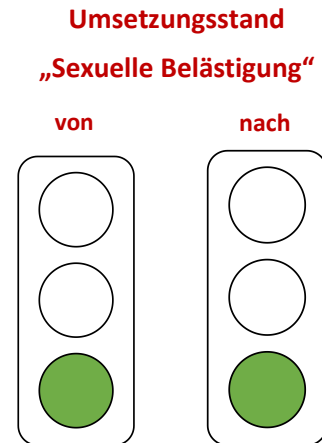
- „Sexuelle Belästigung“ wird als zentrales Thema in die geplante Beschäftigtenbefragung aufgenommen.
  - Einrichtung einer Arbeitsgruppe unter Federführung des BAGM, um basierend auf den Ergebnissen der Befragung eine Art Werkzeugkoffer zu entwickeln.
  - Erstellung eines Flyers zum Umgang mit sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz (rechtliche Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen etc.).
  - Initiierung einer Öffentlichkeitskampagne (Berichterstattung in der MAI, Schulungsangebote).
- 

## **Ziele**

- Einheitliche Vorgehensweise in den Fachbereichen im Umgang mit sexueller Belästigung.
- Sensibilisierung von Beschäftigten, Führungskräften und Personalverantwortlichen.
- Problembewusstsein schaffen und durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorbeugen.
- Klarheit für die Vorgehensweise im Einzelfall durch die Dienstvereinbarung.

## Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Thema war Bestandteil der Beschäftigtenbefragung	✓
Dienstvereinbarung „Sexuelle Belästigung“	✓
Flyer und MAI-Online-Artikel zum Thema	✓
LunchBox zum Thema „Sexuelle Belästigung“ (einmal in Präsenz, einmal als E-Learning-Instrument)	✓



## Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe aus unterschiedlichen Einheiten der Verwaltung unter Federführung von BAGM in 2019.
- Das Thema „Sexuelle Belästigung“ wurde in die Beschäftigtenbefragung 2019/2020 aufgenommen.
- Basierend auf den Ergebnissen dieser Befragung wurde ein Werkzeugkoffer entwickelt:
  - Unter Federführung vom BAGM wurde 2020 die Dienstvereinbarungen „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ erarbeitet, die zum Umgang mit sexueller Belästigung in der Stadtverwaltung Dortmund informieren, Ansprechpersonen benennen und die rechtlichen Grundlagen aufführen.
  - Zudem wurde ein Flyer für die Belegschaft zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt (rechtliche Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen etc.). Der Flyer zum Thema „Sexuelle Belästigung“ steht unter [www.dortmund.de/gleichstellungsbuero](http://www.dortmund.de/gleichstellungsbuero) zum Download bereit.
  - Im Dezember 2020 und im ersten Quartal 2021 erschienen zwei MAI-Artikel zum Thema.
  - Eine LunchBox im Sommer 2020 behandelte das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Aufgrund der hohen Nachfrage wurde die LunchBox Anfang 2021 aufgezeichnet, so dass sie als E-Learning-Seminar für die Beschäftigten im Intranet online aufgerufen werden kann.

---

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt, Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung.

## B) Mobbing

### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- „Mobbing, Belästigung und Diskriminierung“ wird als zentrales Thema in die geplante Beschäftigtenbefragung aufgenommen.
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe unter Federführung des BAGM, um basierend auf den Ergebnissen der Befragung eine Art Werkzeugkoffer zu entwickeln:
  - Dienstvereinbarung zum Thema „Mobbing“.
  - Erstellung eines Flyers zum Umgang mit Mobbing am Arbeitsplatz (rechtliche Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen etc.).
  - LunchBox zum Thema „Mobbing“.
  - Initiierung einer Öffentlichkeitskampagne (Berichterstattung in der MAI, Schulungsangebote).

---

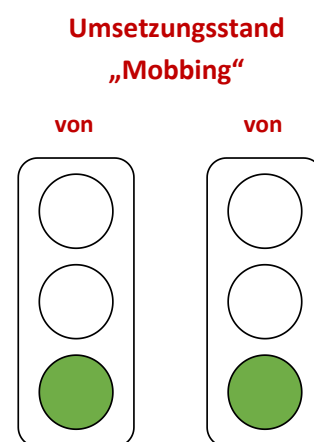
### Ziele

- Einheitliche Vorgehensweise in den Fachbereichen im Umgang mit Mobbing.
- Sensibilisierung von Beschäftigten, Führungskräften und Personalverantwortlichen.
- Problembewusstsein schaffen und durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten Mobbing am Arbeitsplatz vorbeugen.
- Klarheit für die Vorgehensweise im Einzelfall durch die Dienstvereinbarung.

---

### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Thema war Bestandteil der Beschäftigtenbefragung	✓
Dienstvereinbarung „Mobbing“	In Planung für 2022
Flyer und MAI-Online-Artikel zum Thema	In Planung für 2022/2023
LunchBox zum Thema „Mobbing“	In Planung für 2023



---

### Umsetzungsstand und Kennzahlen im Detail

- Das Thema „Konflikte am Arbeitsplatz“ wurde in die Beschäftigtenbefragung 2019/2020 aufgenommen.
- Eine Dienstvereinbarung zum Thema „Mobbing“ wird unter Federführung des BAGM bearbeitet. Ein erster Entwurf liegt vor und wird aktuell von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe bearbeitet. Die Veröffentlichung der Dienstvereinbarung ist für 2022 vorgesehen.
- Die LunchBox und die Öffentlichkeitskampagne ist für Ende 2022 bzw. Anfang 2023 vorgesehen.

## Zuständigkeit

Gleichstellungsbüro, Personal- und Organisationsamt, Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung.

### 1.6.3. Geschlechtergerechte Sprache

Sprache prägt unsere Wahrnehmung und hat Auswirkungen auf unser Denken und Handeln. Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 wurde die Änderung des Personenstandsrechtes beschlossen: seit dem 1. Januar 2019 wird mit der dritten Geschlechtsoption offiziell anerkannt, dass es Menschen gibt, die sich nicht in die Geschlechtsidentität „weiblich“ oder „männlich“ einordnen. Deshalb wurde als dritte Option (neben „weiblich“ und „männlich“) nunmehr „divers“ hinzugefügt. Eine moderne Verwaltung, die demokratische Grundsätze beachtet, ist durch den gesetzlichen Handlungsauftrag nun aufgefordert, der geschlechtlichen Vielfalt auch sprachlich Ausdruck zu verschaffen.

#### Beschreibung der Maßnahme & ursprüngliche Planung

- Das Gleichstellungsbüro wird in Kooperation mit der Koordinierungsstelle für Schwule, Lesben und Transidente einen Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache für die Verwaltung erstellen.
- Zur Vorstellung des Leitfadens wird es eine Veranstaltung für die Beschäftigten der Verwaltung, aber auch für die Zivilgesellschaft geben, die für das Thema sensibilisiert und Akzeptanz schafft. Hierzu werden Fachexpert\*innen eingeladen.

---

#### Ziele

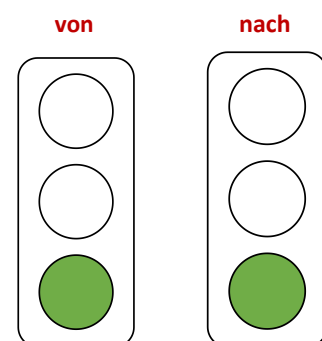
- Sensibilisierung zum Thema „gendergerechte Sprache“ der Beschäftigten der Verwaltung.
- Sichtbarmachung aller Geschlechter.
- Konkrete Umsetzungsvorschläge anhand des Leitfadens für den Arbeitsalltag.
- Die Umsetzung einer gendergerechten Sprache innerhalb der Verwaltung in Schreiben, Briefen etc. durch die Dienstvereinbarung/Leitfaden „Gendersensible Sprache“.

---

#### Nachweise

Geplant	Umgesetzt
Leitfaden/DV zum Thema „Gendersensible Sprache“	✓
Veranstaltung zum Thema	✓

#### Umsetzungsstand



---

#### Umsetzungsstand

- Anfang 2019 führte die Ankündigung der Maßnahme im Gleichstellungsplan zu medialer Resonanz – mehrere Zeitungsartikel in der lokalen Presse griffen das Thema auf und es gab dazu etliche Leserbriefe. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in 2019 mehrfach zu Stellungnahmen angefragt.

- Am 5. Mai 2020 richtete das Gleichstellungsbüro zusammen mit der Koordinierungsstelle für Schwule, Lesben und Transidente eine digitale Frühjahrsakademie zu diesem Thema aus.
- Die Umsetzung des neuen Leitfadens wurde vom Verwaltungsvorstand beschlossen; seit dem 26. Mai 2020 gilt die Dienstvereinbarung für eine gendersensible Sprache in der Dortmunder Stadtverwaltung.

---

### **Zuständigkeit**

Gleichstellungsbüro, Koordinierungsstelle für Schwule, Lesben und Transidente.

## 2. Auf den „Ampel“-Punkt gebracht

Im vorausgehenden Kapitel stand eine ausführlichere Darstellung des Umsetzungsstandes der einzelnen Maßnahmen im Vordergrund. Das nachfolgende Kapitel ermöglicht einen schnellen Überblick zum Umsetzungsstand insgesamt. Auf einen Blick kann über das Ampelsystem der Entwicklungsstand der Maßnahmen vergleichend erfasst werden.

### 1. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt

#### 1.1 Beschäftigtenbefragung zum Thema "Gleichstellung"

---

Befragung wurde durchgeführt, Ergebnisse für gleichstellungspolitische Maßnahmen genutzt.



#### 1.2 Bestandsaufnahme Teilzeit

---

Laufende Erhebung der Teilzeitdaten und Befragung der Belegschaft zum Thema ist erfolgt, Ableitung von Maßnahmen resultierte.



#### 1.3 JourFixe-Termine des Gleichstellungsbüros mit dem Personal- und Organisationsamt sowie mit dem Personalrat

---

Kontinuierlicher Austausch im Rahmen des JourFixe wurde gewährleistet.



#### 1.4 Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen

---

Vier jährliche Fachkonferenzen mit versch. Schwerpunkten haben stattgefunden.







## 2. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren



### 2.1 Regelmäßige Vorstellung des Konzeptes und des Jahresberichtes des Gleichstellungsbüros in unterschiedlichen Gremien

Tätigkeitsbericht wurde jährlich veröffentlicht, Berichterstattung in verschiedenen Gremien erfolgte.

von  auf 



### 2.2 Jährliche Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichsleitungen zu Gleichstellungsthemen in den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten (Dialoggespräche)

Jährliche Gespräche haben stattgefunden, inklusive Maßnahmenbenennung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führung.

von  auf 



### 2.3 Regelmäßige Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen in der Mitarbeiter\*innenzeitschrift MAI

Mindestens einmal im Jahr wurde ein Artikel in der MAI zu gleichstellungsrelevanten Themen veröffentlicht.

von  auf 



### 2.4 LunchBox – Vielfältige Gleichstellungsthemen für vielfältige Zielgruppen

Thematisch vielfältiges LunchBox-Angebot für die Beschäftigten wurde gewährleistet.

von  auf 

### 2.4 Total E-Quality – Das Zertifikat für gute Gleichstellungsarbeit

Erfolgreiche Wiederbewerbung 2020 ist erfolgt, inklusive Fortschreibung der notwendigen Daten und Maßnahmen.

von  auf 

### 3. Abbau von stereotypen Rollenzuweisungen

#### 3.1 Veranstaltungen und Qualifizierungen zum Abbau von stereotypen Rollenzuschreibungen

---

Integration in das Qualifizierungskonzept für angehende Führungskräfte erfolgte, alle zwei Jahre wurde eine Veranstaltung angeboten, regelmäßige Seminare in der Datenbank Personalentwicklung standen zur Verfügung.



