



Tätigkeitsbericht 2025

für die Zeit vom 01. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025



Stadt Dortmund
Gleichstellungsbüro

Der Tätigkeitsbericht bündelt die Arbeitsschwerpunkte und Ergebnisse des Gleichstellungsbüros der Stadt Dortmund im Jahr 2025. Er dient der internen Reflexion und Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Strategien und macht zugleich die Arbeit des Gleichstellungsbüros für Beschäftigte der Stadtverwaltung sowie für die Öffentlichkeit transparent und nachvollziehbar.

Dortmund, Februar 2026

Titelbild: Entstanden zur Jubiläumsfeier des Gleichstellungsbüros. Zum 40-jährigen Gründungsjubiläum initiierte das Gleichstellungsbüro eine historische Aufarbeitung seiner Institutionalisierung. Sie wurde im Kontext des gesellschaftlichen Drucks durch Frauenbewegungen und politischer Rahmensetzungen als bundesrepublikanische Zeitgeschichte beschrieben, nachzulesen unter: https://www.dortmund.de/dortmund/projekte/rathaus/verwaltung/amt-fuer-angelegenheiten-des-oberbuergermeisters-und-des-rates/downloads/frauen-und-gleichstellung/04-01-25_40-jahre-gleichstellungsbue-ro_web.pdf

Impressum

Herausgeberin Stadt Dortmund, Gleichstellungsbüro

Redaktion Dr. Uta C. Schmidt, Maresa Feldmann (verantwortlich)

Fotos Bild- und Quellenachweis Seite 6 **Konzept + Design** Stadt Dortmund, Marketing + Kommunikation **Druck** Stadt Dortmund, Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, Print- und Mediacenter 02/2026 **Der Umwelt zuliebe** Dieses Printprodukt wurde auf Recyclingpapier mit der Umweltzertifizierung „Blauer Engel“ hergestellt.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Abbildungsverzeichnis	6
Grußwort des Oberbürgermeisters	8
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	9
1. Kommunale Personalpolitik	10
1.1. Beteiligung an Personalentscheidungen	10
1.1.1. Auswahlverfahren	10
1.1.2. Organisationsverfügungen	11
1.1.3. Regelmäßige Teilnahme an Gremiensitzungen	11
1.2. Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven“	11
a) Beteiligungsworkshops mit Studienteilnehmenden	12
b) Beteiligungsworkshops mit den Amtsleitungen zur Reflektion der bisherigen Studienergebnisse	12
1.3. Gleichstellungsunterstützende Personalentwicklung	12
1.3.1. Gute Personalarbeit – Führungskräfte-schulung	13
1.3.2. Neue Führungsmodelle – Co-Leadership	13
1.3.3. Qualifizierung für (angehende) Führungsfrauen auf unterschiedlichen Ebenen	14
a) Workshop für angehende Führungsfrauen: Standortbestimmung: Führung übernehmen – Kann und möchte ich das?	14
b) Qualifizierung für Teamleiterinnen: Durchsetzungskraft und natürliche Autorität	14
c) Workshop: Führung mit Haltung – bewusst. wirksam. reflektiert.	14
d) Workshop für Bereichs- und Amtsleitungen: Souverän führen – auch unter Druck	14
e) Leadership-Mentoringprogramm	15
1.3.4. Führungsfrauen-Netzwerke auf unterschiedlichen Ebenen	15
a) Informelle Netzwerktreffen für Amts- und Bereichsleiterinnen	15
b) Teamleiterinnen-Netzwerk	16
1.4. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt Dortmund	16
1.4.1. Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt und mit dem Personalrat	16
1.4.2. Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen	16
1.5. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren	16
1.5.1. Gespräche mit Fachbereichsleitungen über Gleichstellungsthemen im Personal- und Organisationsentwicklungskonzept	17
1.5.2. Berichterstattungen zu Gleichstellungsthemen auf meinDO	18
1.5.3. LunchBox – Fortbildung für Mitarbeiter*innen	19
1.5.4. Onboarding – Gleichstellung von Beginn an sichtbar machen	19
a) Onboarding für Neu- und Quereinsteiger*innen	19
b) Onboarding für Auszubildende	20
1.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
1.6.1. Austauschtreffen mit Beschäftigten in Elternzeit	20
1.6.2. Väterkonferenz	21
1.6.3. Aktive Väter* – Väter und Kinder backen Weihnachtsplätzchen	22

2.	Landes- und bundespolitische Vernetzungen	23
2.1.	Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW (LAG NRW)	23
2.1.1.	Sprecherinnenarbeit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW	23
2.1.2.	Mitgliederversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW (Landeskonferenzen)	24
2.1.3.	NRW-Netzwerk gegen Gewalt an Frauen	25
2.1.4.	Entgelttransparenzgesetz und EU-Entgelttransparenzrichtlinie – strategische Relevanz für die Gleichstellungsarbeit	25
2.2.	Städtetag NRW	25
2.3.	Fachliche Beiträge und Kooperationen auf Landesebene	26
2.3.1.	Vätersummit NRW	26
2.3.2.	Seminar „Sprache und Macht“	27
3.	Unterstützung gleichstellungspolitischer Arbeit in Dortmund	28
3.1.	Koalitionsvertrag 2025 – gleichstellungspolitische Einordnung	28
3.2.	Kooperationen mit gleichstellungspolitischen Akteur*innen in Dortmund	28
3.2.1.	Frauentermine	29
3.2.2.	Mitwirkung bei der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände	29
a)	Mitwirkung in Vorstand und Mitgliederversammlungen	29
b)	III Jahre Dortmunder Frauenverbände – Festveranstaltung im Rathaus	29
c)	Gemeinsame Plakatkampagne zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen	30
d)	Interkulturelles Kochen – Gemeinsam Vielfalt erleben	31
3.2.3.	Mitwirkung im Vorstand der Stiftung Aufmüpfige Frauen	31
a)	Strategische Weiterentwicklung – Zukunftswerkstatt	31
b)	Einschnitt und Übergang – Tod der Stifterin und Gedenken	31
c)	Sicherung und Ausblick – Neuaufstellung und Planungen 2026	32
3.2.4.	Mitwirkung beim Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V.	32
a)	AfterWork-Treffen	33
b)	Dortmunder Forumsgespräch: „KI trifft Gender – Arbeitswelten neu denken“	33
3.2.5.	Unterstützung von Crocodile e. V. beim Dortmunder Spendenparlament Spendobel	33
3.2.6.	Workshop „Souverän kontern – Haltung zeigen: Umgang mit antifeministischen Angriffen im Berufsalltag“	34
3.3.	Formate des Gleichstellungsbüros	34
3.3.1.	She for Democracy – Frauen in die Politik	34
3.3.2.	Alles rund um den Internationalen Frauentag	36
a)	Women`s Weeks	36
b)	Internationaler Frauentag im Rathaus der Stadt Dortmund	36
c)	Verleihung des Dr. Edith Peritz-Preis	36
3.3.3.	Internationaler Gedenktag gegen Gewalt an Frauen – Sichtbarkeit schaffen, sensibilisieren, handeln	37
a)	Öffentlichkeitsarbeit und Information zum 25. November	37
b)	Themenschwerpunkt 1: Weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C) – Aufklärung und Perspektiven	38
c)	Themenschwerpunkt 2: Femizide – Gedenken, Benennen, politisch einordnen	38
3.3.4.	Kampagne „TOTAL E-QUALITY“	40
a)	Regionales Netzwerktreffen „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“	40

	b)	Vorabendveranstaltung zur TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung 2025	41
	c)	Prädikatsverleihung 2025 – TOTAL E-QUALITY – Gemeinsam für Chancengerechtigkeit	41
3.3.5.		Lohngerechtigkeit und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen	42
3.3.6.		Kinoreihe Weltsichten	42
3.3.7.		„Starke Frauen, starke Stadt“	43
	a)	Stadtspaziergang mit Anja Laubrock, Leiterin des Amtes für Wohnen der Stadt Dortmund	43
	b)	Besuch bei Nicole Siegmann, Geschäftsführerin Mehrgenerationenhaus Mütterzentrum Dortmund e.V.	43
3.3.8.		Kultur in Dortmund erleben	44
	a)	Ausstellungsbesuch im Dortmunder U	44
	b)	Ausstellung „Frauen zwischen Zeche und Familie (LWL-Museum Zeche Zollern)“	44
	c)	Stadtspaziergang zur Geschichte autonomer Frauenunterstützung in Dortmund	44
3.3.9.		Veranstaltung: „Von der Balance zur Performance“– Vereinbarkeit, Karriere, Equal Pay	45
	a)	Veranstaltung „Arbeiten trotz Rente? Was Frauen wissen sollten“	45
3.3.10.		Townhall-Meeting: Demokratie unter Druck – Feminismus im Visier	46
3.3.11.		Interreligiöses Frauenmahl „Gastfreundschaft in den Religionen“	46
3.3.12.		Rollen tauschen, Haltung finden – ein Workshop für Frauen	46
3.3.13.		Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Raum	46
	a)	Das Gleichstellungsbüro bei DortBunt	46
	b)	Das Gleichstellungsbüro bei Juicy Beats	48
3.4.		Die Koordinierungsstelle Istanbul-Konvention	48
3.4.1.		Abstimmung und Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung: Steuerungsgruppe Istanbul-Konvention	49
3.4.2.		Masterplankonferenzen und Themenwoche Istanbul-Konvention	50
3.4.3.		Dortmunder Gewaltschutzkommission	51
3.4.4.		Fachlicher Austausch und Qualifizierung	51
3.4.5.		Vernetzung auf Landes- und Bundesebene sowie auf europäischer Ebene	51
4.		Öffentlichkeitsarbeit	53
5.		Veranstaltungskalender	55

Abbildungsverzeichnis

Bild	Bildunterschrift	Quelle	Seite
	Cover Tätigkeitsbericht	Andreas Buck	
1	Arbeitswand aus dem Workshop, 10. September 2025 –Projekt „Meine Stadt-Meine Perspektiven“	Gleichstellungsbüro	12
2	Workshop mit den Fachbereichsleitungen – Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven“	Gleichstellungsbüro	12
3	Titelseite des Konzeptes „Neue Führungsmodelle“	Personal- und Organisationsamt	13
4	Frauen- und Männeranteile auf Führungsebenen 2025	Eigene Berechnung	13
5	Gruppenbild der Workshopteilnehmerinnen „Führung mit Haltung“	Gleichstellungsbüro	14
6	Wortbildmarke des Teamleiterinnennetzwerkes	Gleichstellungsbüro	15
7	Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen, Konferenz am 11. November 2025	Gleichstellungsbüro	16
8	Zielwerttabelle 2025–2030 für Frauen in Führungspositionen über alle Fachbereiche	Gleichstellungsbüro	18
9	Logo LunchBox	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	19
10	Treffen für Mitarbeitende in Elternzeit im September 2025 im Rathaus	Gleichstellungsbüro	20
11	Väterkonferenz 2025 in der Erlebniswelt am Fredenbaum	Klaus Körmann	21
12	Weihnachtsbäckerei mit Vätern und ihren Kindern	Gleichstellungsbüro	22
13	Jahresschwerpunkt 2025: Demokratieschützer*in	Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen NRW – Geschäftsstelle	23
14	Mitgliederversammlung der LAG NRW am 29. Oktober 2025 in Duisburg	Ilja Hoeping	24
15	Das Organisationsteam des Vätersummits NRW 2025	privat	26
16	Landes- und kommunalpolitische Vertreter*innen beim Vätersummit NRW 2025	privat	26
17	Cover FrauenTermineDortmund, 1. Halbjahr 2025	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	29
18	Publikation zu 111 Jahren Dortmunder Frauenverbände	privat	30
19	Jubiläumsfeier 111 Jahre Dortmunder Frauenverbände	Wulf-Erdmann	30
20	Plakat „Schau hin und handle“	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	30
21	Kochkurs für Frauen mit und ohne Migrations- erfahrung	Gleichstellungsbüro	31
22	Gedenkfeier zu Ehren von Sigrid Metz-Göckel: Oberbürgermeister Thomas Westphal	Andreas Buck	31
23	Podium zur Gedenkfeier	Andreas Buck	32
24	Dortmunder Forumsgespräch „KI und Gender: Arbeitswelt neu denken“	Isabella Thiel	33
25	Mitglieder der Initiative Crocodile e.V. beim Info-Stand zu Spendobel im Rathaus	Gleichstellungsbüro	33
26	Kick-off der Kampagne „She for Democracy“ im Dortmunder Rathaus am 17. Januar 2025	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	34
27	Workshop „Mutmuskeltraining®“ im Rahmen der Kampagne „She for Democracy“	Archilles	35
28	Abschlussveranstaltung von „She for Democracy“ am 13. Juni 2025	Andreas Buck	35
29	Podiumsgespräch auf Veranstaltung „Gesehen. Gewählt.Gehört. Frauen in der Kommunalpolitik in NRW“	Anna Spindelndreier	35
30	Cover der Veranstaltungsbroschüre „Women’s Weeks“	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	36
31	Jubiläumstorte zu 40 Jahre Gleichstellungsbüro	Gleichstellungsbüro	36

Bild	Bildunterschrift	Quelle	Seite
32	Frauentag in der Bürger*innenhalle des Dortmunder Rathauses	Gleichstellungsbüro	37
33	Verleihung des Dr. Edith-Peritz-Preises an Vive Žene	Gleichstellungsbüro	37
34	Cover der Veranstaltungsbroschüre „Unschlagbar!“	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	37
35	Brötchentüten-Aktion	privat	38
36	Podiumsgespräch auf Veranstaltung „Flügel für den Schmetterling“	Gleichstellungsbüro	38
37	Teilnehmende der Mahnwache gegen Femizide	Matthias Hube	39
38	Mahnwache auf dem Friedensplatz	Matthias Hube	39
39	Podium auf der Veranstaltung „Ermordet, weil sie Frauen sind“	Matthias Hube	39
40	Ausstellung „Femizide“ in der Berswordthalle	Gleichstellungsbüro	39
41	TOTAL E-QUALITY Logo	TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.	40
42	TOTAL E-QUALITY Netzwerktreffen bei der AWO Unterbezirk	Cordula von Koenen	40
43	Veranstaltung „Backlash Gender und Diversity“, Vorabendprogramm zur TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung	Gleichstellungsbüro	41
44	Die TOTAL E-QUALITY Prädikatsträger*innender der Metropole Ruhr 2025	Michael Vogt	41
45	KinoWeltsichten, Titelblatt Programmflyer 2. Halbjahr 2025	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	42
46	KinoWeltsichten, Titelblatt - Programmflyer 1. Halbjahr 2025	Fachbereich 3 Marketing +Kommunikation	43
47	„Starke Frauen – Starke Stadt“ mit Anja Laubrock	Gleichstellungsbüro	43
48	„Starke Frauen – Starke Stadt“ mit Nicole Siegmann, Geschäftsführerin Mütterzentrum Dortmund e.V.	privat	44
49	Ausstellungsbesuch „Tell these people who I am“. Künstlerinnen in Expressionismus und Fluxus	Gleichstellungsbüro	44
50	Führung zum Thema „Frauen zwischen Zeche und Familie“ auf der Zeche Zollern	Gleichstellungsbüro	44
51	Veranstaltung „Von der Balance zur Performance“, Keynote Prof. Dr. Jutta Allmendinger	Andreas Buck	45
52	Veranstaltung „Von der Balance zur Performance“, Podiumsgespräch mit Unternehmensvertreter*innen aus der Region	Andreas Buck	45
53	Veranstaltung „Arbeiten trotz Rente“, Referentin Gabriele Henter	Gleichstellungsbüro	46
54	Townhall-Meeting Podiumsgespräch	Gleichstellungsbüro	46
55	Cover des Einladungsflyers zum Interreligiösen Frauenmahl	Gleichstellungsbüro	47
56	DortBunt – Stand Gleichstellungsbüro. Gleichstellungsbarometer	Gleichstellungsbüro	48
57	Juicy Beats – Giveaways des Gleichstellungsbüros	Gleichstellungsbüro	48
58	Juicy Beats – Stand des Gleichstellungsbüros	Gleichstellungsbüro	48
59	Workshop Themenwoche Istanbul-Konvention am 25. Februar 2025	Gleichstellungsbüro	50
60	World-Café zur Fachkonferenz Masterplan Istanbul-Konvention am 8. September 2025	Gleichstellungsbüro	50
61	Gruppenbild zur Fachkonferenz Masterplan Istanbul-Konvention am 8. September 2025	Gleichstellungsbüro	50
62	Gleichstellungsbüro Gruppenfoto	Gleichstellungsbüro	53
63	Instagrambeitrag zu „She for Democracy“	Gleichstellungsbüro	54
64	Instagrambeitrag zur Kampagne „Schau hin und handle“	Gleichstellungsbüro	54

Grußwort des Oberbürgermeisters

Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiger Bestandteil einer modernen, leistungsfähigen und demokratischen Stadtverwaltung. Sie ist Voraussetzung für Chancengerechtigkeit, für gute Arbeitsbedingungen und für die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros der Stadt Dortmund zeigt eindrucksvoll, wie Gleichstellungsarbeit im Jahr 2025 als Querschnittsaufgabe wirksam umgesetzt wurde: Er macht deutlich, dass Gleichstellung nicht nebenbei entsteht, sondern Ergebnis bewusster Entscheidungen, verbindlicher Strukturen und einer klaren Haltung ist.

In einer Zeit, in der gleichstellungspolitische Errungenschaften zunehmend infrage gestellt werden und demokratische Werte unter Druck geraten, kommt der Arbeit der kommunalen Gleichstellungsstellen eine besondere Bedeutung zu. Sie leisten nicht nur einen Beitrag zur inneren Organisation der Verwaltung, sondern wirken weit darüber hinaus in Stadtgesellschaft, Politik und Zivilgesellschaft.

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund ist dabei ein strategischer Akteur an der Schnittstelle von Verwaltung, Politik und Stadtgesellschaft.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht verdeutlicht die fachliche Tiefe, strategische Ausrichtung und gesellschaftliche Relevanz der Arbeit des Gleichstellungsbüros der Stadt Dortmund.



A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters that appear to be 'K K L'.

Alexander Kalouti
Oberbürgermeister der Stadt Dortmund

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Der vorliegende Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die Arbeit des Gleichstellungsbüros der Stadt Dortmund im Jahr 2025. Er dokumentiert Maßnahmen, Projekte und Kooperationen – vor allem aber macht er sichtbar, nach welchen inhaltlichen Leitlinien und strategischen Zielsetzungen diese Arbeit erfolgte.

Gleichstellungsarbeit ist kein Nebeneinander einzelner Aktivitäten. Sie ist dann wirksam, wenn sie strukturell ansetzt, verbindlich gestaltet wird und unterschiedliche Ebenen miteinander verknüpft. Der Tätigkeitsbericht 2025 folgt daher einem klaren roten Faden: der konsequenten Verbindung von Organisationsentwicklung, Personalpolitik und demokratischer Verantwortung.

Ein Schwerpunkt lag im Jahr 2025 auf der weiteren Verankerung von Gleichstellung als Führungs- und Steuerungsaufgabe innerhalb der Stadtverwaltung. Die Beteiligung an Personalentscheidungen, die Weiterentwicklung von Führungsmodellen, Qualifizierungsangebote sowie Dialog-Gespräche mit Fachbereichsleitungen zielten darauf ab, Gleichstellung systematisch in Entscheidungsprozesse einzubringen.

Zugleich stand die Stärkung von Frauen, Führungskräften und gleichstellungspolitischen Akteur*innen im Mittelpunkt. Netzwerke, Mentoringprogramme und Qualifizierungen schaffen Räume für Austausch, Sichtbarkeit und gegenseitige Unterstützung – als Ergänzung zu formalen Strukturen.

Schließlich reagierte die Gleichstellungsarbeit im Jahr 2025 auf gesellschaftliche Entwicklungen: Druck auf Gleichstellungspolitik, antifeministische Angriffe und die Gefährdung demokratischer Werte. Die Arbeit im Kontext der Istanbul-Konvention, die landes- und bundespolitische Vernetzung sowie öffentliche Positionierungen verdeutlichen, dass Gleichstellung und Demokratie untrennbar miteinander verbunden sind.

Der Tätigkeitsbericht basiert auf einem geschärften Blick für langfristige Entwicklungen und politische Rahmensetzungen. Diese Perspektive trägt dazu bei, die Gleichstellungsarbeit der Stadt Dortmund als Teil eines kontinuierlichen, institutionell verankerten Gestaltungsprozesses darzustellen.

Der Tätigkeitsbericht versteht sich damit nicht nur als Rückblick, sondern als Ausdruck einer gleichstellungsorientierten Verwaltungs- und Stadtentwicklung, die Haltung zeigt, Verantwortung übernimmt und Zukunft gestaltet.



Maresa Feldmann
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund

1. Kommunale Personalpolitik

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Aufgabe der Stadt Dortmund. Sie ist kein freiwilliges Zusatzthema, sondern ergibt sich aus dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrag und ist sowohl im Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen als auch in der Gemeindeordnung NRW und der Hauptsatzung der Stadt Dortmund verankert.

Damit ist klar: Bei personalpolitischen und organisatorischen Entscheidungen müssen die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern von Beginn an mitgedacht werden. Ziel ist es, bestehende Benachteiligungen abzubauen und chancengerechte Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten zu schaffen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW konkretisiert diesen Auftrag insbesondere für die Personalpolitik. Es benennt zwei Schwerpunkte: den Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligungen – etwa beim Zugang zu Führungspositionen – sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Vor dem Hintergrund fortbestehender struktureller Ungleichgewichte richten sich einzelne Maßnahmen weiterhin gezielt an Frauen.

Verantwortung für die Umsetzung dieses Auftrags tragen die Dienststellenleitungen und Führungskräfte auf allen Ebenen der Stadtverwaltung. Gleichstellung ist damit ausdrücklich eine Führungs- und Organisationsaufgabe.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Verwaltung bei dieser Aufgabe und wirkt bei allen personellen, organisatorischen und strukturellen Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung haben oder haben können. Das Gleichstellungsbüro bringt den Gleichstellungsauftrag damit systematisch in die kommunale Organisations- und Personalentwicklung ein.

1.1. Beteiligung an Personalentscheidungen

Gemäß § 17 Abs. 1 LGG NRW unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststellen und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.

Im Jahre 2025 lagen dem Gleichstellungsbüro rund 9.667 Vorlagen zu Personalmaßnahmen vor.

1.1.1. Auswahlverfahren

Stellenbesetzungen in der Stadtverwaltung müssen transparent, nachvollziehbar und diskriminierungsfrei erfolgen. Dies gilt insbesondere für Positionen auf höheren Funktionsebenen, in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind – etwa in technischen Berufsfeldern. Voraussetzung dafür sind klar formulierte, qualifikationsbezogene Anforderungsprofile und eine offene Ausschreibungspraxis.

Das Gleichstellungsbüro ist bereits in der Phase der Stellenausschreibungen beteiligt. Es achtet unter anderem auf eine geschlechterinklusive Sprache, auf die Aufnahme des Teilzeitvermerks sowie auf weitere Kriterien, die einen diskriminierungsfreien Zugang zu Stellen unterstützen.

Darüber hinaus wirkt das Gleichstellungsbüro an Auswahlverfahren mit, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Dies ist verwaltungsweit ab der Entgeltgruppe E11 beziehungsweise der Besoldungsgruppe A 12 LBesG NRW sowie auf allen Führungsebenen der Fall. Auch in einzelnen Berufsfeldern besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Vertreter*innen des Gleichstellungsbüros sind in diesen Fällen Mitglieder der Auswahlkommission. Sie achten darauf, dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, diskriminierende Fragen vermieden werden und alle Bewerber*innen im Auswahlverfahren vergleichbare Bedingungen vorfinden – insbesondere durch einheitliche Fragestellungen und transparente Bewertungsmaßstäbe.

1.1.2. Organisationsverfügungen

Organisationsverfügungen sind immer dann erforderlich, wenn sich die Aufbau- oder Ablauforganisation der Verwaltung ändert oder wenn Anpassungen am Stellenplan und am Budget eines Fachbereichs vorgenommen werden. Sie betreffen damit zentrale Weichenstellungen der Verwaltungsorganisation.

Das Gleichstellungsbüro wird bei solchen Organisationsveränderungen frühzeitig eingebunden. Es prüft insbesondere, ob geplante Umstrukturierungen Auswirkungen auf die Gleichstellung haben – etwa, ob sich der Frauenanteil in Führungspositionen verschlechtert oder bestehende Ungleichgewichte verstärkt werden. Ist dies absehbar, werden gemeinsam Maßnahmen entwickelt, um Nachteile auszugleichen.

Die frühzeitige Beteiligung ermöglicht es zudem, gleichstellungsrelevante Vorgaben von Beginn an zu berücksichtigen, beispielsweise im Hinblick auf Ausschreibungspflichten in unterrepräsentierten Bereichen.

Wie bei Stellenbesetzungsverfahren gibt das Gleichstellungsbüro zu jeder Organisationsverfügung eine Stellungnahme ab. Eine Organisationsverfügung kann erst nach Abschluss der Beteiligungsverfahren und der Zustimmung der zuständigen Gremien in Kraft treten.

Im Jahr 2025 wurden dem Gleichstellungsbüro rund 287 Organisationsverfügungen zur Bewertung und Mitbestimmung vorgelegt.

1.1.3. Regelmäßige Teilnahme an Gremiensitzungen

Die regelmäßige Teilnahme an Gremiensitzungen ist ein zentrales Instrument, um Gleichstellung frühzeitig und dauerhaft in Entscheidungsprozesse der Stadtverwaltung einzubringen. Durch diese Präsenz wird sichergestellt, dass gleichstellungsrelevante Aspekte nicht erst nachträglich berücksichtigt werden, sondern von Beginn an Teil von Planungen und Abstimmungen sind.

Auf diese Weise wird der Ansatz des Gender Mainstreaming praktisch umgesetzt: Gleichstellung wird nicht als Sonderthema behandelt, sondern als selbstverständlicher Bestandteil von Organisationsentwicklung, Personalpolitik und Verwaltungssteuerung.

Im Jahr 2025 war das Gleichstellungsbüro in verschiedenen verwaltungsinternen Arbeitszusammenhängen aktiv eingebunden. Gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt sowie dem Personalrat arbeitete es in einer Arbeitsgruppe an der Weiterentwicklung zukünftiger Ausschreibungsverfahren. Ziel war es, rechtliche Anforderungen und organisatorische Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass faire und diskriminierungsfreie Verfahren gewährleistet sind. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen und wird 2026 fortgeführt.

Darüber hinaus beteiligte sich das Gleichstellungsbüro an Arbeitsgruppen zu Dienstvereinbarungen mit Gleichstellungsrelevanz sowie an der Entwicklung von Compliance-Richtlinien, die in Form eines E-Learning-Angebots verwaltungsweit zur Anwendung kommen.

Zusammen mit dem Personal- und Organisationsamt und dem Personalrat bildet das Gleichstellungsbüro den Arbeitskreis „Führen in Teilzeit“. Hier werden neue Führungsmodelle weiterentwickelt und strukturelle Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Führungsverantwortung und Arbeitszeitgestaltung geschaffen.

Das Gleichstellungsbüro ist zudem regelmäßig in zentralen politischen und fachlichen Gremien vertreten. Dazu

zählen der Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalität sowie der Ausschuss für Kinder, Jugend und Familie, in dem es ständiges Mitglied ist. Bei gleichstellungsrelevanten Fragestellungen wirkt es außerdem im Inklusionsbeirat und in der Gesundheitskonferenz mit.