#### 3.2 Durchbrechen von Unterrepräsentanz – GIRLS' und BOYS'-Praktikum

---

Pilotprojekt wurde durchgeführt und evaluiert, Planung einer modifizierten Neuauflage.



#### 3.3 Gewinnung von Erziehern für die Kindertageseinrichtungen von FABIDO

---

Öffentlichkeitskampagne konnte aufgrund von Corona nicht wie geplant stattfinden, Erhöhung des Anteils an Männern unter den Erziehern ist gelungen.



#### 3.5 Abbau von Rollenstereotypen – Genderbewusste Erziehung bei FABIDO

---

Regelmäßige Fortbildungen und Qualifizierungen für Erzieherinnen und Tagespflegepersonen zum Thema gendersensible Erziehung, Teilnahme am Diverse-City-Kongress.





## 4. Geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung

### 4.1 Einhaltung von Kriterien bei Ausschreibungen

---

Textbausteine wurden in Ausschreibungstexten verwendet, Teilzeitpassus war Bestandteil in Ausschreibungen von Führungspositionen, Bezugsetzung der Instrumente ist in Bearbeitung.

von auf  
 

### 4.2 Durchbrechen von Unterrepräsentanz auf Leitungsebenen und in höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen

---



Ansprache potentieller Bewerberinnen ist erfolgt, Benennung von Zielwerten in den Dialoggesprächen und erfolgreiche Steigerung des Frauenanteils auf den Führungsebenen und höheren Entgelt-/Besoldungsgruppen.

von auf  
 

### 4.3 Führung in Teilzeit

---

Minimierung des Ausschlusses von Teilzeitkräften in Ausschreibungen ist gelungen, Öffentlichkeitsarbeit erfolgte, Erhöhung des Anteils an Führungskräften in Teilzeit ist nicht gelungen.

von auf  
 

### 4.4 Personalentwicklungskonzept der Stadt Dortmund

---



Das gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept wurde in 2018 erarbeitet, in 11/2018 vom APOD beschlossen und wird sukzessive umgesetzt.

von auf  
 

### 4.5 Mentoring

---



Regelmäßige Durchführung und Evaluierung des Programms ist erfolgt, gezielte Ansprache durch Führungskräfte ist gelungen, berufliche Weiterentwicklung der Mentees ist gelungen.

von auf  
 

### 4.6 Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros für Frauen zur beruflichen Entwicklung und für Beschäftigte zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie

---



Information von Frauen und Männern über Unterstützungsmöglichkeiten erfolgte, Unterstützung von Frauen bei der Karriereplanung war möglich.

von auf  
 

### 4.7 Führungsfrauennetzwerke auf Bereichs- und Fachbereichsleitungsebene

---

Regelmäßige Treffen der zwei Netzwerke konnten umgesetzt werden, zweitägige Qualifizierung konnte einmal stattfinden.

von auf  
 

#### 4.8 Teamleiterinnennetzwerk mit unterschiedlichen Angeboten

---



Regelmäßige Vernetzungstreffen konnten nicht stattfinden, Konzeptionierung und Terminierungen für Start Herbst 2022 wurden umgesetzt.

von auf  
 

#### 4.9 Qualifizierungsangebot für Bereichsleiterinnen

---

Jährliche Qualifizierungsangebote waren möglich, Erhöhung des Frauenanteils bei den Fachbereichsleitungen ist gelungen.

von auf  
 

#### 4.10 Qualifizierungsangebot für Teamleiterinnen

---

Jährliches Qualifizierungsangebot für Teamleiterinnen wurde umgesetzt, erfolgreiche Erhöhung des Frauenanteils bei den Bereichsleitungen.

von auf  
 

#### 4.11 Qualifizierungsprogramm „FrauenMachtEinfluss“

---

Fünf ganztägige Qualifizierungsmodule wurden umgesetzt, Neuauflage des Programms ist in 2021 erfolgt, Erhöhung des Frauenanteils bei den Bereichsleitungen.

von auf  
 

#### 4.12 Veranstaltungsformat „Frauen in der Stadtverwaltung“

---

Regelmäßige Vorstellung von Frauen in Führungspositionen (z.T. Ausfälle wegen Corona) ist erfolgt.

von auf  
 

## 5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 5.1 Elternmappen

---

Verteilung der Mappen an alle werdenden Eltern ist erfolgt.

von auf



### 5.2 Forum für beurlaubte Eltern

---

Jährliche Treffen für beurlaubte Eltern konnten 2021 gestartet werden, Planung und Konzeptionierung der Netzwerktreffen wurde realisiert.

von auf



### 5.3 Väterkonferenz

---

Väterkonferenz 2019 konnte stattfinden, 2020 ist sie aufgrund von Corona ausgefallen, die Konzeptionierung für August 2021 ist erfolgt. Leichte Erhöhung der Anzahl an Männern in Teilzeit und Elternzeit.

von auf



### 5.4 VäterDialoge

---

Viermal im Jahr moderierte Väterdialoge fanden statt (soweit Corona es zuließ). Leichte Erhöhung der Anzahl an Männern in Teilzeit und Elternzeit.

von auf





## 6. Fairer Umgang

### 6.1 Seminar für Neu- und Quereinsteigende, Gleichstellung/Diversity als Halbtagesmodul

---

Einmal im Monat wurden Schulungen für die Neu- und Quereinsteiger\*innen durchgeführt (soweit Corona es zuließ), Beteiligung des Gleichstellungsbüros wie geplant in 75% der Schulungen.

von	auf
	

### 6.2 Sexuelle Belästigung und Mobbing

---



Sexuelle Belästigung:

Thema war Bestandteil der Beschäftigtenbefragung, Dienstvereinbarung wurde veröffentlicht, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltung zum Thema ist erfolgt.

von	auf
	

Mobbing:



Thema war Bestandteil der Beschäftigtenbefragung, Dienstvereinbarung, Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltung zum Thema sind in Planung.

von	auf
	

### 6.3 Geschlechtergerechte Sprache

---

Leitfaden und Dienstvereinbarung zum Thema wurden erstellt und eine Veranstaltung durchgeführt.

von	auf
	

### 3. Fazit

Wir freuen uns über die vielen grünen Ampeln, die trotz Corona einen guten Umsetzungsstand bezüglich der geplanten Maßnahmen aufzeigen. Auch die sich in den Daten abzeichnenden Fortschritte hinsichtlich einer Gleichstellung von Frauen und Männern zeigen, dass wir auf einem guten Weg sind, auch wenn zum Teil mehr Tempo wünschenswert wäre.

Insbesondere die Entwicklung im Themenbereich „Mehr Frauen in Führung“ ist positiv. Die vielen Maßnahmen und die gemeinsamen Anstrengungen des Gleichstellungsbüros, des Personal- und Organisationsamtes und der vielen Kooperationspartner\*innen im Haus haben Früchte getragen, wie sich an dem gestiegenen Frauenanteil insbesondere auf Ebene der Bereichsleitung zeigt. Die bislang ergriffenen Maßnahmen wirken, zeigen erste Erfolge und motivieren für die zweite Hälfte der aktuellen Laufzeit des Gleichstellungsplans. Erfolgreiche Maßnahmen werden weiter geführt und mit zusätzlichen Maßnahmen weiter unterfüttert.

Beim Thema „Führung in Teilzeit“ zeigt sich hingegen bislang noch keine maßgebliche Verbesserung. Mehr Sensibilisierung für das Thema in der Stadtverwaltung ist notwendig. Nur so können Genderstereotype aufgebrochen werden. Der Zeitpunkt für weitere Maßnahmen ist günstig, könnte doch die Digitalisierung für das Vorantreiben des Themas wichtige Hilfestellung bieten, indem u.a. mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hier eine höhere Flexibilität möglich wird. Gerade die Corona-Pandemie hat in den letzten Jahren als Treiber gewirkt. Dieser Schwung kann und soll in der zweiten Phase der Umsetzung des Gleichstellungsplans genutzt werden. Insbesondere müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Führen in Teilzeit ermöglichen. Im Rahmen von Workshops mit Fachbereichs- und Bereichsleitungen, Personal- und Organisationsamt und Personalrat sollen diese erarbeitet und ein Konzept erstellt werden.

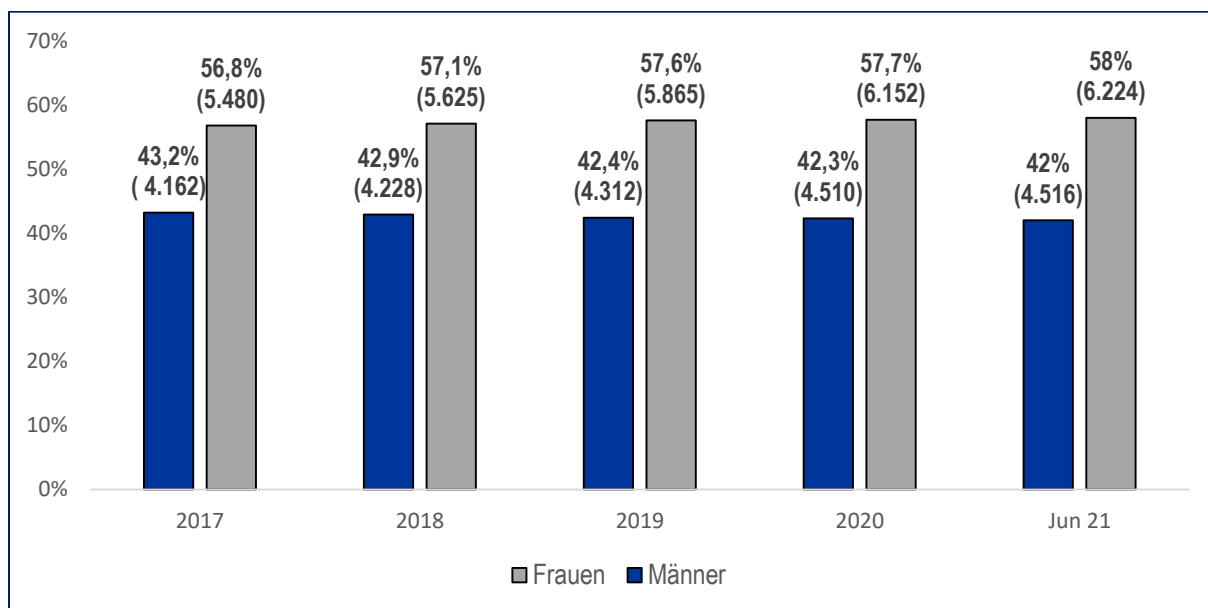
Mit der Zwischenevaluierung des aktuellen Gleichstellungsplans laufen bereits die ersten Überlegungen für den nächsten Gleichstellungsplan ab 2024 an. Der aktuelle Gleichstellungsplan hat mit seinen vielfältigen Kooperationsbeziehungen in der Stadtverwaltung und den vielen bewährten Maßnahmen eine gute Grundlage für eine intensive Zusammenarbeit zum Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen. Diese kann genutzt werden, um die Stadt Dortmund bei der Gleichstellung der Geschlechter noch stärker voranzubringen.