Im Jahr 2025 beteiligte sich das Gleichstellungsbüro darüber hinaus an mehreren Teilpersonalversammlungen der Fachbereiche und Eigenbetriebe und brachte dort gleichstellungsrelevante Perspektiven in die Diskussion ein.

1.2. Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven“

Das Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven“ ist ein gemeinsames Projekt des Gleichstellungsbüros und des Personal- und Organisationsamtes. Das Projekt ist im Jahr 2023 mit Unterstützung des Personalrates gestartet, die Projektleitung liegt im Gleichstellungsbüro. Im Rahmen des Projektes werden die Berufsbiografien von Mitarbeitenden aus den verschiedenen Fach- und Tätigkeitsbereichen über zehn Jahre hinweg wissenschaftlich begleitet. Das Forschungsinteresse gilt den Perspektiven der Mitarbeitenden zu Karrierewegen, Führungszugängen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung. Das Ziel ist die Ableitung von Handlungsempfehlungen und die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität von Führung und dem Abbau von Hürden und Benachteiligungen für einzelne Beschäftigtengruppen. Ein besonderes Augenmerk wird daraufgelegt, dass möglichst viele Beschäftigte aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und mit unterschiedlichen demografischen Rahmenbedingungen beteiligt werden. Neben dem Geschlecht werden auch weitere Diversitydimensionen wie u.a. Migrationshintergrund oder Alter berücksichtigt.

Mehr als 300 Kolleg*innen haben sich bislang beteiligt und wichtige Hinweise gegeben, was gut funktioniert und wo es Entwicklungsbedarf gibt. Die Ergebnisse konnten wir im Jahr 2025 nicht nur mit den Teilnehmenden, sondern auch mit Führungskräften, dem Personal- und Organisationsamt und den Amtsleitungen diskutieren.

a) Beteiligungsworkshops mit Studienteilnehmenden

Im Jahr 2025 wurden aus dem laufenden Projekt die ersten Ergebnisse basierend auf den persönlichen Interviews und der Online-Befragung vorgestellt. Dabei wurde Wert daraufgelegt, die Vorstellung und gemeinsame Diskussion der Ergebnisse immer auch mit Blick auf mögliche Maßnahmen und Ansätze zur Verbesserung zu diskutieren. Nachdem die Steuerungsgruppe – bestehend aus Gleichstellungsbüro, dem Personal- und Organisationsamt und dem Personalrat, und weitere Expert*innen – bereits intensiv die Ergebnisse diskutiert hat, wurden

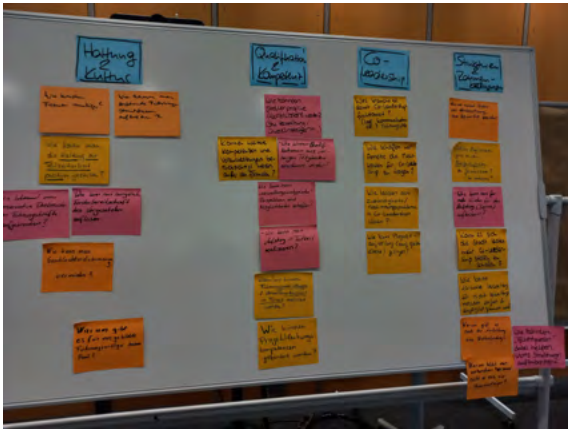


Abbildung 1: Arbeitswand aus dem Workshop, 10. September 2025 – Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven“



Abbildung 2: Workshop mit den Amtsleitungen – Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven“

diese im April 2025 den Studienteilnehmenden präsentiert und gemeinsam Prioritäten für nachfolgende Vertiefungsworkshops vereinbart. Die Forschungsergebnisse lieferten die empirische Basis für insgesamt drei Workshops mit Studienteilnehmenden, die das Gleichstellungsbüro zusammen mit dem Personal- und Organisationsamt durchführte. In diesem Rahmen wurden aus den Ergebnissen Handlungsansätze entwickelt und diskutiert.

- 10. September 2025 – Wege in Führung und Führungsmodelle
- 17. September 2025 – Wege in Führung: Transparenz der Verfahren
- 28. Oktober 2025 – Attraktivität von Führung: Hohe Belastung

b) Beteiligungsworkshops mit den Amtsleitungen zur Reflektion der bisherigen Studienergebnisse

Am 21. November 2025 fand ein Austauschtreffen mit den Amtsleitungen der Verwaltung statt.

Auch hier bildeten die Studienergebnisse und die Ergebnisse aus den Workshops mit den teilnehmenden Beschäftigten die empirische Grundlage für zentrale Fragen: Wie nehmen Mitarbeitende in der Verwaltung ihre berufliche Entwicklung wahr? Welche Erfahrungen machen sie beim Zugang zu Führungspositionen? Wie gut gelingt es ihnen, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren? Welche Strukturen unterstützen die verschiedenen Entwicklungspfade bzw. erschweren sie? Gemeinsam wurden Strategien diskutiert, was strukturell verändert werden kann, um die Chancengleichheit zu fördern, welche übergreifenden Hürden existieren und welche Erfahrungen mit einzelnen Maßnahmen amtsübergreifenden bestehen.

1.3. Gleichstellungsunterstützende Personalentwicklung

Eine geschlechtersensible Personalauswahl und frauenunterstützende Personalentwicklung zählen zu den Bereichen, denen das Gleichstellungsbüro aufgrund der gesetzlichen Grundlage durch das LGG NRW besondere Aufmerksamkeit schenkt. Neben der Beteiligung an Personalentscheidungen führte das Gleichstellungsbüro Beratungs- und Qualifizierungsangebote durch, vielfach in intensiver Zusammenarbeit mit dem Personal- und Organisationsamt.

1.3.1. Gute Personalarbeit – Führungskräfte-schulung

Führung entscheidet darüber, ob Gleichstellung in der Verwaltung lediglich auf dem Papier steht oder im Arbeitsalltag tatsächlich gelebt wird. Führungskräfte prägen Organisationskultur, Entscheidungsprozesse und Arbeitsbedingungen – und damit auch, ob Gleichstellungsziele wirksam umgesetzt werden.

Vor diesem Hintergrund ist Gleichstellung ausdrücklich als Führungs- und Organisationsaufgabe verankert. Sie erfordert bewusste Entscheidungen, klare Prioritätensetzungen und die Bereitschaft, bestehende Strukturen weiterzuentwickeln. Auch aktuelle gleichstellungspolitische Analysen, wie der vierte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, unterstreichen die Bedeutung institutioneller Rahmenbedingungen und verantwortlicher Führung für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik.

Das Gleichstellungsbüro führt daher kontinuierlich verbindliche Führungskräfte-schulungen durch. Sie richten sich an Führungskräfte auf unterschiedlichen Ebenen der Stadtverwaltung und setzen gezielt an der Schnittstelle von Personalverantwortung, Organisationsentwicklung und Gleichstellung an. Die Umsetzung der gesetzlichen Gleichstellungsziele ist dabei beurteilungsrelevant und

Bestandteil professioneller Führung.

Im Jahr 2025 fanden insgesamt acht Qualifizierungsveranstaltungen für Führungskräfte statt. In diesen Schulungen wurden rechtliche Grundlagen, konkrete Handlungsmöglichkeiten sowie Fragen der Führungsverantwortung im Kontext von Gleichstellung, Diskriminierungsfreiheit und Vereinbarkeit praxisnah behandelt. Ziel war es, Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken und sie dabei zu unterstützen, Gleichstellung aktiv und wirksam in ihrem Verantwortungsbereich umzusetzen.

1.3.2. Neue Führungsmodelle – Co-Leadership

Die Evaluation des Gleichstellungsplans durch das Gleichstellungsbüro zeigte, dass das Maßnahmenziel, den Anteil von Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit zu erhöhen, nicht erreicht worden war. Da rund die Hälfte der Frauen in der Stadtverwaltung in Teilzeit arbeitet, während dies auf weniger als zehn Prozent der Männer zutrifft, wurde hierin ein strukturelles Gleichstellungshemmnis identifiziert. Für das Gleichstellungsbüro war dieser Befund ein zentraler Ankerpunkt, um gezielt an den bestehenden Führungsstrukturen anzusetzen.

Vor diesem Hintergrund initiierte das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt sowie dem Personalrat einen kontinuierlichen Austausch mit dem Ziel, geteilte Führung als attraktives und praktikables Führungsmodell weiterzuentwickeln. Dabei wurde früh deutlich, dass es nicht allein um einzelne Maßnahmen, sondern um eine grundsätzliche Weiterentwicklung der Führungskultur geht. Als sichtbares und innovatives Element dieser Kulturentwicklung wurde das Modell des Co-Leaderships herausgearbeitet.

Im Jahr 2024 wurde unter dem Leitgedanken „Führung 4.0“ unter Federführung des Personal- und Organisationsamtes ein umfassendes Konzept mit dem Titel „Neue Führungsmodelle“ entwickelt. Herzstück war hier die Möglichkeit der geteilten Führung. Ein zentrales Element ist die Option der Überbuchung von Führungsstellen bis zu 140 Prozent, sodass sich zwei Personen eine Führungsfunktion teilen können, ohne auf eine rein additive 100-Prozent-Lösung begrenzt zu sein. Die zusätzlichen Stellenanteile werden in einer ersten Pilotphase zentral durch das Personal- und Organisationsamt getragen, um die Fachbereiche organisatorisch und finanziell zu entlasten. Flankiert wird das Modell durch gezielte Beratung, begleitendes Coaching sowie eine enge Unterstützung der beteiligten Führungstandems und Organisationseinheiten.

Im Jahr 2025 ging das Co-Leadership-Modell in die praktische Umsetzung. Es entstanden erste Führungstandems im niedrigen zweistelligen Bereich. Parallel wurde das Konzept verwaltungsweit kommuniziert und sichtbar gemacht. Das Personal- und Organisationsamt und das Gleichstellungsbüro stehen den Ämtern bei konkreten

Fragen rund um das Modell Co-Leadership beratend zur Seite.

Auch bundesweit stieß das Dortmunder Modell auf Interesse. TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. richtete am 5. März 2025 eine bundesweite Coffee-Lecture aus, auf der die Gleichstellungsbeauftragte Maresa Feldmann und Tim Sanders vom Personal- und Organisationsamt das Dortmunder Co-Leadership-Modell vor rund 40 Teilnehmenden aus ganz Deutschland als Praxisbeispiel vorstellten.

Für die Weiterentwicklung sind weitere Maßnahmen vorgesehen, darunter der Aufbau einer digitalen Toolbox, über die sich interessierte Mitarbeitende für Co-Leadership vernetzen und Tandems bilden können, etwa auch mit dem Ziel einer gemeinsamen Bewerbung auf Führungsstellen. Zudem sollen im Jahr 2026 Good-Practice-Beispiele aus der Stadtverwaltung systematisch über das Intranet meinDO vorgestellt werden. Ergänzend sind regelmäßig Vernetzungstreffen geplant, um Interessierte zusammenzubringen und gezielt Kompetenzen zu stärken, die für geteilte Führung besonders relevant sind.



Abbildung 3: Titelseite des Konzeptes: Neue Führungsmodelle

1.3.3. Qualifizierung für (angehende) Führungsfrauen auf unterschiedlichen Ebenen

Frauen sind auch heute noch in den Führungsetagen unterrepräsentiert. Dies betrifft auch die Führungsebenen der Stadt Dortmund, wie die nachfolgende Abbildung veranschaulicht:

	2025	
	M	W
FL	26 72,2%	10 27,8%
BL	104 56,2%	81 43,8%
TL	333 55,4%	268 44,6%

Abbildung 4: Frauen- und Männeranteile auf Führungsebenen 2025

Neben vielfältigen (Beratungs-)Angeboten für Frauen, die Interesse an Führung haben, ist es zudem wichtig, weibliche Führungskräfte in ihren Positionen zu stärken und zu unterstützen, die berufliche Entwicklung weiter voranzubringen.

Aus diesem Grunde bietet das Gleichstellungsbüro für Führungsfrauen auf unterschiedlichen Ebenen Qualifizierungen an. Diese dienen neben der Vernetzung und dem Austausch der Frauen untereinander, einer Stärkung ihrer Führungskompetenzen.

a) Workshop für angehende Führungsfrauen: Standortbestimmung: Führung übernehmen – Kann und möchte ich das?

Der zweitägige Workshop, der am 11. und 12. September 2025 durchgeführt wurde, richtete sich an Mitarbeiterinnen, die sich mit einer möglichen Übernahme von Führungsverantwortung auseinandersetzen und ihre persönliche Eignung sowie ihr Rollenverständnis reflektieren wollten. Im Mittelpunkt standen Fragen nach zeitgemäßer Führung, individuellen Kompetenzen und Rahmenbedingungen für die Übernahme von Leitungsfunktionen in der Stadtverwaltung.

Der Workshop bot Raum für Austausch über unterschiedliche berufliche Erfahrungen und Perspektiven und thematisierte zugleich strukturelle Hürden beim Zugang zu Führungspositionen. Dabei wurde auch die Unterrepräsentanz von Frauen – insbesondere mit Migrationsgeschichte – in Führungsfunktionen aufgegriffen. Ziel war es, vorhandene Kompetenzen sichtbar zu machen, Selbstwirksamkeit zu stärken und Führung als gestaltbare Aufgabe mit vielfältigen Zugängen zu vermitteln.

b) Qualifizierung für Teamleiterinnen: Durchsetzungskraft und natürliche Autorität

Am 12. Dezember 2025 fand eine Qualifizierungsveranstaltung für Teamleiterinnen zum Thema Durchsetzungskraft und natürliche Autorität statt. Der Workshop zielte darauf ab, Führungskompetenzen im Spannungsfeld von Selbstbehauptung, wertschätzender Kommunikation und professionellem Umgang mit Konflikten zu stärken.

Anhand praxisnaher Übungen und typischer Konfliktsituationen aus dem Arbeitsalltag wurden unterschiedliche Kommunikations- und Verhaltensstrategien erarbeitet. Im Fokus stand dabei eine reflektierte Selbstwahrnehmung, der bewusste Einsatz von Sprache und Körpersprache sowie der souveräne Umgang mit Widerständen und verbalen Angriffen. Die vermittelten Inhalte unterstützten die Teilnehmerinnen dabei, ihre Führungsrolle klarer auszugestalten und Handlungssicherheit in anspruchsvollen Situationen zu gewinnen.

c) Workshop: Führung mit Haltung – bewusst, wirksam, reflektiert.

Ein weiteres Qualifizierungsangebot richtete sich am 07. und 08. November 2025 speziell an Bereichsleiterinnen,

deren Anteil auf der Ebene in der Verwaltung bei 44 Prozent liegt. Da der Frauenanteil auf Fachbereichsebene (28 Prozent) deutlich niedriger ist als der der Männer, ist es wichtig, die vorhandenen Bereichsleiterinnen zu unterstützen und in ihrem Wunsch, die Karriereleiter weiterzugehen, zu bestärken. Wie auch bei den Teamleiterinnen bietet das Gleichstellungsbüro einmal im Jahr eine Qualifizierung speziell für Bereichsleiterinnen an. Diese dient der Stärkung ihrer Führungskompetenz, soll aber auch Vernetzung und gegenseitige kollegiale Unterstützung fördern.



Abbildung 5: Die Teilnehmerinnen des Bereichsleiterinnen-Workshops am 7. und 8. November 2025

Der Fokus des zweitägigen Workshops lag auf dem individuellen *Purpose* – also der Frage nach dem „Wofür“ in der eigenen Führungsarbeit: Was treibt mich an? Welche Werte sind mir wichtig? Und wie lassen sich diese in einem komplexen Arbeitsumfeld wirksam einbringen?

d) Workshop für Bereichs- und Amtsleitungen: Souverän führen – auch unter Druck

Gemeinsam mit dem ZAK – Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen – führte das Gleichstellungsbüro am 26. und 27. November 2025 einen zweitägigen Workshop für Fach- und Bereichsleiterinnen der Stadt Dortmund durch. Ziel der Veranstaltung war es, Führungskompetenzen unter den Bedingungen steigender Arbeitsverdichtung, komplexer Entscheidungsanforderungen und hoher Verantwortung weiterzuentwickeln.

Der Workshop setzte Schwerpunkte auf Rollenklarheit, die Reflexion der eigenen Führungsrolle, ethische Aspekte von Führung sowie den professionellen Umgang mit Belastungs- und Stresssituationen. Darüber hinaus wurden Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie individuelle Grenzen thematisiert. Praxisnahe Übungen aus dem Coaching und der Körpersprachearbeit unterstützten die Teilnehmerinnen dabei, ihre Führungswirksamkeit zu stärken und auch in herausfordernden Situationen souverän zu agieren.

e) Leadership-Mentoringprogramm

Der Zugang zu höheren Führungspositionen ist in Organisationen häufig nicht allein eine Frage formaler Qualifikation. Informelle Netzwerke, implizite Erwartungen und

organisationspezifisches Erfahrungswissen spielen eine zentrale Rolle bei Karriereentscheidungen. Frauen sind in diesen informellen Strukturen nach wie vor unterrepräsentiert, insbesondere auf höheren Führungsebenen.

Vor diesem Hintergrund ist Mentoring ein wirksames Instrument, um Führungskräfte gezielt zu fördern, Entwicklungsperspektiven sichtbar zu machen und strukturelle Barrieren abzubauen. Das Leadership-Mentoringprogramm setzt genau hier an und ergänzt formale Personalentwicklungsinstrumente um einen erfahrungs- und beziehungsorientierten Ansatz.

Das Leadership-Mentoringprogramm wird gemeinsam vom Personal- und Organisationsamt – Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen – und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund durchgeführt. Nach der erfolgreichen ersten Programmrunde in den Jahren 2022/2023 startete am 28. November 2025 eine weitere Runde. Ziel des Programms ist es, Führungskräfte gezielt auf die Übernahme höherwertiger Führungsfunktionen vorzubereiten.

Um Frauen auf dem Weg in höhere Führungsebenen gezielt zu unterstützen, wurden die Mentee-Plätze überwiegend mit Frauen besetzt (zehn Frauen und sechs Männer). Damit trägt das Programm dazu bei, bestehende Ungleichgewichte in den Führungsebenen der Stadtverwaltung systematisch zu reduzieren.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung hatten Mentor*innen und Mentees Gelegenheit, sich kennenzulernen und sich über Ziele, Ablauf und inhaltliche Schwerpunkte des Programms auszutauschen. Das einjährige Programm richtet sich an Führungskräfte mit Entwicklungsperspektive und kombiniert individuelles Mentoring mit begleitenden Qualifizierungs- und Austauschformaten. Den Mentees wird jeweils eine erfahrene Führungskraft als Mentor*in zur Seite gestellt; im Mittelpunkt steht der regelmäßige, vertrauensvolle Austausch. Ergänzend werden bedarfsorientierte Qualifizierungsangebote sowie Vernetzungsmöglichkeiten angeboten.

1.3.4. Führungsfrauen-Netzwerke auf unterschiedlichen Ebenen

Frauennetzwerke sind ein wichtiges Instrument gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung. Sie fördern Austausch, gegenseitige Unterstützung und Vernetzung und tragen dazu bei, strukturelle Benachteiligungen von Frauen – insbesondere in Führungspositionen – abzubauen. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ergänzen sie formale Personalentwicklungsmaßnahmen, indem sie den Zugang zu informellem Wissen und relevanten Netzwerken stärken. Vor diesem Hintergrund unterstützt das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund gezielt frauenspezifische Vernetzungsangebote auf unterschiedlichen Führungsebenen.

a) Informelle Netzwerktreffen für Amts- und Bereichsleiterinnen

Das Gleichstellungsbüro koordiniert ein informelles Netzwerk für Führungsfrauen auf städtischer Fachbereichs- und Bereichsleitungsebene sowie für Dezernentinnen. Ziel ist es, den Fachbereichsübergreifenden Dialog zu stärken, gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen und die Vernetzung von Frauen in oberen Führungsebenen der Stadtverwaltung zu fördern.

Die Treffen finden ca. alle zwei Monate mittags an unterschiedlichen Wochentagen statt. Den Rahmen bildet ein gemeinsames Mittagessen à la Carte in einem Restaurant in der Innenstadt (selbstzahlend).

b) Teamleiterinnen-Netzwerk

Im Oktober 2025 initiierte das Gleichstellungsbüro ein neues Netzwerk für Teamleiterinnen mit dem Ziel, Frauen auf dem Weg in die nächste Führungsebene gezielt zu stärken. Aufbauend auf positiven Erfahrungen mit vergleichbaren Formaten in der Vergangenheit setzt das Netzwerk an der Schnittstelle zwischen aktueller Führungsverantwortung und weiterem beruflichen Aufstieg an. Es bietet Raum für Austausch über Führungspraxis, Rollenverständnis und organisationsbezogene Herausforderungen sowie für gegenseitige Unterstützung und kollegiale Beratung.



Abbildung 6: Wortbildmarke des Teamleiterinnen-Netzwerks

Das Netzwerk startete mit 17 Teilnehmerinnen. Am 29. Oktober 2025 fand das Kick-off-Treffen statt, bei dem die inhaltliche Ausrichtung sowie die weitere Planung der Netzwerkaktivitäten gemeinsam festgelegt wurden. Es wird 2026 pro Quartal ein Qualifizierungs- und ein Vernetzungsbaustein angeboten. Die Bausteine werden zur Hälfte von den Teilnehmerinnen in kleinen Teams selbst organisiert.

Das Gleichstellungsbüro wird das Teamleiterinnen-Netzwerk gut ein Jahr lang begleiten und durch gezielte Qualifizierungsangebote unterstützen. Ziel ist es, die Handlungssicherheit der Teilnehmerinnen in ihrer aktuellen Führungsrolle zu stärken, Karriereperspektiven sichtbar zu machen und den Übergang in weiterführende Leitungsfunktionen zu fördern.

1.4. Bedarfsermittlung für passgenaue Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung bei der Stadt Dortmund

Das Gleichstellungsbüro evaluiert seine Arbeit fortlaufend und passt diese an aktuelle Erkenntnisse und Bedarfe an. So fanden regelmäßig Jour Fixe-Termine zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personal- und Organisationsamt sowie zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Personalrat zu aktuellen Gleichstellungsthemen statt.

Auch die Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen gehören in dieses Themenfeld. Sie sind wichtige Bindeglieder zwischen den Fachbereichen und dem Gleichstellungsbüro und geben Hinweise, wie die Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung aus dem Blickwinkel der Fachbereiche gelingen kann.

1.4.1. Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt und mit dem Personalrat

Der Gleichstellungsplan sieht regelmäßige Gespräche zwischen dem Gleichstellungsbüro, dem Personal- und Organisationsamt sowie dem Personalrat vor. Ziel dieser Gespräche ist es, über die Gleichstellungsrelevanz aktueller Themen ins Gespräch zu kommen. Damit kann der Auftrag der Gleichstellung, so wie es die gesetzlichen Regelungen vorsehen, schon früh in Gestaltungsprozesse eingebracht werden.

Wiederkehrende Themen waren im Jahr 2025 Grundsätze bei personellen Maßnahmen wie z.B. Stellenbesetzungsverfahren, Besetzung von Auswahlgremien, befristete Beschäftigungen etc. Es standen zudem Fragen zu Arbeitszeitregelungen, mobilem Arbeiten sowie die Umsetzung verschiedener Maßnahmen des Gleichstellungsplans auf der Agenda.

1.4.2. Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen

Während das Gleichstellungsbüro den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag gesamtstädtisch wahrnimmt, die Dienststellen berät und fachbereichsübergreifende Entwicklungen im Blick behält, unterstützen die Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen die jeweiligen Fachbereichsleitungen unmittelbar vor Ort. Sie kennen die spezifischen Strukturen, Arbeitsbedingungen und Herausforderungen ihrer Organisationseinheiten und können so frühzeitig auf ungünstige Entwicklungen hinweisen, Bedarfe benennen und gleichstellungsrelevante Impulse setzen. Die Arbeit des Gleichstellungsbüros und der Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen ergänzt sich damit funktional.

Seit dem Jahr 2000 gibt es in den Fachbereichen der Stadtverwaltung Dortmund Beauftragte für Gleichstel-

lungsfragen. In jedem Fachbereich ist mindestens eine Person in dieser Funktion tätig; insgesamt engagieren sich rund 75 Beauftragte als Multiplikator*innen für Gleichstellungsthemen. Sie tragen gleichstellungspolitische Anliegen in ihre Fachbereiche, machen auf Defizite aufmerksam und bringen konkrete Handlungsbedarfe in fachbereichsinterne Prozesse ein. Vor dem Hintergrund der dezentralen Ergebnisverantwortung ist die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen maßgeblich in den Fachbereichen selbst verankert.



Abbildung 7: Beauftragte für Gleichstellung in den Fachbereichen, Konferenz am 11. November 2025

Zur Vernetzung, zum fachlichen Austausch und zur Unterstützung in ihrer Rolle organisiert das Gleichstellungsbüro regelmäßig zwei Treffen und Qualifizierungsangebote für die Beauftragten. Am 29. April 2025 fand ein Treffen statt, welches sich mit der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes beschäftigte. Das andere Treffen am 11. November 2025 stand zugleich im Zeichen eines besonderen Jubiläums: Seit 25 Jahren unterstützen die Beauftragten für Gleichstellung die Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen der Stadtverwaltung Dortmund.

Aus diesem Anlass wurde die Referentin Tanja Peters eingeladen, die im Rahmen eines Workshops zum Thema „Mutmuskeltraining®“ Impulse zum beruflichen Alltagsmut vermittelte. Mit Humor und praxisnahen Beispielen wurde aufgezeigt, wie Mut im Arbeitskontext gelebt werden kann – auch im Hinblick darauf, Gleichstellungsthemen anzusprechen und einzufordern. Ziel des Workshops war es, die Handlungssicherheit, Selbstwirksamkeit und Motivation der Beauftragten in ihrer Funktion zu stärken.

1.5. Gleichstellung in der Verwaltung kommunizieren

Für eine erfolgreiche Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen ist es von großer Bedeutung, dass das Thema in der Verwaltung bekannt ist, die Menschen dafür sensibilisiert sind und die gleichstellungsrelevanten Aktivitäten mitgetragen werden.

Dies erfolgt u.a. darüber, dass seit dem Jahr 2019 mit den

Fachbereichsleitungen jährlich Gespräche geführt werden, um die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte abzustimmen.

Auch über das digitale Beschäftigtenportal meinDO wurde regelmäßig über Genderthemen berichtet. Die beliebte LunchBox, ein Mittagsformat, welches ein gemeinsames Essen sowie eine kurze Qualifizierung zu Gleichstellungsthemen für unterschiedliche Zielgruppen vorsieht, wurde im Jahr 2025 fortgesetzt.

1.5.1. Gespräche mit Fachbereichsleitungen über Gleichstellungsthemen im Personal- und Organisationsentwicklungskonzept

Eine zentrale Voraussetzung für die wirksame Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen ist der kontinuierliche Dialog mit den Führungsebenen der Stadtverwaltung. Gleichstellung kann nur dann nachhaltig verankert werden, wenn sie in den Fachbereichen bekannt ist, mitgedacht wird und als Bestandteil von Führungsverantwortung verstanden wird. Vor diesem Hintergrund setzt das Gleichstellungsbüro seit mehreren Jahren gezielt auf direkte Kommunikations- und Austauschformate mit der Verwaltungsleitung.