Anvisiert wird eine Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die auf eine Umsetzung auf lokaler Ebene zielt. Die Charta wird vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas zusammen mit zahlreichen Partner\*innen durchgeführt. Die EU-Charta stellt ein Instrument zur Implementierung einer an Gleichstellung orientierten Politik innerhalb einer Kommune dar. In einem Aktionsplan verständigen sich Stadtgesellschaft, Verwaltung und Politik auf Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter. Wichtig für die Umsetzung ist eine Abstimmung der Instrumente Gleichstellungsplan und Aktionsplan, um Synergien zu nutzen und die Inhalte aufeinander zu beziehen.

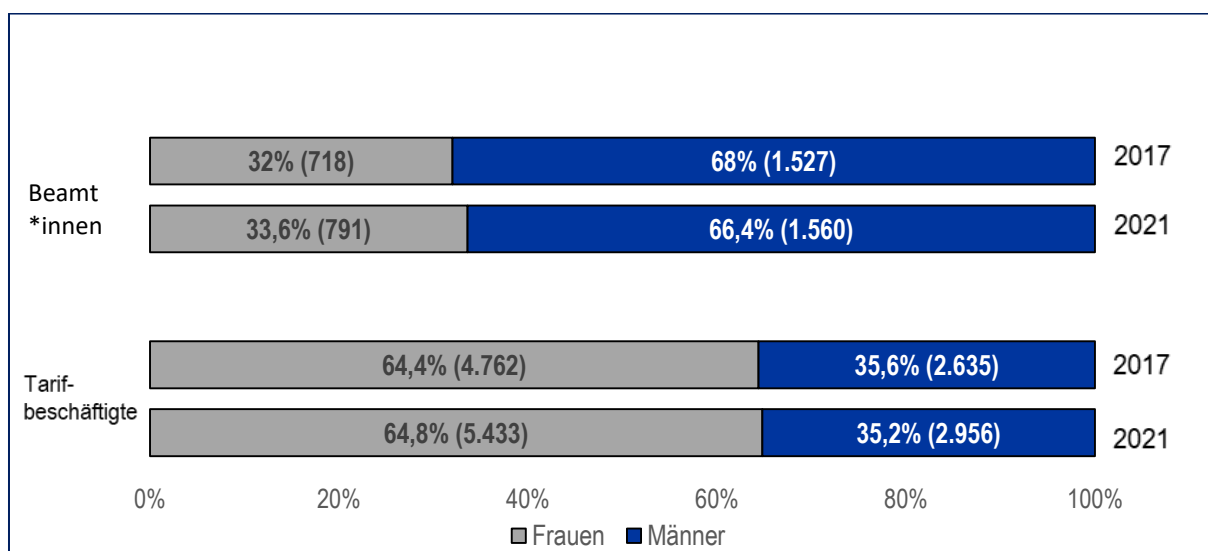
## 4. Personalsituation Stadt Dortmund - Statistiken

Nachfolgend werden – soweit zugänglich – Daten zur Entwicklung des Personals von 2017 und 2021 im Vergleich vorgestellt. Die Stichdaten für die Vergleichsjahre sind jeweils der 31.12.2017 bzw. der 30.06.2021.