Ein zentrales Instrument hierfür sind die seit dem Jahr 2019 jährlich stattfindenden Gespräche mit den Fachbereichsleitungen. Sie dienen dazu, gleichstellungsrelevante Entwicklungen im jeweiligen Fachbereich zu reflektieren, Perspektiven für die Personal- und Organisationsentwicklung zu erörtern und gemeinsame Handlungsspielräume auszuloten.

Grundlage dieser Gespräche sind die Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte der Fachbereiche, die unter anderem Daten zur Geschlechterverteilung auf den jeweiligen Führungsebenen sowie Prognosen zu altersbedingten Abgängen in den kommenden fünf Jahren enthalten.

Die Gespräche werden vom Gleichstellungsbüro vorbereitet und gemeinsam von der Gleichstellungsbeauftragten sowie der jeweils zuständigen Sachbearbeitung aus dem Gleichstellungsbüro geführt. Zentrales Arbeitsinstrument ist eine Übersicht zur Verteilung von Frauen und Männern auf den verschiedenen Führungsebenen des jeweiligen Fachbereichs.

Ein Schwerpunkt der Gespräche ist die Vereinbarung fachbereichsspezifischer Zielwerte zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Hierzu werden absehbare personelle Veränderungen durch Altersfluktuation betrachtet. Es wird bewusst auf pauschale Paritätsvorgaben verzichtet. Stattdessen werden realistische, am jeweiligen Fachbereich orientierte Zielwerte entwickelt, die demografische Entwicklungen, vorhandene Strukturen und fachliche Besonderheiten berücksichtigen. Diese Zielwerte

fließen jährlich in die Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte der Fachbereiche ein und dienen als verbindliche Orientierungsgröße für die weitere Entwicklung.

Auf dieser Basis erfolgt zudem ein gemeinsamer Austausch darüber, welche Entwicklungsperspektiven sich für den Fachbereich ergeben und wie Frauen gezielt auf freiwerdende Führungsstellen angesprochen und vorbereitet werden können. Dabei geht es ausdrücklich nicht um die Vorwegnahme von Auswahlentscheidungen oder eine Abkehr vom Prinzip der Bestenauslese. Vielmehr sollen die Amtsleitungen ihren Blick bewusst auf weibliche Beschäftigte mit Entwicklungspotenzial richten und diese als mögliche Potenzialträgerinnen benennen und unterstützen.

Die benannten Potenzialträgerinnen werden im weiteren Verlauf vom Gleichstellungsbüro gezielt angesprochen und über passende Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote informiert. Dazu zählen insbesondere Workshops zur Standortbestimmung und Führungsorientierung.

Darüber hinaus nutzen Gleichstellungsbüro und Fachbereichsleitungen die Gespräche als offenen Dialograum, um aktuelle gleichstellungspolitische Themen zu besprechen, über neue Projekte und Vorhaben des Gleichstellungsbüros zu informieren und gegenseitige Erwartungen abzugleichen. Dazu zählen beispielsweise stadtweite Projekte wie „Meine Stadt – Meine Perspektiven“ oder aktuelle Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote.

Die Gespräche dauern in der Regel 60 bis 90 Minuten. Neben der jeweiligen Fachbereichsleitung nehmen teilweise auch die Beauftragten für Gleichstellung im Fachbereich teil.

Termine mit den Fachbereichsleitungen 2025

Fachbereich	Datum	Fachbereich	Datum
Stadtkämmerei	16.04.2025	Personal- und Organisationsamt	13.08.2025
Theater Dortmund	23.04.2025	Wirtschaftsförderung Dortmund	19.08.2025
Grünflächenamt	12.05.2025	Stadtentwässerung Dortmund	01.09.2025
Amt für Wohnen	23.05.2025	Vergabe- und Beschaffungszentrum	15.09.2025
Fachbereich Liegenschaften	28.05.2025	Stadtplanungs- und Bauordnungsamt	16.09.2025
Kulturbetriebe Dortmund	03.06.2025	Umweltamt	17.09.2025
Vermessungs- und Katasteramt	11.06.2025	Sozialamt	27.10.2025
FABIDO	26.06.2025	Tiefbauamt	28.10.2025
Dortmunder Systemhaus	08.07.2025	Schulverwaltungsamt	30.10.2025
Stadtkasse und Steueramt	14.07.2025	Jugendamt	06.11.2025
Bürgerdienste	16.07.2025	Friedhöfe Dortmund	11.11.2025
Ordnungsamt	23.07.2025	Amt für Migration	18.11.2025
Städtische Immobilienwirtschaft	23.07.2025	Gesundheitsamt	24.11.2025
Rechtsamt	04.08.2025	Betrieblicher Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	26.11.2025
Dortmund-Agentur	12.08.2025	Amt für Stadterneuerung	01.12.2025
Feuerwehr	12.08.2025		

Die Zielwerte zu Frauen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen wurden sehr individuell diskutiert, wobei die demografische Entwicklung als Datengrundlage herangezogen wurde.

Zielwerte für Frauen in Führungspositionen über alle Fachbereiche

	2025		2026		2027		2028		2029		2030	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
FL	26 72,2%	10 27,8%	26 72,2%	10 27,8%	27 75,0%	9 25,0%	27 75,0%	9 25,0%	27 75,0%	9 25,0%	27 75,0%	9 25,0%
BL	104 56,2%	81 43,8%	104 54,2%	88 45,8%	102 53,1%	90 46,9%	102 53,1%	90 46,9%	101 52,6%	91 47,4%	101 52,6%	91 47,4%
TL	333 55,4%	268 44,6%	336 54,9%	276 45,1%	332 54,2%	280 45,8%	330 53,9%	282 46,1%	327 53,4%	285 46,6%	322 52,6%	290 47,4%
SGL	75 34,7%	141 65,3%	85 37,3%	143 62,7%	83 36,4%	145 63,6%	83 36,4%	145 63,6%	83 36,4%	145 63,6%	83 36,4%	145 63,6%

Abbildung 8: Zielwerttabelle der Jahre 2025–2030 für Frauen in Führungspositionen über alle Fachbereiche

Gerade in den letzten zehn Jahren hat es große positive Veränderungen auf den Führungsebenen gegeben. Zwischen den Jahren 2015 und 2025 erhöhte sich der Anteil von Frauen auf Ebene der Fachbereichsleitungen von rund 20 auf 28 Prozent sowie auf Ebene der Bereichsleitungen von 30 auf 44 Prozent.

Seit wenigen Jahren gibt es die Führungsebene Sachgebietsleitung. In dieser Ebene befinden sich vorwiegend Kita-Leitungen, was auch den hohen Frauenanteil erklärt.

1.5.2. Berichterstattungen zu Gleichstellungsthemen auf meinDO

Die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiges Instrument des Gleichstellungsbüros, um Beschäftigte der Stadtverwaltung sowie Menschen in der Zivilgesellschaft zu gleichstellungsrelevanten Themen zu informieren.

Zudem nutzt das Gleichstellungsbüro die Intranetseite meinDO, um Mitarbeitende und Azubis über Gleichstellungsthemen sowie vielfältige Angebote und Aktivitäten in die Verwaltung zu informieren. Im Jahr 2025 wurde in neun

Artikeln über die Arbeit des Gleichstellungsbüro berichtet. Die vielfältigen Themen verdeutlichen die Bandbreite und den Wirkungskreis der unterschiedlichen Projekte:

- 22. Januar: Gebündeltes Wissen in der Mittagspause
- 23. Januar: Mehr Frauen in der Politik – für Dortmund und die Demokratie
- 05. März: Herzlichen Glückwunsch, Gleichstellungsbüro!
- 06. März: Dortmund feierte den Internationalen Frauentag
- 14. April: Feministisches Erbe: Dortmund erinnert an Sigrid Metz-Göckel
- 21. Juli: Juicy Beats: Saftig im Takt
- 19. August: „She for Democracy“: Eine Bilanz über den Erfolg der Kampagne
- 09. September: Treffen für Mitarbeitende in Elternzeit: Wiedereinstieg leicht gemacht
- 20. November: Forum „Demokratie – Gender – Vielfalt“ setzt Impulse für Gleichstellung und Demokratie

1.5.3. LunchBox – Fortbildung für Mitarbeitende

Das Mittagspausenformat „LunchBox“ ist ein wichtiger Baustein der internen Gleichstellungskommunikation des Gleichstellungsbüros. Ziel des Formats ist es, gleichstellungsrelevante Themen niedrigschwellig, praxisnah und alltagsbezogen in die Breite der Verwaltung zu tragen und unterschiedliche Beschäftigtengruppen gezielt anzusprechen. Koordiniert wird das Format von Cornelia Rempke aus dem Gleichstellungsbüro.

Die LunchBox verbindet ein kurzes Qualifizierungsangebot mit einem informellen Rahmen in der Mittagspause. Dieser Ansatz erleichtert den Zugang zu Gleichstellungsthemen, senkt Teilnehmerschwellen und ermöglicht es den Beschäftigten, sich auch neben dem Arbeitsalltag mit Fragen von Geschlechtergerechtigkeit, Rollenbildern, Vereinbarkeit, Gesundheit und persönlicher Entwicklung auseinanderzusetzen. Der informelle Charakter fördert den Austausch und trägt dazu bei, Gleichstellung als Teil der Organisationskultur erlebbar zu machen.

Im Jahr 2025 wurde die LunchBox sieben Mal durchgeführt. Die Teilnahme gilt als Fortbildung (1,5 Stunden Dienstzeit zuzüglich 30 Minuten persönlicher Mittagspause) und ist für die Beschäftigten kostenfrei. Die Bewerbung der Veranstaltungen erfolgte unter anderem über Beilagen zu den Gehaltsabrechnungen, wodurch eine hohe Sichtbarkeit im gesamten Verwaltungsbereich erreicht wurde.



Abbildung 9: Logo LunchBox

Datum und Titel der LunchBox-Termine:

- 13. Februar: Trainieren Sie Ihren Mutmuskel (für Frauen)
- 10. April: Extreme Männlichkeit (für Männer)
- 15. Mai: Die Pflege von Angehörigen – ein Balanceakt für die ganze Familie (für Frauen und Männer)
- 05. Juni: Mehr Energie, weniger Stress – wie sie sich vor Burnout schützen können (für Frauen)
- 03. Juli: Catcalls – Belästigungen oder Kompliment? (für Frauen und Männer)
- 04. September: Geschlechterbilder (für Frauen und Männer)
- 13. November: Selbstcoaching – mit den richtigen Fragen und Methoden zum Erfolg (für Frauen)

Insgesamt gab es ca. 600 Teilnahmen an den LunchBoxen. Das Format erfreut sich sehr großer Beliebtheit und ist fast immer ausgebucht.

1.5.4. Onboarding – Gleichstellung von Beginn an sichtbar machen

Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich regelmäßig an zentralen Onboarding-Formaten der Stadtverwaltung Dortmund, um neue Mitarbeitende frühzeitig über Gleichstellung als Bestandteil der Organisationskultur zu informieren und als Ansprechstelle bekannt zu machen. Ziel ist es, bereits zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses Orientierung zu geben, Zugänge zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten aufzuzeigen und Gleichstellung als selbstverständlichen Teil des Verwaltungshandelns zu verankern.

a) Onboarding für Neu- und Quereinsteiger*innen

Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich regelmäßig an den zentralen Willkommensveranstaltungen für Neu- und Quereinsteiger*innen der Stadtverwaltung Dortmund. Diese richten sich an neu eingestellte Mitarbeitende

außerhalb der Ausbildung und bündeln an einem halben Tag grundlegende Informationen verschiedener Akteurinnen der Stadtverwaltung, unter anderem aus dem Personal- und Organisationsamt, dem Personalrat und weiteren Bereichen.

Der Beitrag des Gleichstellungsbüros ist bewusst kompakt gehalten. Ziel ist es, die zentralen Aufgabenfelder, Zuständigkeiten und Ansprechmöglichkeiten vorzustellen und Gleichstellung von Beginn an als selbstverständlichen Bestandteil der Organisationskultur sichtbar zu machen.

Im Jahr 2025 war das Gleichstellungsbüro an insgesamt sieben Willkommensveranstaltungen beteiligt, die am 19. Februar, 08. April, 06. Mai, 05. Juni, 04. September, 30. Oktober und 03. Dezember stattfanden.

Ein besonderer Mehrwert entsteht im Anschluss an die Kurzvorstellungen durch ein offenes Austauschformat an sogenannten Thementischen. Hier steht das Gleichstellungsbüro mit einem eigenen Informationstisch zur Verfügung. In diesen Gesprächen können individuelle Fragen geklärt, Bedarfe angesprochen und konkrete Hinweise zu den Angeboten des Gleichstellungsbüros gegeben werden. Die Erfahrung zeigt, dass gerade dieser informelle Austausch von den neuen Mitarbeitenden intensiv genutzt wird und einen niedrighschwelligigen Zugang zur Gleichstellungsarbeit ermöglicht.

b) Onboarding für Auszubildende

Darüber hinaus ist das Gleichstellungsbüro auch in das Onboarding der neuen Auszubildenden eingebunden. Zum einen erfolgt eine kurze Vorstellung im Rahmen der zentralen Begrüßungsveranstaltung für Auszubildende in der Bürgerhalle des Rathauses (01. September 2025). Zum anderen beteiligt sich das Gleichstellungsbüro an der Einführungswoche für Auszubildende mit einem eigenen Programmpunkt.

In diesem Rahmen wird Gleichstellung nicht nur informativ, sondern bewusst interaktiv und spielerisch vermittelt. Mithilfe eines Diversity-Spiels kommen die Auszubildenden in kleinen Gruppen miteinander und mit den Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros ins Gespräch. Ziel ist es, frühzeitig für Gleichstellungs- und Diversitythemen zu sensibilisieren, Fragen zu Rollenbildern, Chancengerechtigkeit und respektvollem Miteinander aufzugreifen und Hemmschwellen gegenüber dem Thema abzubauen.