### 4.1. Stammpersonal gesamt (ohne Jobcenter) 2017 bis 2021

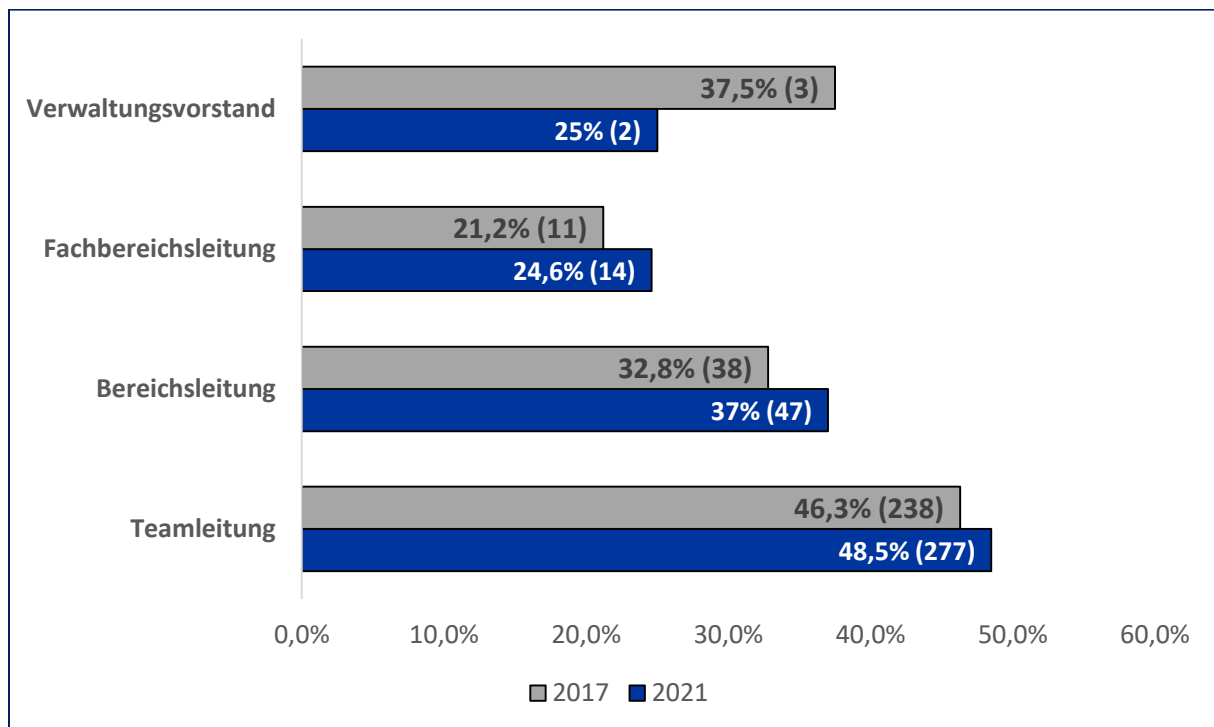


### 4.2. Beamt\*innen und tarifbeschäftigte Frauen und Männer 2017 und 2021

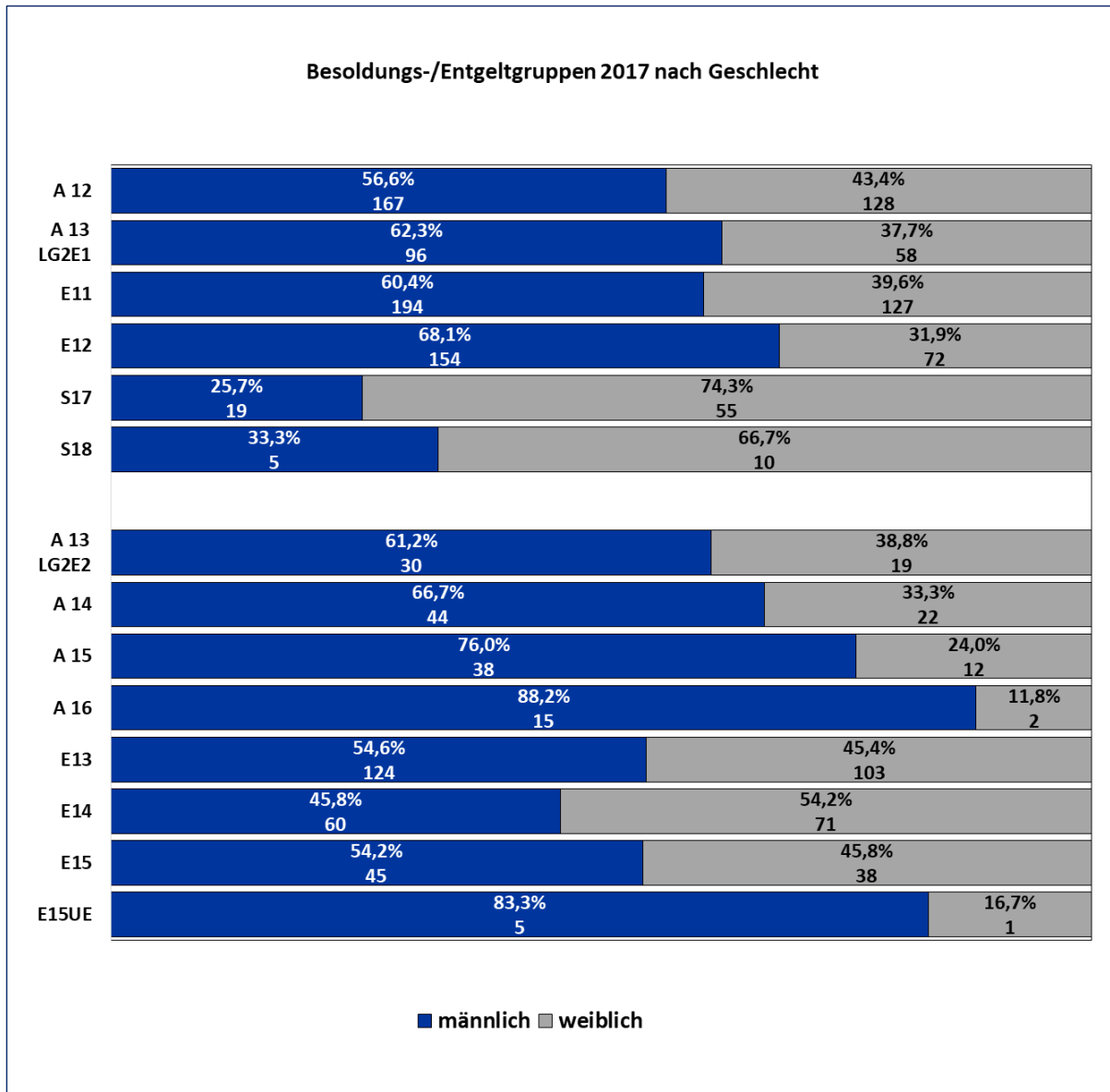




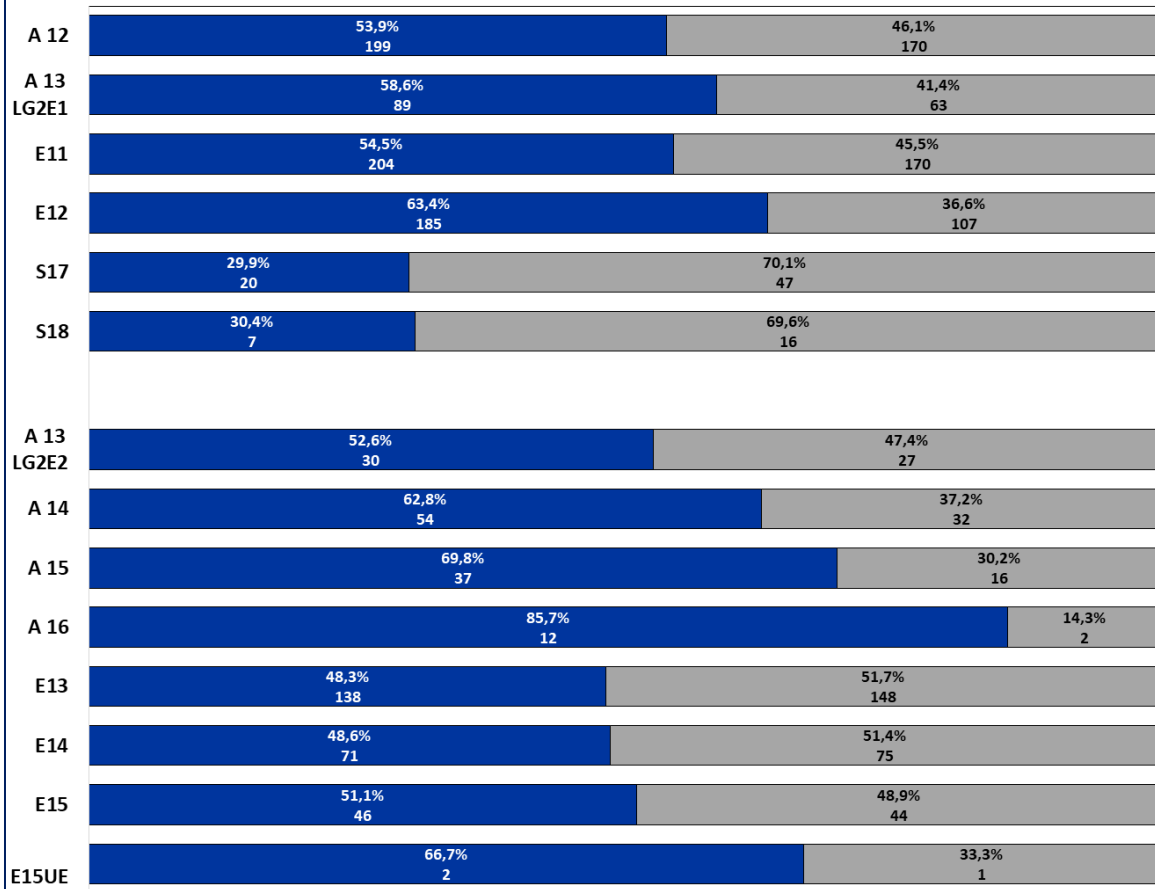
### 4.3. Entwicklung des Frauenanteils auf den Funktionsebenen 2017 und 2021



#### 4.4. Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen 2017 und 2021



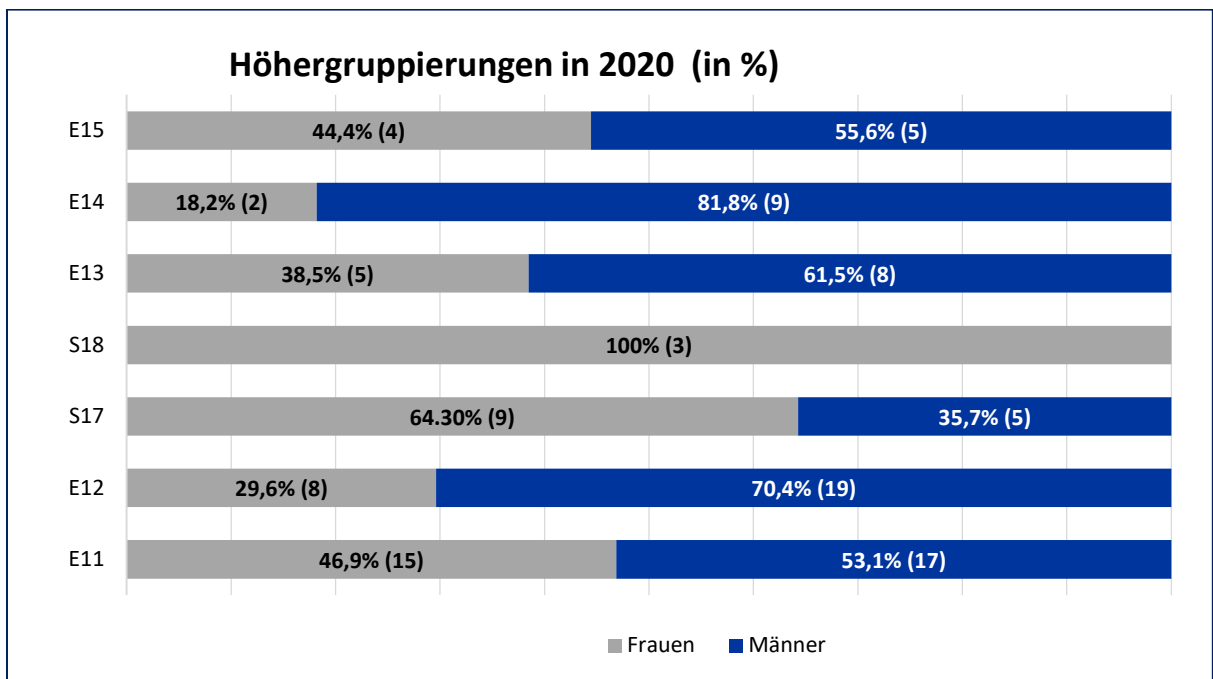
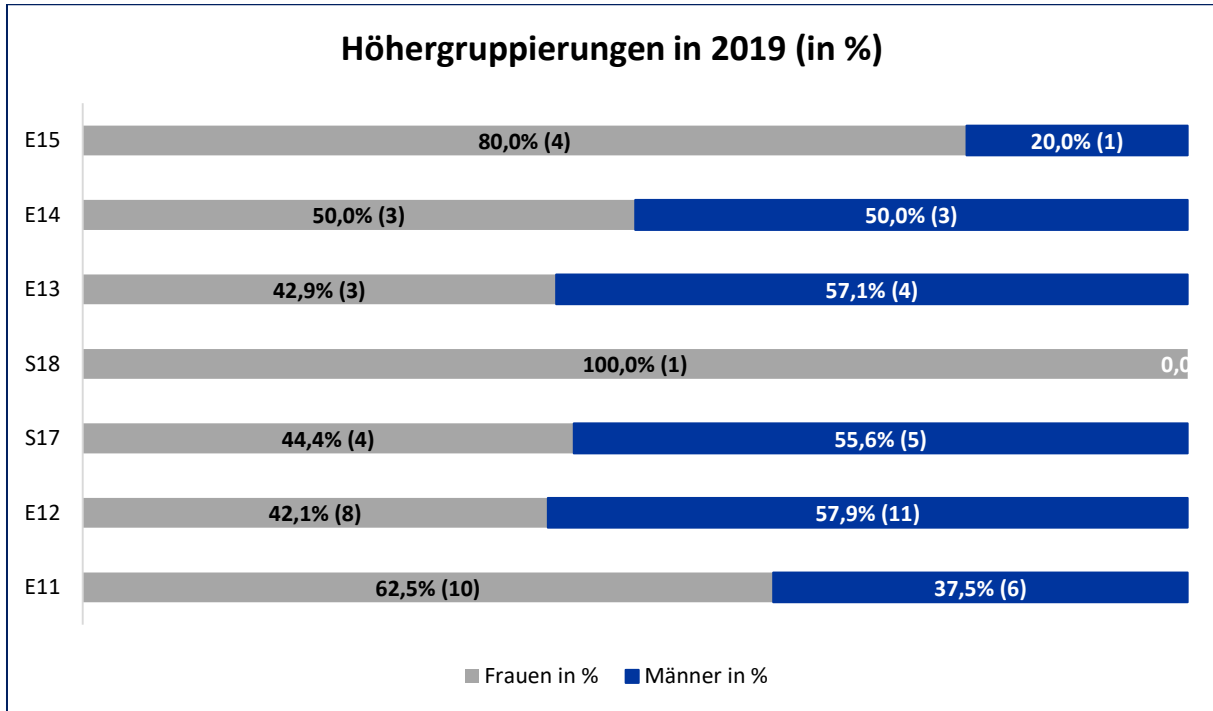
### Besoldungs-/Entgeltgruppen 06/2021 nach Geschlecht



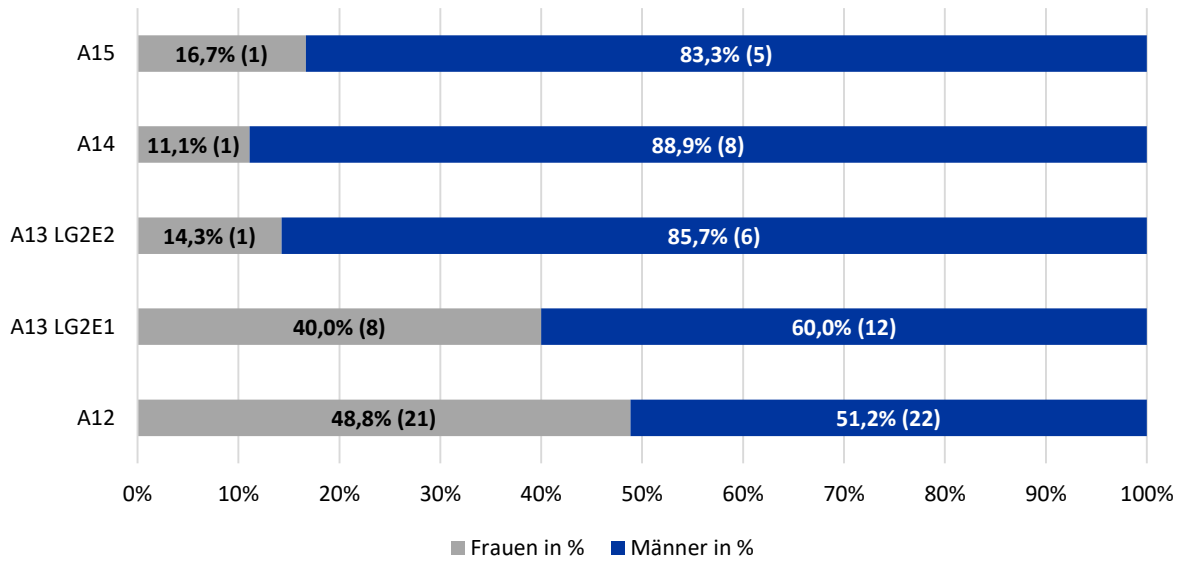
■ männlich ■ weiblich

#### 4.5. Höhergruppierungen/ Beförderungen 2017 und 2021 (ab Unterrepräsentanz)

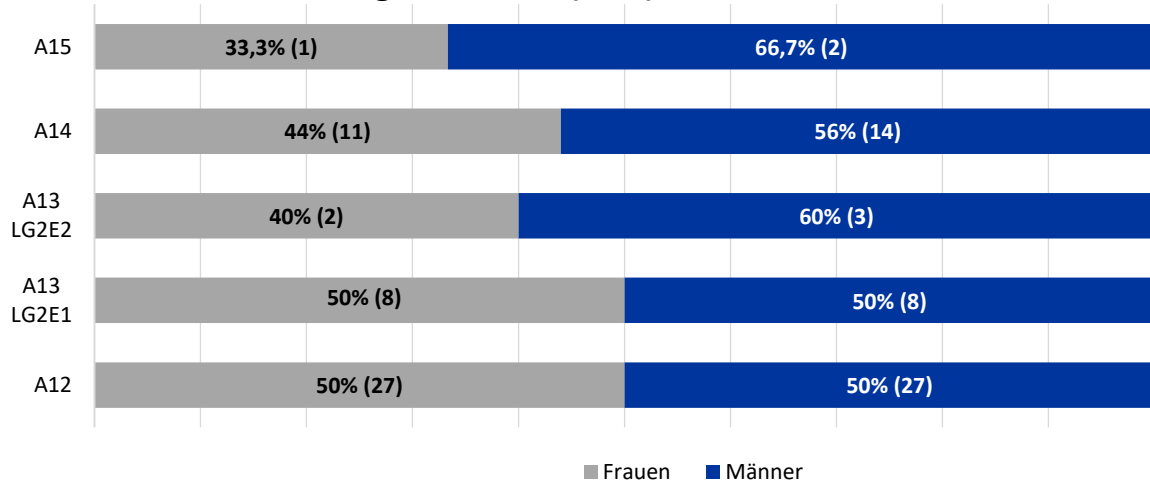
Da der Evaluationszeitraum in der Mitte des Jahres liegt, können aus Erhebungsgründen keine Vergleichsdaten für 2021 angeführt werden. Stattdessen erfolgt hier der Vergleich zu 2020.