1.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für viele Frauen ist es ein Balanceakt, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und dabei die eigene berufliche Entwicklung im Auge zu behalten. Väter – hier verstanden als männliche Bezugspersonen – sehen sich heute verstärkt in der Vaterrolle und haben großes Interesse an einer guten Vereinbarkeit, doch stoßen sie

immer wieder auf Unverständnis aufgrund tradierter Rollenerwartungen.

Der Verwaltung ist daran gelegen, den Beschäftigten eine gute Vereinbarkeit zu ermöglichen.

1.6.1. Treffen für Mitarbeitende in Elternzeit

Gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt bietet das Gleichstellungsbüro ein Austauschtreffen für Beschäftigte in Elternzeit an. Ziel des Formats ist es, frühzeitig über Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs zu informieren und Orientierung zu zentralen Rahmenbedingungen zu geben. Thematisiert werden unter anderem Teilzeitmodelle, mobiles Arbeiten, Weiterbildungsangebote (auch während der Elternzeit), berufliche Entwicklungsperspektiven sowie Fragen der Kinderbetreuung.



Abbildung 10: Treffen für Mitarbeitende in Elternzeit im September 2025 im Rathaus

Das Austauschtreffen fand am 03. September 2025 statt und wurde von Claudia Rathge-Borink aus dem Gleichstellungsbüro koordiniert. Darüber hinaus ermöglichte die Veranstaltung den Austausch mit anderen Eltern in der Stadtverwaltung, die sich in vergleichbaren Lebenssituationen befinden. Dies unterstützt die individuelle Entscheidungsfindung und trägt zur Transparenz über vorhandene Unterstützungsangebote bei.

Aus Sicht der Personalentwicklung leistet das Format einen Beitrag zur Fachkräftesicherung, indem es Beschäftigte während der Elternzeit an die Organisation bindet und den Wiedereinstieg strukturiert vorbereitet. Zugleich ist das Austauschtreffen gleichstellungsrelevant, da es Frauen und Männer darin unterstützt, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich zu gestalten und berufliche Entwicklung auch nach einer Familienphase weiterzuverfolgen.

Das Austauschtreffen ist Teil der Boarding-Konzepte der Stadtverwaltung Dortmund, die Beschäftigte in unterschiedlichen Übergangssituationen – vom Einstieg bis zum Wiedereinstieg – begleiten.

1.6.2. Väterkonferenz

Das Gleichstellungsbüro veranstaltet gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsamt, dem Jugendamt, der Feuerwehr, FABIDO, dem Betrieblichen Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement sowie dem Personalrat jährlich eine Väterkonferenz für (werdende) Väter in der Stadtverwaltung Dortmund. Die Veranstaltung richtet sich an Väter und ihre Kinder und findet regelmäßig am letzten Ferientag der Sommerferien statt.

Die Väterkonferenz fand im Jahr 2025 am 26. August in der Erlebniswelt am Fredenbaum statt und wurde von Olaf Schmitz aus dem Gleichstellungsbüro koordiniert.

Ziel der Väterkonferenz ist es, Väter und männliche Bezugspersonen in ihrer Rolle sichtbar zu machen, den Austausch untereinander zu fördern und Impulse für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen. Als gleichstellungsrelevante Maßnahme trägt die Konferenz dazu bei, traditionelle Geschlechterrollen aufzubrechen und die Akzeptanz von väterlicher Sorgearbeit sowie einer familienorientierten Arbeitszeitgestaltung auf allen Ebenen der Verwaltung zu stärken.

Die Veranstaltung verbindet fachliche Angebote für Väter mit einem familienfreundlichen Rahmen. Während für die

Kinder ein begleitendes Spiel- und Mitmachprogramm angeboten wurde, konnten die Väter an unterschiedlichen thematischen Foren teilnehmen. Diese griffen zentrale Fragen rund um Familie, Beruf und persönliche Gesundheit auf, darunter Kommunikation zwischen Vätern und Kindern, Medienkompetenz im Familienalltag, der Umgang mit Belastungen sowie ein offener Gesprächskreis zu Chancen und Herausforderungen der Vereinbarkeit.

Mitarbeitende des Personal- und Organisationsamtes sowie des Gleichstellungsbüros standen während der gesamten Veranstaltung als Ansprechpersonen für Fragen zu Elternzeit, Arbeitszeitmodellen und weiteren Vereinbarkeitsangeboten zur Verfügung. Ergänzend setzten die Autoren Felix Schenk und Heiner Fischer mit ihren Beiträgen inhaltliche Akzente zur Rolle von Vätern in einer gleichstellungsorientierten Gesellschaft und zeigten Wege auf, wie Gleichstellung gemeinsam mit Männern gestaltet werden kann.

Die Väterkonferenz ist als niedrigschwelliges, familienorientiertes Format fest im Gleichstellungsangebot der Stadtverwaltung Dortmund verankert und findet jährlich in der Erlebniswelt am Fredenbaum rund ums das Big Tipi statt.



Abbildung 11: Väterkonferenz in der Erlebniswelt am Fredenbaum im August 2025

1.6.3. Aktive Väter in Dortmund – Väter und Kinder backen Weihnachtsplätzchen

Im Rahmen des städtischen Programms „Aktive Väter in Dortmund“ beteiligt sich das Gleichstellungsbüro mit einem niedrigschwelligen Mitmachangebot, das gemeinsame Zeit von Vätern und Kindern in den Mittelpunkt stellt. Am 06. Dezember 2025 fand ein gemeinsames Weihnachtsplätzchenbacken für Väter und ihre Kinder statt.



Abbildung 12: Weihnachtsbäckerei mit Vätern und ihren Kindern im Dezember 2025

Das Angebot wurde von Olaf Schmitz aus dem Gleichstellungsbüro koordiniert und richtete sich an Väter sowie weitere männliche Bezugspersonen. In entspannter Atmosphäre bot das gemeinsame Backen Raum für Austausch, gemeinsames Tun und positive Beziehungserfahrungen jenseits des Alltags.

Ziel des Formats ist es, Väter in ihrer aktiven Sorge- und Beziehungsarbeit sichtbar zu machen und traditionelle Rollenbilder aufzubrechen. Durch das gemeinsame Erlebnis wird Elternschaft als geteilte Verantwortung erlebbar und ein selbstverständlicher Zugang zu familiärer Fürsorge gefördert.

Auch wenn es sich um ein bewusst einfach gehaltenes Einzelangebot handelt, entfaltet es Wirkung, da es Teil des Programms „Aktive Väter in Dortmund“ ist und die Vielfalt gleichstellungsorientierter Angebote der Stadt Dortmund ergänzt.

2. Landes- und bundespolitische Vernetzungen

Gleichstellungsarbeit auf kommunaler Ebene ist eingebettet in landes- und bundespolitische Rahmenbedingungen. Gesetzliche Regelungen, politische Schwerpunktsetzungen und fachliche Standards werden maßgeblich über kommunale Grenzen hinaus entwickelt und wirken unmittelbar auf die Arbeit der Gleichstellungsbüros vor Ort. Um diese Prozesse aktiv mitzugestalten und kommunale Erfahrungen frühzeitig einzubringen, ist eine kontinuierliche Vernetzung auf Landes- und Bundesebene unerlässlich.

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund ist daher in unterschiedlichen überregionalen Gremien, Netzwerken und Kooperationszusammenhängen vertreten. Diese Vernetzungsarbeit dient dem fachlichen Austausch, der politischen Interessenvertretung sowie der strategischen Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Ansätze. Sie ermöglicht es, kommunale Perspektiven in politische Entscheidungsprozesse einzubringen, aktuelle Entwicklungen frühzeitig aufzugreifen und Impulse für die Gleichstellungsarbeit in Dortmund zu gewinnen.

Die nachfolgenden Abschnitte geben einen Überblick über die landes- und bundespolitischen Vernetzungen des Gleichstellungsbüros im Jahr 2025. Sie zeigen auf, in welchen Rollen und Mandaten die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund tätig war und welchen Beitrag diese Arbeit zur Stärkung von Gleichstellung, Demokratie und Gewaltschutz leistet.

2.1. Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW (LAG NRW)

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund ist Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW. Die LAG NRW ist das zentrale frauen- und gleichstellungspolitische Netzwerk der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Nordrhein-Westfalen und vertritt die Interessen von rund 380 Gleichstellungsbeauftragten aus Städten, Kreisen und Gemeinden gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit.

2.1.1. Sprecherinnenarbeit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW

Seit 2020 ist Maresa Feldmann, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund, eine von acht Sprecherinnen der LAG NRW. In dieser Funktion wirkt sie an der strategischen, inhaltlichen und organisatorischen Ausrichtung der LAG maßgeblich mit. Zu den Aufgaben der Sprecherinnen

gehören unter anderem die Vorbereitung und Durchführung der Mitgliederversammlungen, die Mitwirkung an Klausurtagungen zur Jahresplanung, die Entwicklung und Setzung thematischer Schwerpunkte sowie die Vertretung der LAG in landes- und bundesweiten Gremien und Netzwerken. Die Sprecherinnen formulieren Stellungnahmen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Fragestellungen und bringen ihre Expertise in Gesetzgebungs- und Umsetzungsprozesse ein.

Zur Abstimmung dieser Aufgaben fanden im Jahr 2025 mehrere Sprecherinnentreffen statt. Darüber hinaus führten die Sprecherinnen eine mehrtägige Klausurtagung durch, die der gemeinsamen Arbeitsplanung, der Weiterentwicklung politischer Strategien sowie der Einarbeitung neuer Sprecherinnen diente. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Vorbereitung und Begleitung der Aktivitäten im Rahmen des Jahresthemas 2025 „Demokratieschützerin – Ohne Frauen ist kein Staat zu machen“.

Die Sprecherinnenarbeit bildet damit das organisatorische und politische Rückgrat der Landesarbeitsgemeinschaft und ist Voraussetzung für eine wirksame Interessenvertretung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene.

Jahresschwerpunkt 2025: „Demokratieschützerin – Ohne Frauen ist kein Staat zu machen“



Abbildung 13: Jahresschwerpunkt 2025 „Demokratieschützerin – Ohne Frauen ist kein Staat zu machen.“ Mitgliederversammlung am 19. Februar 2025 in Gelsenkirchen

Der Jahresschwerpunkt der LAG NRW im Jahr 2025 lautete „Demokratieschützerin – Ohne Frauen ist kein Staat zu machen“. Die Festlegung dieses Schwerpunkts erfolgte bereits im Jahr 2024 im Rahmen einer Klausurtagung der

Sprecherinnen. Hintergrund war die gemeinsame Einschätzung, dass gleichstellungspolitische Errungenschaften zunehmend unter Druck geraten und antifeministische sowie demokratiefeindliche Tendenzen an Bedeutung gewinnen.

Mit dem Jahresthema positionierte sich die LAG NRW bewusst politisch und machte deutlich, dass Gleichstellungsarbeit nicht nur eine verwaltungsinterne Querschnittsaufgabe, sondern ein zentraler Bestandteil demokratischer Strukturen ist. Ziel war es, die Rolle von Gleichstellungsbeauftragten als Akteurinnen im Schutz und in der Weiterentwicklung demokratischer Werte sichtbar zu machen, aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen aufzugreifen und diese in fachliche, politische und öffentliche Debatten einzubringen.

Das Jahresthema bildete den inhaltlichen Rahmen für die Arbeit der LAG NRW im Jahr 2025, insbesondere für die Mitgliederversammlungen, Fachtagungen, Stellungnahmen und die Vernetzungsarbeit der Sprecherinnen.

In ihrer Sprecherinnenfunktion nahm Maresa Feldmann zudem an den Strategietagen der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten teil. Dieser diente dem bundesweiten Austausch zwischen den Landesarbeitsgemeinschaften, der gemeinsamen strategischen Positionierung zu aktuellen gleichstellungspolitischen Herausforderungen sowie der gegenseitigen Unterstützung angesichts zunehmender gesellschaftlicher und politischer Gegenbewegungen zur Gleichstellungsarbeit.

2.1.2. Mitgliederversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW (Landeskongressen)

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW führte im Jahr 2025 drei Mitgliederversammlungen durch. Die Mitgliederversammlungen sind das zentrale Beschluss- und Austauschformat der LAG NRW. Sie dienen der fachlichen Diskussion aktueller gleichstellungspolitischer Themen, der innerverbandlichen Abstimmung sowie der politischen Positionierung gegenüber Land und Öffentlichkeit.

Die inhaltliche Vorbereitung und organisatorische Durchführung der Mitgliederversammlungen erfolgten in enger Zusammenarbeit zwischen den Sprecherinnen der LAG NRW und der Geschäftsstelle. Die Versammlungen standen im Jahr 2025 unter dem Jahresschwerpunkt „Demokratieschützerin – Ohne Frauen ist kein Staat zu machen“ und griffen unterschiedliche Facetten dieses Themas auf.

Die Mitgliederversammlungen fanden an folgenden Orten statt:

• 19. Februar 2025 in Gelsenkirchen

Im öffentlichen Teil der Versammlung stand die Auseinandersetzung mit Antifeminismus und dessen Auswirkungen auf Gleichstellungsarbeit im Mittelpunkt. Ein fachlicher Input beleuchtete Ausdrucksformen, Wirkungsweisen und antidemokratische Dynamiken antifeministischer Bewegungen. Im nichtöffentlichen Teil berichteten die Sprecherinnen über laufende Aktivitäten, Arbeitsgruppen und die Jahresplanung 2025. Darüber hinaus bot die Versammlung Raum für Austausch und Vernetzung.

• 25. Juni 2025 in Bielefeld

Die Mitgliederversammlung befasste sich schwerpunktmäßig mit der UN-Frauenrechtskonvention CEDAW und deren Bedeutung für die kommunale Gleichstellungsarbeit. Fachliche Impulse thematisierten die Umsetzung internationaler Gleichstellungsstandards auf Landes- und Kommunalebene. Darüber hinaus wurden aktuelle politische Entwicklungen diskutiert und Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Vorhaben beraten.