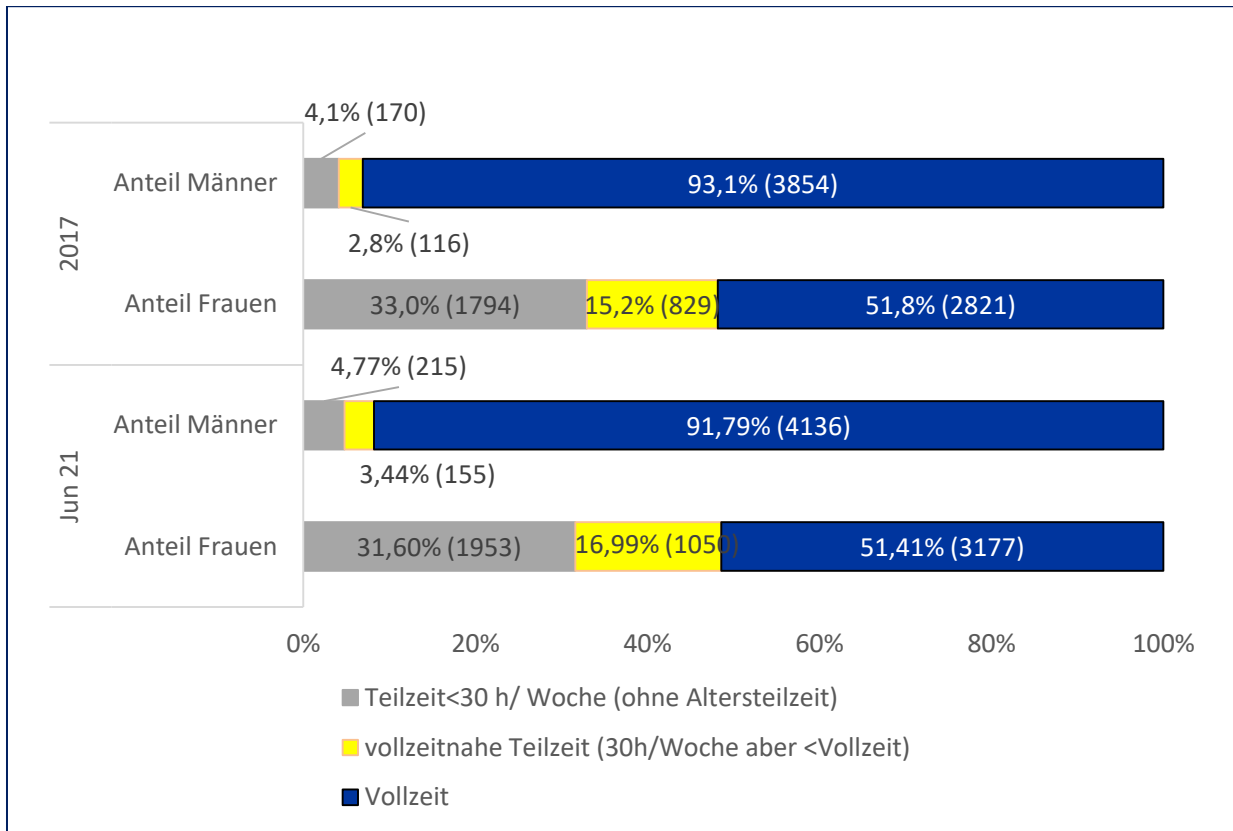
### Beförderungen in 2019 (in %)



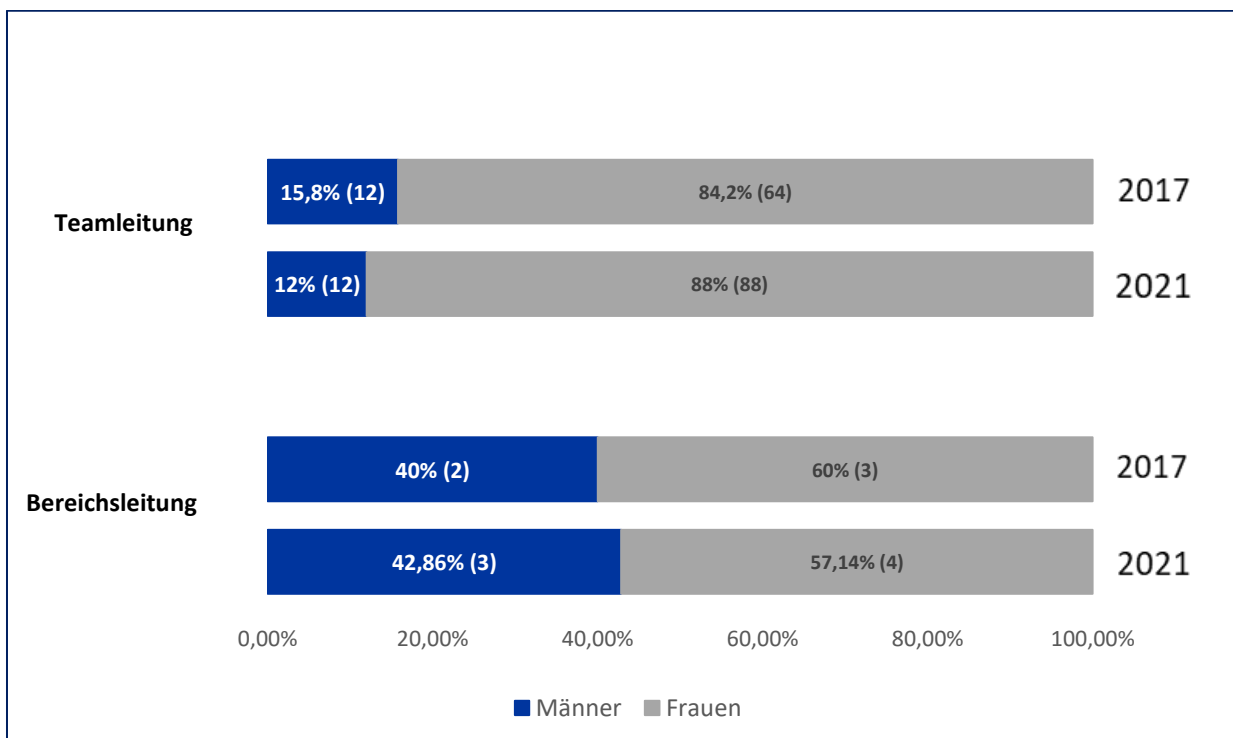
### Beförderungen in 2020 (in %)



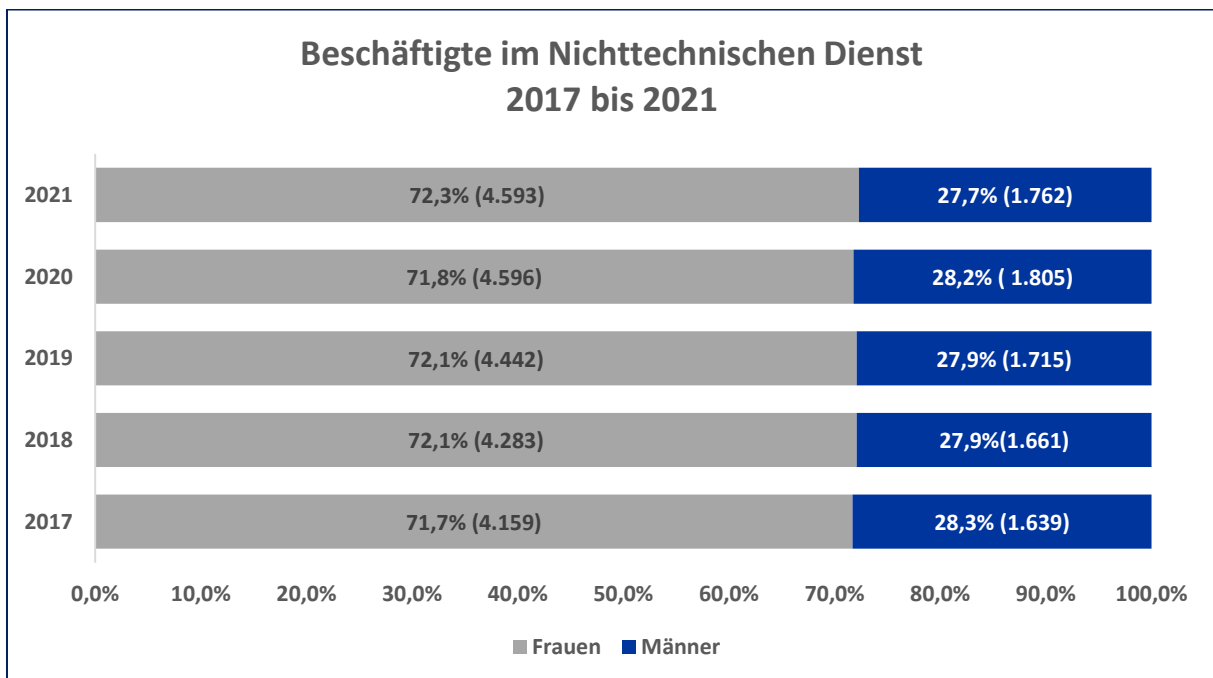
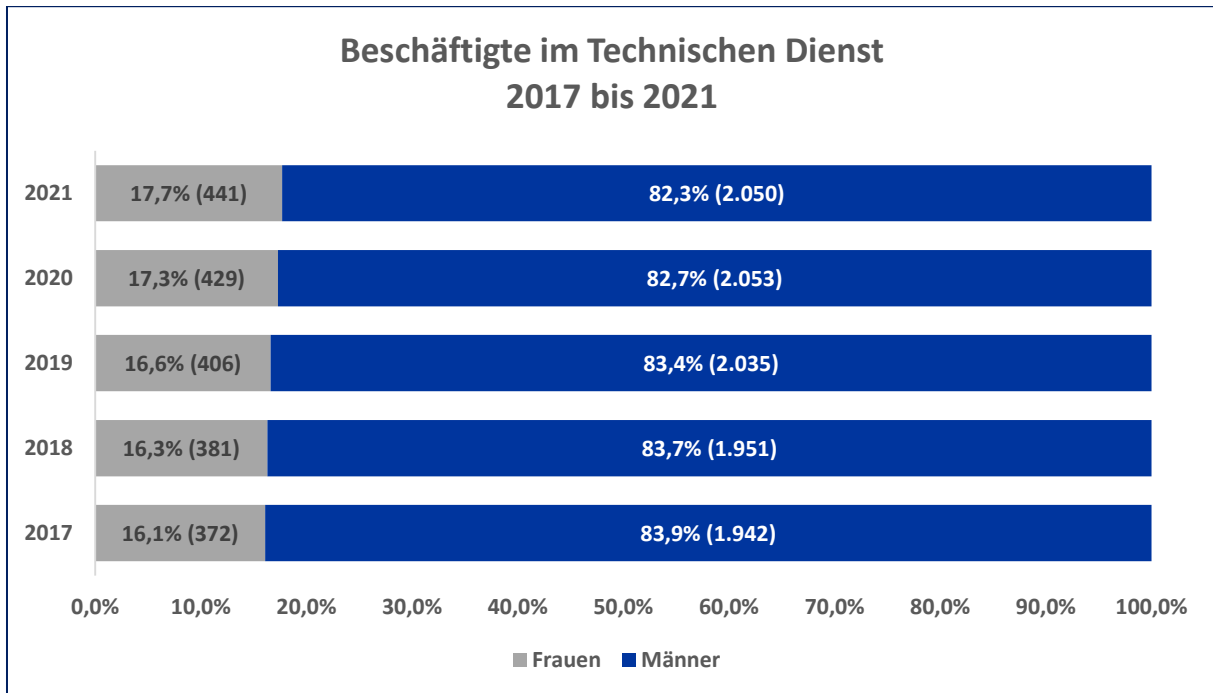
#### 4.6. Stundenumfang der Arbeitszeit Frauen und Männer (ohne Altersteilzeit) 2017 und 2021



#### 4.7. Führungsfunktionen in Teilzeit (ohne Altersteilzeit) – Vergleich 2017-2021

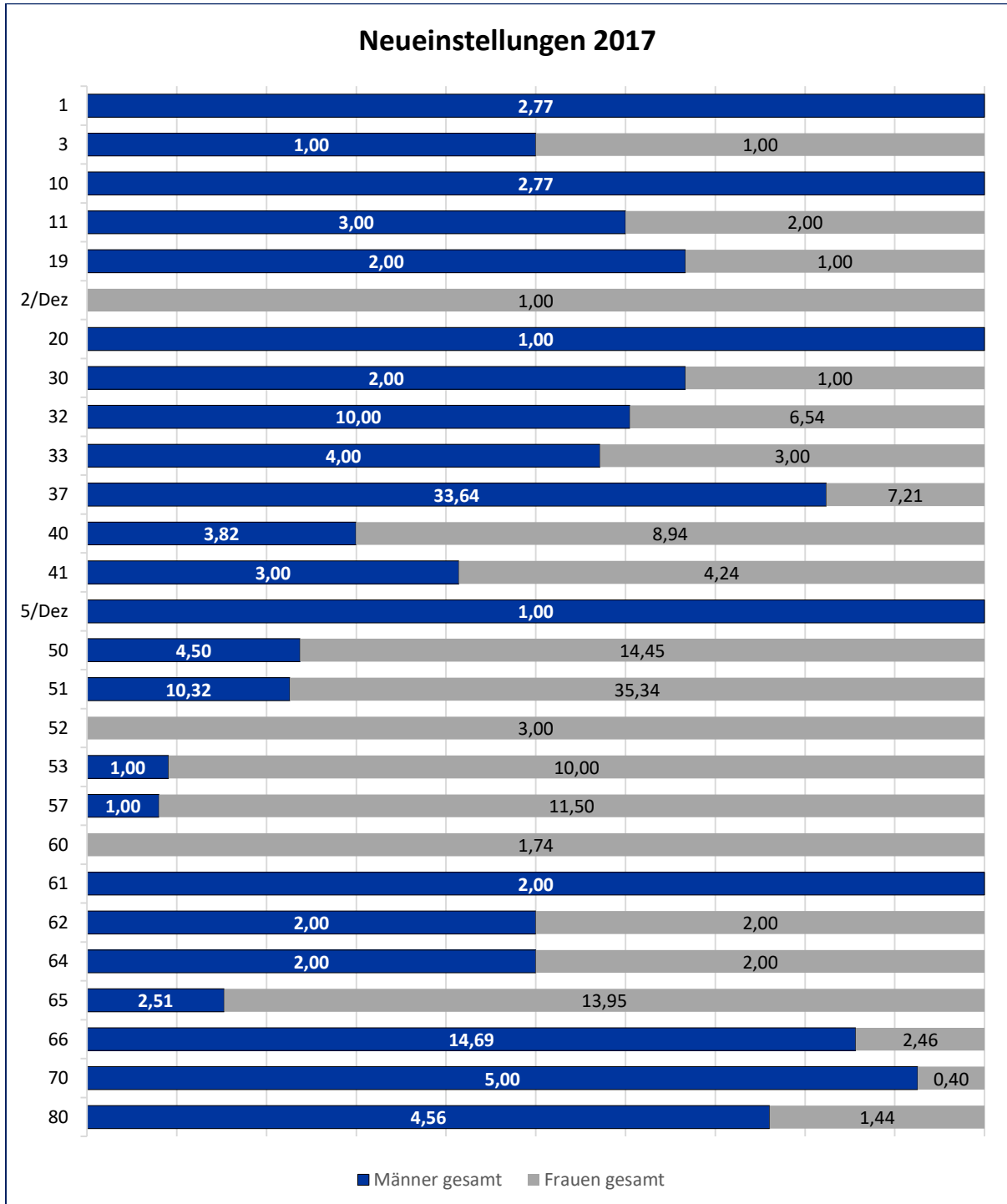


#### 4.8. Beschäftigte im Technischen und im Nichttechnischen Dienst nach Geschlecht



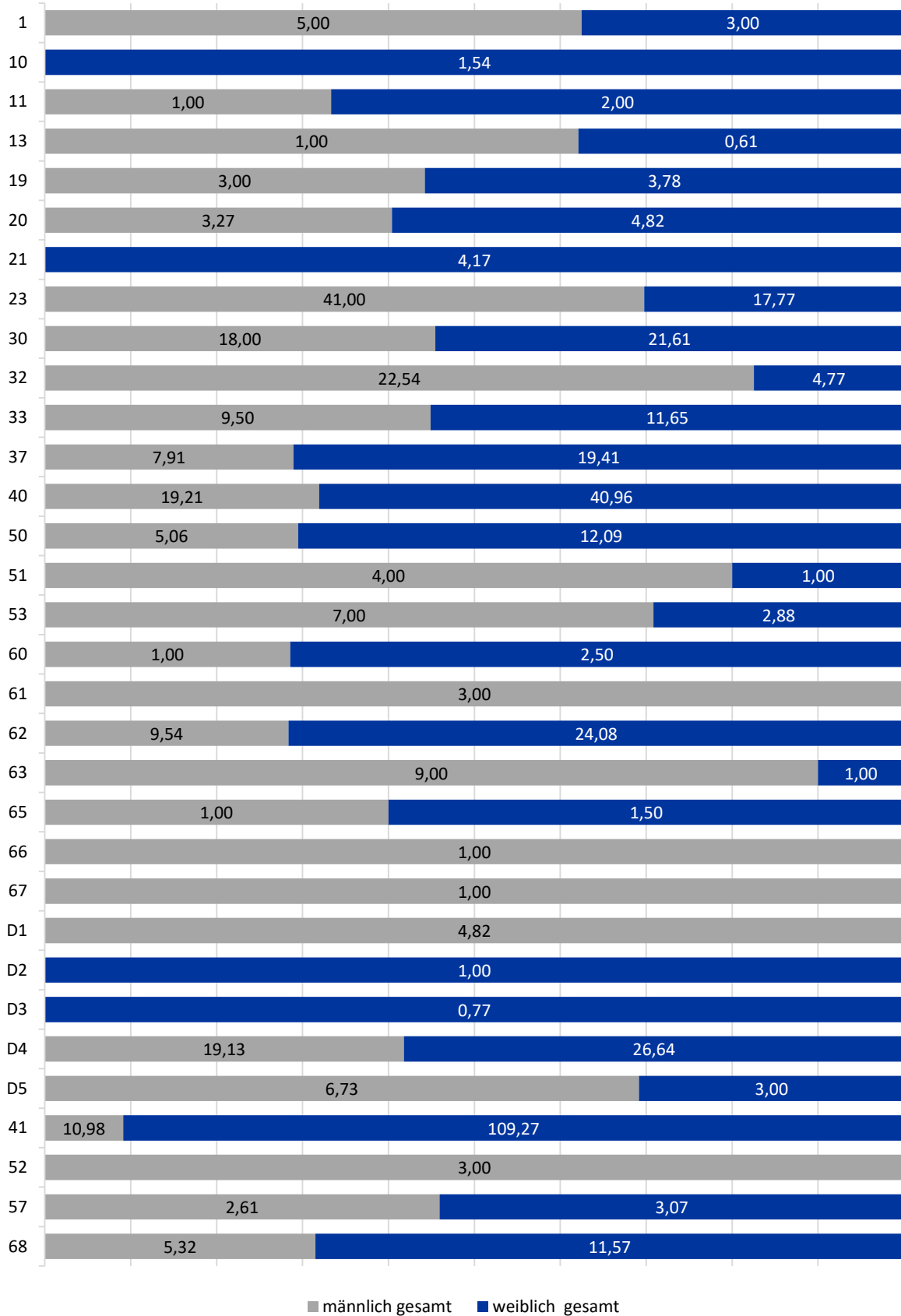
#### 4.9. Neueinstellungen 2017 und 2020 nach Fachbereichen und Geschlecht (vollzeitverrechnet)

Da der Evaluationszeitraum in der Mitte des Jahres liegt, können aus Erhebungsgründen keine Vergleichsdaten für 2021 angeführt werden. Stattdessen erfolgt hier der Vergleich zu 2020.