Abbildung 14: Mitgliederversammlung der LAG NRW am 29. Oktober 2025 in Duisburg

• 29. Oktober 2025 in Duisburg

In Duisburg standen neben vereinsinternen Themen wie Wahlen und Arbeitsplanung für das Jahr 2026 auch Berichte zu aktuellen gleichstellungspolitischen Entwicklungen im Fokus. Fachliche Vorträge griffen das Jahresthema erneut auf und beleuchteten den Zusammenhang von Antifeminismus, Sexismus und demokratiefeindlichen Tendenzen. Die Versammlung bot zudem Gelegenheit zur Reflexion langjähriger gleichstellungspolitischer Arbeit auf kommunaler Ebene.

Die Mitgliederversammlungen stellten damit zentrale Foren dar, um fachliche Positionen zu entwickeln, politische Strategien abzustimmen und die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten als Akteurinnen im demokratischen Gemeinwesen zu stärken.

2.1.3. NRW-Netzwerk gegen Gewalt an Frauen

Ein Arbeitsschwerpunkt der Sprecherinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten NRW ist die Mitarbeit im NRW-Netzwerk gegen Gewalt an Frauen. Das Netzwerk wurde vor einigen Jahren aus dem Bedarf heraus gegründet, die auf Landesebene tätigen Akteur*innen der Frauenhilfe- und Gewaltschutzstruktur enger miteinander zu vernetzen und ihre Positionen gegenüber Politik und Öffentlichkeit gemeinsam zu vertreten. Die LAG NRW ist Mitgründerin des Netzwerks und wirkt dort aktiv mit.

Maresa Feldmann ist in ihrer Funktion als Sprecherin der LAG NRW mitverantwortlich für den Bereich „Gewalt gegen Frauen“ und in dieser Schwerpunktsetzung Mitglied des Netzwerks und bringt insbesondere die Perspektiven der kommunalen Gleichstellungsarbeit ein. Ziel des Netzwerks ist der regelmäßige fachliche Austausch, die gegenseitige Information über aktuelle Entwicklungen sowie die Verständigung über gemeinsames politisches Handeln bei zentralen gleichstellungspolitischen Fragestellungen im Bereich geschlechtsspezifischer Gewalt.

Im Jahr 2025 lag ein besonderer Schwerpunkt der Netzwerkarbeit auf der Begleitung des Gewalthilfegesetzes auf Landesebene sowie auf der Umsetzung des Landesaktionsplans zur Istanbul-Konvention in Nordrhein-Westfalen. In diesem Zusammenhang nahm Maresa Feldmann gemeinsam mit der ebenfalls für das Themenfeld Gewalt gegen Frauen zuständigen Sprecherin Cornelia Prill an mehreren Austausch- und Abstimmungstreffen mit dem zuständigen Ministerium sowie mit Vertreter*innen der Frauenhilfestruktur teil.

Als Sprecherinnen der LAG NRW waren Maresa Feldmann und Cornelia Prill in die Erarbeitung der Stellungnahmen des NRW-Netzwerks gegen Gewalt an Frauen eingebunden und beteiligten sich an deren inhaltlicher Ausgestaltung im Schulterschluss mit den weiteren Netzwerkpartner*innen. Darin brachten sie die kommunale Perspektive in den Umsetzungsprozess ein und mahnten insbesondere Tempo, Verbindlichkeit und eine nachhaltige Finanzierung bei der Ausgestaltung des Gewalthilfegesetzes an. Zudem machten sie auf die besondere Verantwortung von Ländern und Kommunen bei der Sicherstellung eines flächendeckenden, diskriminierungsfreien Netzes an Schutz- und Beratungsangeboten aufmerksam.

Die Mitarbeit im NRW-Netzwerk gegen Gewalt an Frauen verdeutlicht die Bedeutung vernetzter Gremienarbeit für die kommunale Gleichstellungsarbeit. Sie ermöglicht es, fachliche Expertise zu bündeln, politische Positionen gemeinsam zu vertreten und zentrale frauen- und gleichstellungspolitische Anliegen – insbesondere im Bereich des Gewaltschutzes – wirksam auf Landesebene zu platzieren.

2.1.4. Entgelttransparenzgesetz und EU-Entgelttransparenzrichtlinie – strategische Relevanz für die Gleichstellungsarbeit

Vor dem Hintergrund zunehmender Bedeutung von Stellenbewertungen und tariflichen Fragestellungen für die Gleichstellungsarbeit initiierte das Gleichstellungsbüro im Jahr 2025 eine zweitägige Inhouse-Schulung zur gezielten Qualifizierung des eigenen Teams. Der Schwerpunkt der Schulung lag auf arbeits- und tarifrechtlichen Grundlagen im öffentlichen Dienst, insbesondere auf Fragen der Stellenbewertung, Eingruppierung und Entgelt aus gleichstellungspolitischer Perspektive.

Referentin war Petra Woocker (Rechtsanwältin), die über langjährige Expertise im Arbeits- und Tarifrecht mit besonderem Fokus auf Gleichstellung verfügt. Ziel war es, die fachliche Handlungssicherheit des Gleichstellungsbüros im Umgang mit Stellenbewertungen, tariflichen Verfahren und gleichstellungsrelevanten Bewertungskriterien zu stärken.

Im Rahmen der Schulung wurde auch das Entgelttransparenzgesetz sowie die EU-Entgelttransparenzrichtlinie thematisiert, die voraussichtlich Mitte des Jahres 2026 in deutsches Recht umgesetzt wird. Die Richtlinie stärkt den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit und eröffnet neue Möglichkeiten, Tätigkeiten systematisch miteinander zu vergleichen – auch über unterschiedliche Berufs- und Tätigkeitsfelder hinweg.

Die Auseinandersetzung mit diesen Entwicklungen machte die erhebliche gleichstellungspolitische Relevanz der Richtlinie deutlich, insbesondere für frauendominierte Berufsfelder, die historisch häufig niedriger bewertet wurden. Vor diesem Hintergrund wurde das Thema gezielt weitergeführt und über die eigene Verwaltung hinaus geöffnet. Am 26. November 2025 initiierte das Gleichstellungsbüro eine vierstündige Online-Schulung für sich und öffnete diese für kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus ganz Nordrhein-Westfalen. Es haben mehr als 40 Personen daran teilgenommen.

Ergänzend erarbeitete Maresa Feldmann in ihrer Rolle als LAG-Sprecherin ein Informationspapier für die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsstellen NRW, in dem die zentralen Inhalte der EU-Entgelttransparenzrichtlinie, ihre Bedeutung für die kommunale Praxis sowie gleichstellungspolitische Handlungsperspektiven zusammengefasst wurden.

2.2. Städtetag NRW

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund ist über den Städtetag Nordrhein-Westfalen in landes- und bundespolitische Zusammenhänge eingebunden. Diese Vernetzung dient der kommunalen Interessenvertretung und ermöglicht es, gleichstellungspolitische Perspektiven

systematisch in fachpolitische Diskurse auf Landes- und Bundesebene einzubringen.

Maresa Feldmann nimmt als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund regelmäßig an der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten des Städtetages Nordrhein-Westfalen teil. Die Konferenz tagt zweimal jährlich und bietet ein zentrales Forum für den fachlichen Austausch zu aktuellen gleichstellungspolitischen Fragestellungen in den Kommunen. Im Jahr 2025 befassten sich die Sitzungen unter anderem mit modernen Arbeitswelten sowie mit dem Verhältnis von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit vor Ort.

Aus dem Kreis der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten wurde Maresa Feldmann als beratendes Mitglied in den Gesundheitsausschuss des Städtetages Nordrhein-Westfalen entsandt. Ziel dieser Entsendung ist es, die Gleichstellungsperspektive im Sinne des Gender Mainstreamings in die fachpolitische Arbeit des Ausschusses einzubringen. Der Gesundheitsausschuss tagt zwei Mal jährlich mit den für den Gesundheitsbereich zuständigen Dezernent*innen der Mitgliedsstädte und befasst sich mit zentralen Fragen der kommunalen Gesundheitsversorgung.

Darüber hinaus nahm Maresa Feldmann im Mai 2025 an der Hauptversammlung des Deutschen Städtetages in Hannover teil. Im Rahmen der Hauptversammlung wurde die „Hannoversche Erklärung“ verabschiedet, in der Gleichstellung als Querschnittsthema kommunalen Handelns verankert ist. Die Erklärung betont Respekt, Vielfalt und Gleichstellung als Voraussetzung für demokratische Teilhabe und eine zukunftsfähige Stadtgesellschaft. Die Teilnahme an der Hauptversammlung bot zudem vielfältige Möglichkeiten zum fachlichen Austausch und zur Vernetzung über den Gleichstellungsbereich hinaus.

2.3. Fachliche Beiträge und Kooperationen auf Landesebene

Neben der institutionellen Interessenvertretung in Gremien und Netzwerken bringt das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund seine fachliche Expertise auch im Rahmen landesweiter Kooperationen, Qualifizierungsangebote und themenbezogener Zusammenarbeit ein. Ziel dieser Aktivitäten ist es, Erfahrungen aus der kommunalen Gleichstellungsarbeit weiterzugeben, fachliche Debatten mitzugestalten und zugleich Impulse für die eigene Arbeit vor Ort aufzunehmen.

2.3.1. Vätersummit NRW

Im Jahr 2025 engagierte sich das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund intensiv in landesweiten Kooperationen zur Weiterentwicklung von Väter- und Gleichstellungspolitik. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Vätersummit NRW 2025, der am 29. Juni 2025 in Düsseldorf stattfand. Der Vätersummit ist eine landesweite Fach-, Praxis- und

Vernetzungsveranstaltung, die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert und einen aktiven Beitrag zum Abbau tradierter Geschlechterrollen leistet.



Abbildung 15: Das Organisationsteam des Vätersummits NRW 2025, v.l.n.r.: Dietmar Fleischer, Olaf Schmitz, Valentina Fitz, Christopher Sondermann, Yannick Renard, Tobias Schiefer, Sebastian Rathenow Foto: LAG Väterarbeit NRW

Der Vätersummit 2025 verband politische Sichtbarkeit, fachlichen Austausch und niedrigschwellige Angebote für Väter und ihre Kinder. Neben Workshops und Diskussionsformaten mit ausgewiesenen Väterexperten wie Björn Süfke und Heiner Fischer setzte die Veranstaltung auch ein klares politisches Signal. Mit einem Grußwort des Düsseldorfer Oberbürgermeisters Dr. Stephan Keller, der Teilnahme des Staatssekretärs Lorenz Bahr sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Landeshauptstadt Düsseldorf wurde die Bedeutung von Väterarbeit als Bestandteil moderner Gleichstellungspolitik ausdrücklich unterstrichen.



Abbildung 16: Landes- und kommunalpolitische Vertreter*innen beim Vätersummit NRW 2025, v.l.n.r.: Lorenz Bahr, Maresa Feldmann, Dr. Stephan Keller, Sebastian Rathenow, Elisabeth Willfarth

Das Gleichstellungsbüro Dortmund brachte sich insbesondere durch die fachliche Mitarbeit von Olaf Schmitz in die Konzeption und Umsetzung des Vätersummits ein. Die Beteiligung erfolgte im Rahmen einer breiten kommunalen Kooperation. Neben der Stadt Dortmund wirkten unter anderem die Gleichstellungsstellen der Stadt Düsseldorf (Federführung), der Stadt Münster, der Stadt Essen, der Stadt Bonn, der Stadt Recklinghausen sowie der Städtere-

gion Aachen an der Veranstaltung mit. Ebenfalls beteiligt war die LAG Väterarbeit NRW, gefördert durch das Land Nordrhein-Westfalen.

Der Vätersummit NRW machte deutlich, dass Väterarbeit kein Randthema ist, sondern ein zentraler Baustein gleichstellungsorientierter Kommunalpolitik. Durch die Verbindung von politischer Unterstützung, fachlicher Expertise und familienfreundlichen Angeboten trug die Veranstaltung dazu bei, neue Bilder von Vaterschaft zu stärken und Gleichstellung als gemeinsame Aufgabe von Frauen und Männern sichtbar zu machen.

2.3.2. Seminar „Sprache und Macht“

Maresa Feldmann war am 20. Mai 2025 als Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund als Referentin auf Landesebene für die Friedrich-Ebert-Stiftung NRW tätig. Auf deren Einladung wirkte sie mit an dem mehrtägigen Seminar „Sprache und Macht“ für kommunale Gleichstellungsbeauftragte. In diesem Rahmen brachte sie praxisnahe Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit einer Großstadt ein. Thematisiert wurden unter anderem Strategien zur wirkungsvollen Kommunikation gleichstellungspolitischer Anliegen, die Erstellung und Platzierung von Stellungnahmen, der Aufbau von Allianzen sowie der Umgang mit Widerständen in kommunalen Verwaltungsstrukturen. Das Seminar trug zur Stärkung der Handlungssicherheit und Wirksamkeit von Gleichstellungsbeauftragten bei und förderte den landesweiten fachlichen Austausch.

Die fachlichen Beiträge und Kooperationen auf Landesebene ergänzen die Gremienarbeit des Gleichstellungsbüros. Sie tragen dazu bei, kommunale Praxiserfahrungen in überregionale Diskurse einzubringen, gleichstellungspolitische Themen weiterzuentwickeln und neue Impulse für die Arbeit in Dortmund zu gewinnen.

3. Unterstützung gleichstellungspolitischer Arbeit in Dortmund

Gleichstellungspolitische Arbeit beschränkt sich nicht auf interne Verwaltungsprozesse, sondern erfolgt in engem Austausch mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, politischen Gremien und der Stadtgesellschaft. Neben der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben gehört es daher zu den Aufgaben des Gleichstellungsbüros, gleichstellungspolitische Arbeit in Dortmund zu unterstützen, zu koordinieren und fachlich zu begleiten.