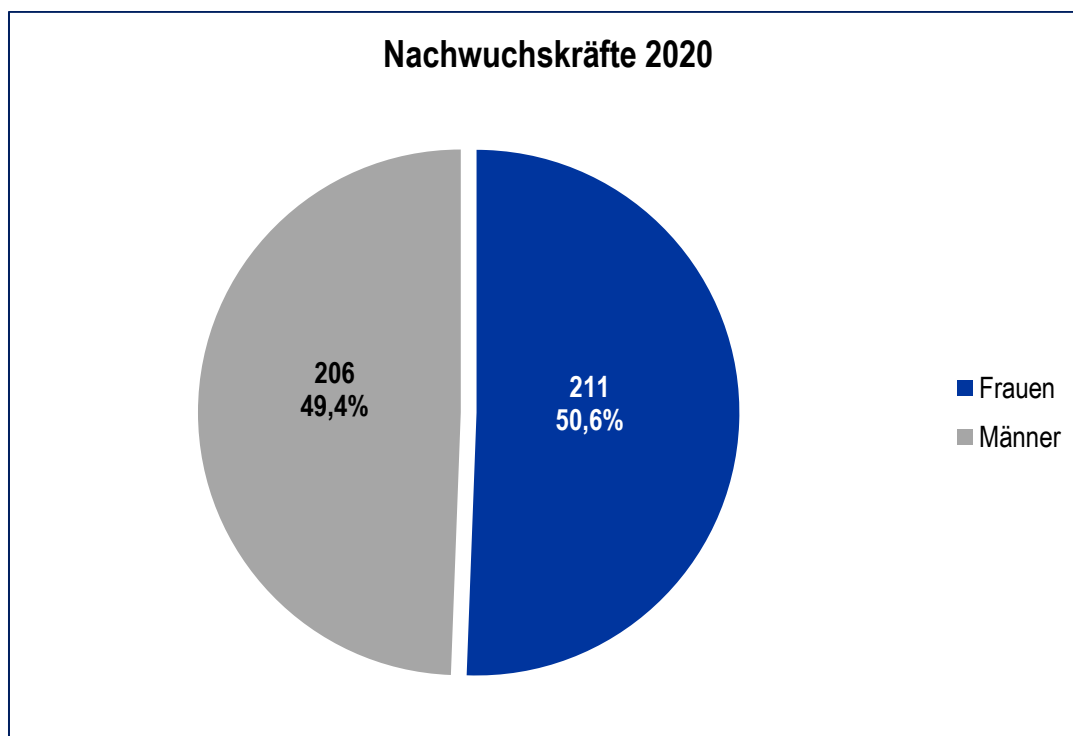
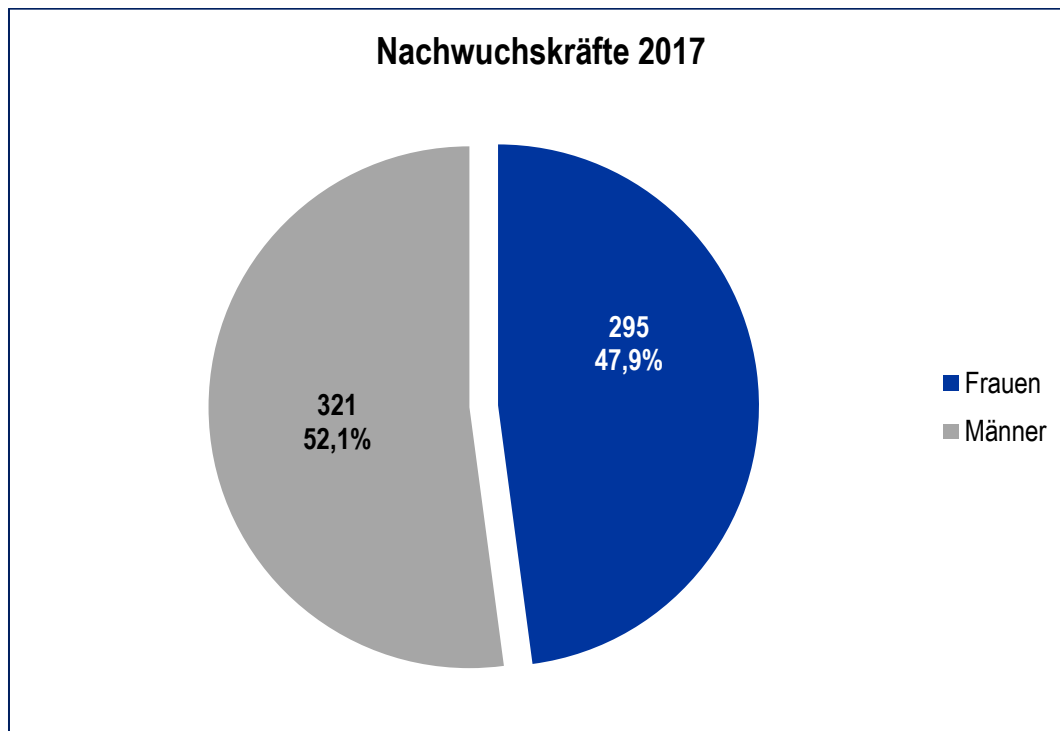


## Neueinstellungen 2020



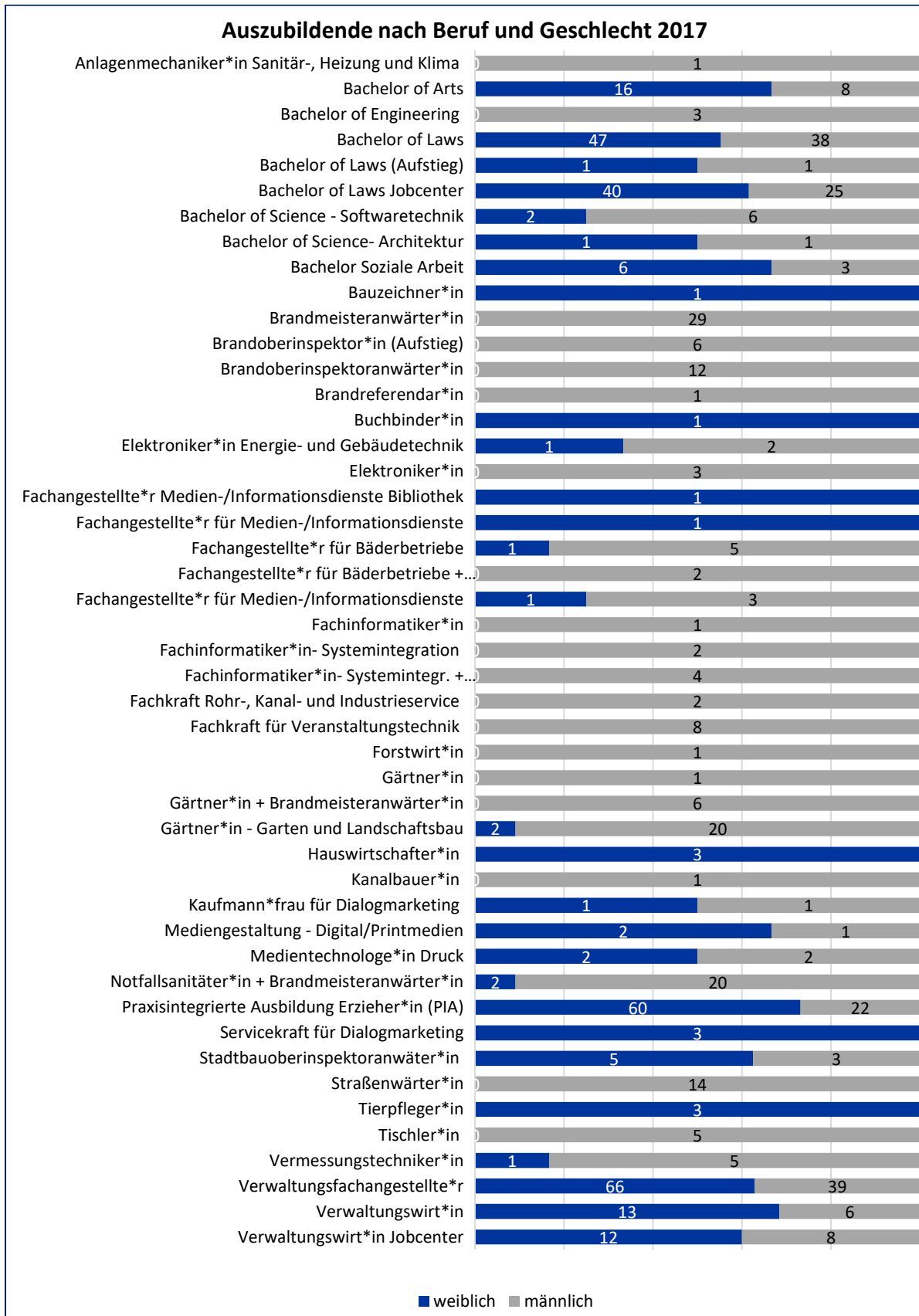
#### 4.10. Nachwuchskräftebestand 2017 und 2020

Da der Evaluationszeitraum in der Mitte des Jahres liegt, können aus Erhebungsgründen keine Vergleichsdaten für 2021 angeführt werden. Stattdessen erfolgt hier der Vergleich zu 2020.

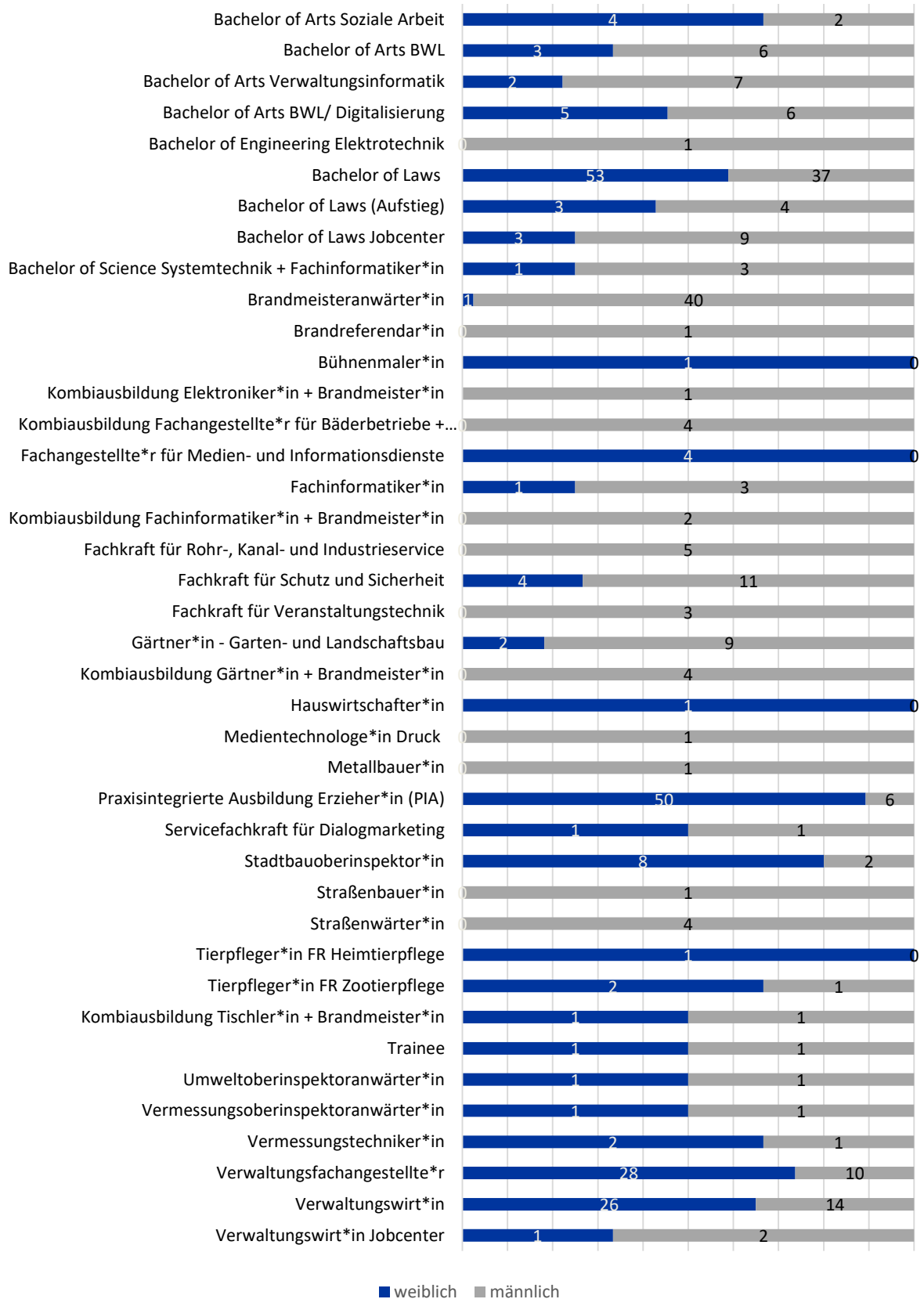


#### 4.11. Auszubildende nach Beruf und Geschlecht 2017 und 2020

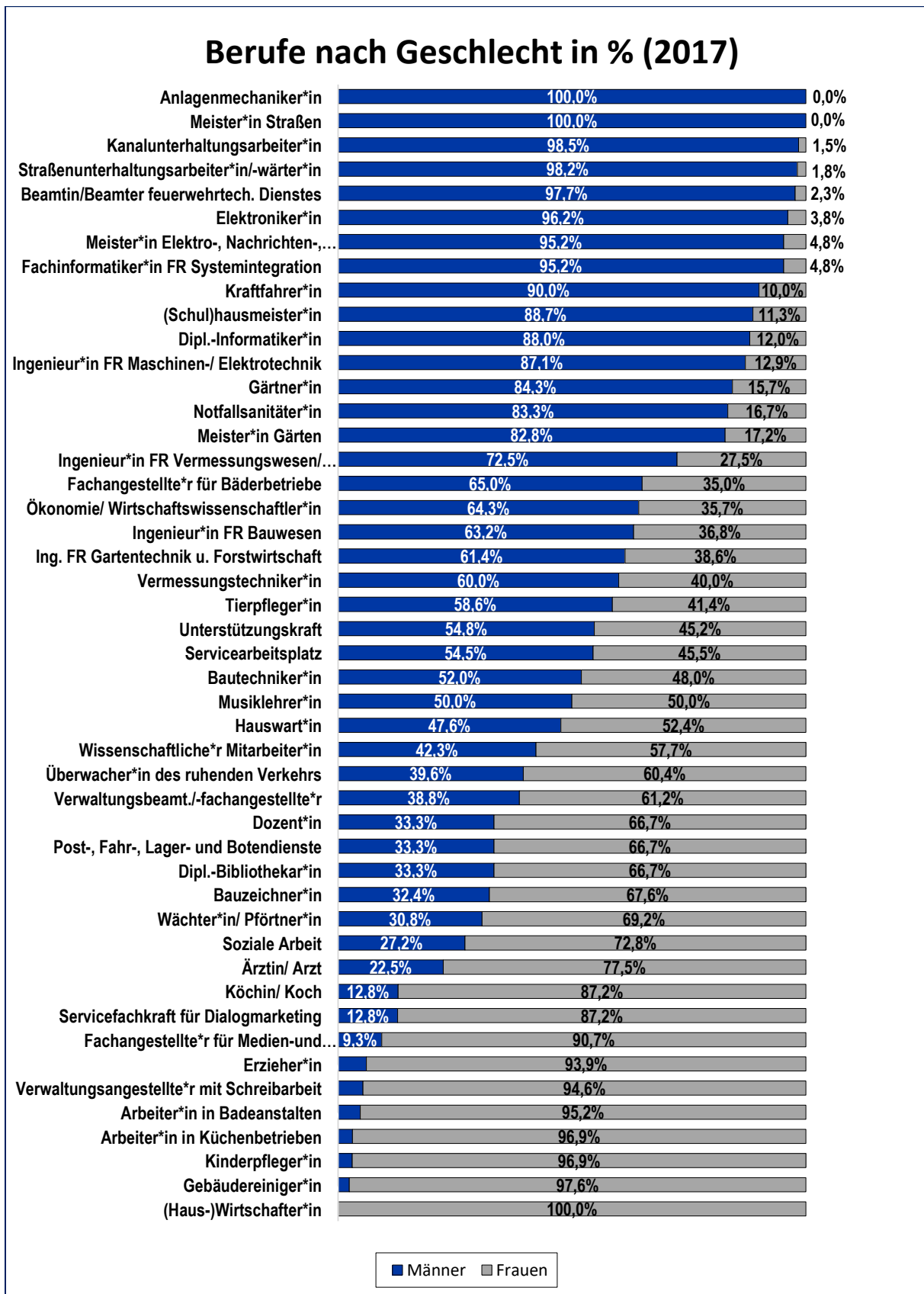
Da der Evaluationszeitraum in der Mitte des Jahres liegt, können aus Erhebungsgründen keine Vergleichsdaten für 2021 angeführt werden. Stattdessen erfolgt hier der Vergleich zu 2020.



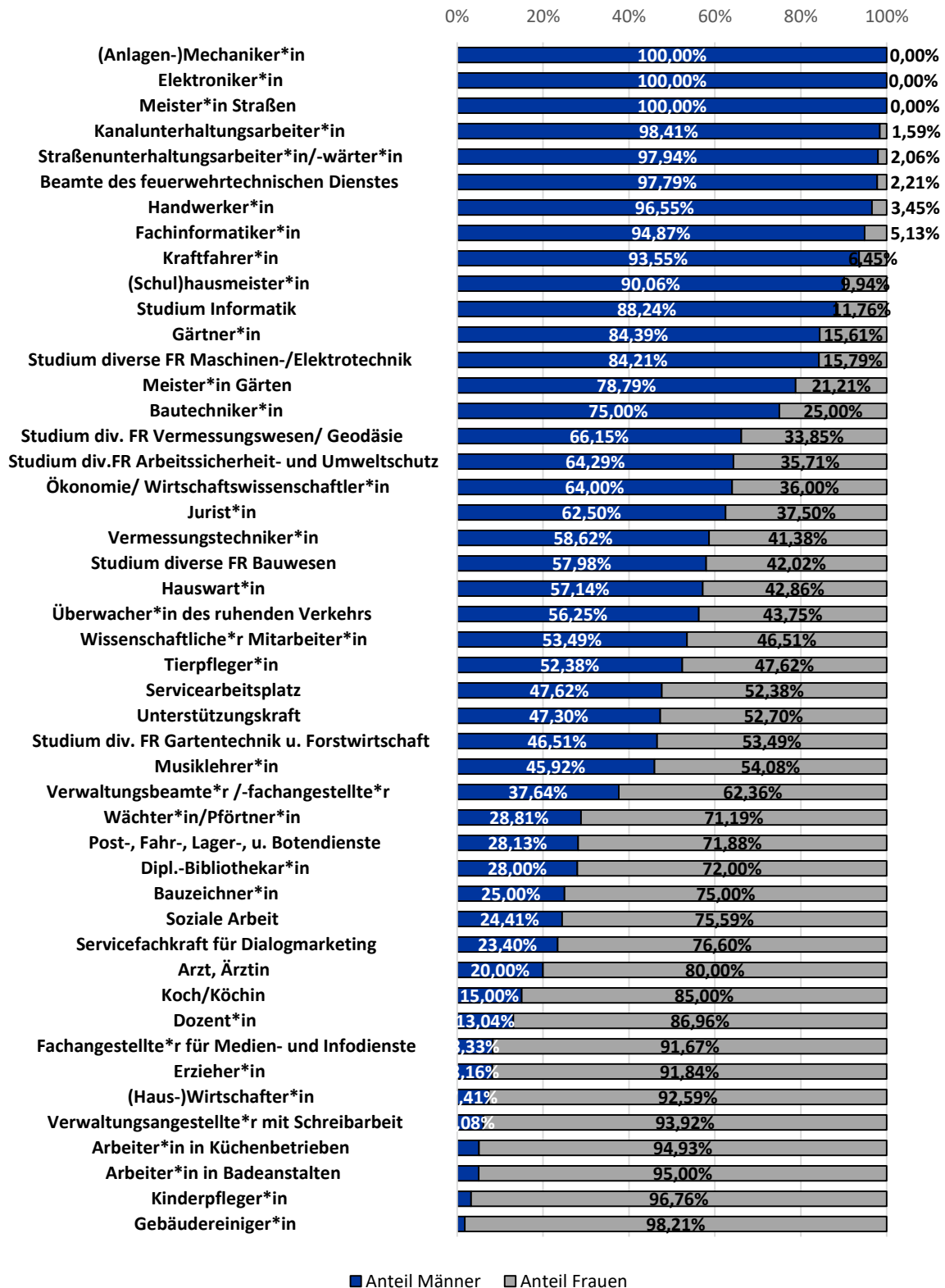
## Auszubildende nach Beruf und Geschlecht 2020



#### 4.12. Die am stärksten vertretenen Berufe 2017 nach Geschlecht (ohne Jobcenter)



## Berufe nach Geschlecht in % (2021)



#### 4.13. Rückkehr aus Beurlaubungen 2017 und 2020 (Dauer und Gründe)

Da der Evaluationszeitraum in der Mitte des Jahres liegt, können aus Erhebungsgründen keine Vergleichsdaten für 2021 angeführt werden. Stattdessen erfolgt hier der Vergleich zu 2020.

##### a) Durchschnittliche Abwesenheit in Jahren

###### 2017

Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	1,28	0,13
Beurlaubung nach Elternzeit	5,05	0,00
Sonstige Beurlaubung unbezahlt	1,14	0,80

###### 2020

Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	1,34	0,14
Sonstige Beurlaubung unbezahlt	1,35	0,45

##### b) Aufteilung der Abwesenheit (in Jahren) nach Beschäftigungsart: Beamtinnen und Beamte

###### 2017

Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	1,20	0,11
Beurlaubung nach Elternzeit	0,41	
Sonstige Beurlaubung unbezahlt	2,08	0,12

###### 2020

Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	0,99	0,13
Sonstige Beurlaubung unbezahlt	6,40	0,00

##### c) Aufteilung der Abwesenheit (in Jahren) nach Beschäftigungsart: Tarifbeschäftigte

###### 2017

Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	1,30	0,14
Beurlaubung nach Elternzeit	6,59	0,00
Sonstige Beurlaubung unbezahlt	1,07	0,89

2020

Abwesenheitsgrund	Frauen	Männer
Elternzeit	1,43	0,15
Sonstige Beurlaubung unbezahlt	1,01	0,45

#### 4.14. Anteil von Frauen in Fortbildungen des Personal- und Organisationsamtes (2013-2021)