Kapitel 3 gibt einen Überblick über diese Arbeitsfelder. Es stellt die Kooperationen mit Dortmunder Frauenverbänden, Vereinen und Initiativen dar, beschreibt die vom Gleichstellungsbüro entwickelten und durchgeführten Formate sowie die fachliche Einordnung aktueller gesellschaftlicher und politischer Entwicklungen. Damit wird sichtbar, wie Gleichstellungsarbeit in Dortmund durch Zusammenarbeit, Vernetzung und fachliche Impulse gestärkt wird.

3.1. Koalitionsvertrag 2025 – gleichstellungspolitische Einordnung

Gleichstellungspolitische Arbeit auf kommunaler Ebene ist in hohem Maße von bundespolitischen Rahmenbedingungen abhängig. Koalitionsverträge auf Bundesebene setzen politische Prioritäten, geben Leitlinien für Gesetzgebung, Förderprogramme und Ressourcenzuweisungen vor und beeinflussen damit mittelbar auch die Handlungsspielräume von Ländern und Kommunen.

Vor diesem Hintergrund hat die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund im Jahr 2025 eine Stellungnahme zum Koalitionsvertrag 2025 aus gleichstellungspolitischer Perspektive erarbeitet. Ziel der Stellungnahme war es, den Koalitionsvertrag der Bundesregierung fachlich einzuordnen und zu bewerten, inwieweit die dort formulierten Vorhaben geeignet sind, Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und demokratische Teilhabe zu stärken – beziehungsweise wo Leerstellen, Unschärfen oder Risiken erkennbar werden.

In der Stellungnahme wurden insbesondere die Aussagen des Koalitionsvertrags zu zentralen gleichstellungspolitischen Themenfeldern betrachtet. Dazu zählten unter anderem die Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Politik, Wirtschaft und Verwaltung, die Absicherung institutionalisierter Gleichstellungsarbeit sowie der Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt. Auch die Frage, inwieweit Gleichstellung explizit mit Demokratie- und Rechtsstaatlichkeit verknüpft wird, spielte eine zentrale Rolle.

Kritisch eingeordnet wurden dabei insbesondere Passagen, in denen gleichstellungspolitische Zielsetzungen vage bleiben, auf freiwillige Selbstverpflichtungen reduziert werden oder strukturelle Ungleichheiten nicht ausreichend adressiert werden. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wurde zudem problematisiert, dass zentrale Themen wie Antifeminismus, Backlash gegen Gleichstellungspolitik und die zunehmende Infragestellung demokratischer Errungenschaften nur unzureichend berücksichtigt werden.

Die Stellungnahme macht deutlich, dass bundespolitische Schwerpunktsetzungen unmittelbare Auswirkungen auf die kommunale Ebene haben können – etwa bei der finanziellen und rechtlichen Absicherung von Gleichstellungsstrukturen, bei Förderprogrammen im Bereich Gewaltschutz oder bei der Stärkung gleichstellungspolitischer Arbeit in Verwaltung und Zivilgesellschaft. Vor diesem Hintergrund versteht sich die Stellungnahme als fachlicher Beitrag zur politischen Einordnung und als Grundlage für den Dialog über die Bedeutung bundespolitischer Entscheidungen für die kommunale Gleichstellungsarbeit.

3.2. Kooperationen mit gleichstellungspolitischen Akteur*innen in Dortmund

Die Unterstützung und Vernetzung gleichstellungspolitischer Akteur*innen in Dortmund gehört seit der Gründung des Gleichstellungsbüros zu dessen zentralen Aufgaben. Gleichstellung wird nicht allein in Verwaltung und Politik vorangebracht, sondern lebt von einer aktiven Zivilgesellschaft, von engagierten Frauenverbänden, Initiativen, Vereinen und Netzwerken, die gesellschaftliche Missstände benennen, Impulse setzen und Veränderungsprozesse anstoßen.

Dortmund verfügt über eine außergewöhnlich vielfältige und historisch gewachsene frauenpolitische Landschaft. Rund 40 Frauenverbände, Vereine und Initiativen sind in der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände zusammengeschlossen. Im bundesweiten Vergleich stellt diese Dichte und Kontinuität zivilgesellschaftlichen Engagements eine Besonderheit dar. Das Gleichstellungsbüro arbeitet mit diesen Akteur*innen auf unterschiedlichen Ebenen zusammen: unterstützend, koordinierend, vernetzungsfördernd und partnerschaftlich.

Ziel der Kooperationen ist es, gleichstellungspolitische Anliegen sichtbar zu machen, Austausch und gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen, frauenpolitische Arbeit strukturell abzusichern und gemeinsam neue Themen

aufzugreifen. Dabei reicht die Zusammenarbeit von Service- und Öffentlichkeitsarbeit über die aktive Mitwirkung in Vorständen und Gremien bis hin zur gemeinsamen Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen, Projekten und Qualifizierungsangeboten.

Vor dem Hintergrund zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung, antifeministischer Angriffe und wachsender Legitimationsanforderungen an Gleichstellungsarbeit gewinnen diese Kooperationen weiter an Bedeutung. Sie stärken die Handlungsfähigkeit der beteiligten Akteurinnen, bündeln Expertise und schaffen solidarische Netzwerke, die Gleichstellungspolitik in Dortmund nachhaltig tragen.

3.2.1. Frauentermine



Abbildung 16: Cover FrauenTermineDortmund, 1. Halbjahr 2025

Seit dem Jahr 2000 gibt das Gleichstellungsbüro die FrauenTermineDortmund (vormals Frauenveranstaltungs-kalender) heraus. Die Publikation erscheint halbjährlich und bündelt Veranstaltungen, die sich speziell an Frauen richten und von Dortmunder Frauenverbänden, Vereinen und weiteren Non-Profit-Organisationen angeboten werden.

Das Spektrum der aufgeführten Termine ist breit gefächert und reicht von Vorträgen, Lesungen und Stadtrundgängen über Kurse, Workshops und Qualifizierungsangebote bis hin zu Fahrten, Exkursionen und kulturellen Veranstaltungen. Die FrauenTermineDortmund erfüllen damit eine wichtige Servicefunktion für Frauen in Dortmund.

Zugleich tragen sie zur Sichtbarkeit frauen- und gleichstellungspolitischer Angebote in der Stadt bei und unterstützen die Arbeit der Dortmunder Frauenverbände, indem deren Aktivitäten gebündelt, öffentlich gemacht und niedrigschwellig zugänglich werden. Die FrauenTermin-eDortmund sind damit ein zentrales Instrument der

Öffentlichkeitsarbeit zur Unterstützung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in Dortmund.

3.2.2. Mitwirkung bei der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände

Die Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände e. V. ist das zentrale frauenpolitische Netzwerk in Dortmund. In ihr sind rund 40 Frauenverbände, Vereine und Initiativen zusammengeschlossen, die in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen tätig sind. Die Arbeitsgemeinschaft steht in einer über hundertjährigen Tradition der organisierten Frauenbewegung in Dortmund und ist eine wichtige Akteurin der lokalen Gleichstellungspolitik.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund und der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände ist von einer langjährigen, partnerschaftlichen Kooperation geprägt. Beide wirken sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung und verfolgen das gemeinsame Ziel, gleichstellungspolitische Anliegen in Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft sichtbar zu machen, zu stärken und weiterzuentwickeln. Die Verbindung von verwaltungsbezogener Gleichstellungsarbeit und zivilgesellschaftlicher Praxis ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und gleichstellungspolitische Themen wirksam zu platzieren.

a) Mitwirkung in Vorstand und Mitgliederversammlungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Vorstandssitzungen und Mitgliederversammlungen der Arbeitsgemeinschaft teil. Die Vorstandssitzungen finden im Gleichstellungsbüro statt und werden organisatorisch und inhaltlich unterstützt. Die Mitwirkung umfasst fachliche Beratung, die gemeinsame Entwicklung frauen- und gleichstellungspolitischer Themen sowie die Unterstützung bei Planung und Umsetzung von Aktivitäten.

In den Mitgliederversammlungen informiert die Gleichstellungsbeauftragte über aktuelle Vorhaben des Gleichstellungsbüros, stellt Kooperationsmöglichkeiten vor und macht Schnittstellen zwischen zivilgesellschaftlicher und kommunaler Gleichstellungsarbeit sichtbar.

b) 111 Jahre Dortmunder Frauenverbände – Festveranstaltung im Rathaus

Im Jahr 2025 beging die Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände e. V. ihr 111-jähriges Bestehen. Das Jubiläum bot Anlass, auf mehr als ein Jahrhundert frauenpolitisches Engagement in Dortmund zurückzublicken und zugleich aktuelle Herausforderungen und zukünftige Perspektiven der Gleichstellungsarbeit in den Blick zu nehmen.

Anlässlich des Jubiläums wurde eine Publikation zur Geschichte der Dortmunder Frauenbewegung veröffentlicht, die in Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände und dem Gleichstellungsbüro entstand. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte verdeutlichte die Kontinuität, Vielfalt und Beharrlichkeit frauenpolitischer Arbeit in Dortmund. Im Zuge der Recherchen wurde zudem eine frühe Frauengeschichte der Stadt Dortmund aus dem Jahr 1928 wiederentdeckt, verfasst von Anna Schulz-Blensdorf, der damaligen Vorsitzenden des Stadtverbands für Frauenbestrebungen – ein bedeutender Fund zur lokalen Frauenbewegung.



Abbildung 18: Publikation zu 111 Jahren Dortmunder Frauenverbände

Das Jubiläum wurde mit einem Festakt im Dortmunder Rathaus am 29. August 2025 begangen. In einem Vortrag blickte Maresa Feldmann auf 111 Jahre Frauenbewegungen in Dortmund zurück und zeichnete zentrale Kämpfe, Erfolge und Entwicklungslinien nach. Die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft, Bärbel Wenzel, richtete den Blick auf gegenwärtige gleichstellungspolitische Herausforderungen und notwendige Zukunftsfragen. Ein Grußwort des Oberbürgermeisters unterstrich die Bedeutung frauenpolitischen Engagements für eine demokratische und gerechte Stadtgesellschaft. Eine Podiumsdiskussion mit aktuellen und ehemaligen Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft machte zudem sichtbar, wie sich frauenpolitische Themen, Strategien und Rahmenbedingungen im Laufe der Zeit verändert haben.



Abbildung 19: Rückblick auf 111 Jahre AG-Dortmunder Frauenverbände durch Maresa Feldmann

c) Gemeinsame Plakatkampagne zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen



Abbildung 20: Plakat „Schau hin und handle!“

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November realisierten das Gleichstellungsbüro und die Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände e. V. im Jahr 2025 eine gemeinsame Plakatkampagne im Dortmunder Stadtgebiet. Ziel der Kampagne war es, auf das Ausmaß und die gesellschaftliche Relevanz von Gewalt gegen Frauen aufmerksam zu machen und eine klare Haltung gegen das Wegsehen zu formulieren.

Unter dem Slogan „Schau hin und handle!“ zeigte die Kampagne das Bild einer Frau, der sichtbare Gewalt widerfahren ist. Die Bildsprache war bewusst eindringlich gewählt, um deutlich zu machen, dass Gewalt gegen Frauen kein privates Problem ist, sondern eine gesellschaftliche Verantwortung darstellt, der aktiv begegnet werden muss.

Ergänzend enthielten die Plakate einen QR-Code und einen Internet-Link, worüber niedrigschwellig weiterführende Informationen und Hilfsangebote abrufbar waren. Auf der verlinkten Seite wurden zentrale Anlauf-, Beratungs- und Unterstützungsstellen in Dortmund aufgeführt. Das Angebot richtete sich ausdrücklich nicht nur an von Gewalt betroffene Frauen, sondern auch an Angehörige sowie an Menschen, die Gewalt wahrnehmen, erkennen und Verantwortung übernehmen wollen.

Die Plakatkampagne war über einen Zeitraum von vier Wochen im gesamten Stadtgebiet präsent und erzielte einen hohen Aufmerksamkeitswert. Sie verdeutlichte, wie wirkungsvoll das gemeinsame Auftreten von Gleichstellungsbüro und frauenpolitischen Verbänden sein kann, um gleichstellungspolitische Anliegen sichtbar in den öffentlichen Raum zu tragen und konkrete Handlungsoptionen aufzuzeigen.

d) Interkulturelles Kochen – Gemeinsam Vielfalt erleben

Im Dezember 2025 führten die Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände, die Volkshochschule Dortmund und das Gleichstellungsbüro zwei Abende des interkulturellen Kochens durch. Ausgangspunkt hierfür war die Auflösung des DHB-Netzwerk Haushalt, Ortsverband Dortmund, zum 31. Dezember 2023. Entsprechend der Satzung des Vereins wurde das verbliebene Vereinsvermögen der Stadt Dortmund übertragen und dem Gleichstellungsbüro zur zweckgebundenen Verwendung zugewiesen.



Abbildung 21: Kochkurs für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund

In Abstimmung mit der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände und der VHS Dortmund wurde das Vermögen für Kochkurse eingesetzt, die Frauen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zusammenbringen sollten. Ziel war es, den interkulturellen Austausch über Koch- und Essgewohnheiten aus unterschiedlichen Ländern zu fördern und diesen mit Themen wie saisonale Produkte in Deutschland, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit zu verbinden.

An zwei Abenden am 15. und 16. Dezember 2025 fanden die Kochkurse in der Lehrküche der VHS Dortmund statt. Pro Termin nahmen jeweils bis zu 18 Frauen teil, zur Hälfte mit und ohne Zuwanderungsgeschichte. Die gemeinsam zubereiteten Gerichte verbanden internationale, regionale und saisonale Küche. Das gemeinsame Kochen schuf einen niedrigschwelligen Rahmen für Begegnung, Austausch und gegenseitiges Lernen und trug dazu bei, kulturelle Vielfalt als Ressource erfahrbar zu machen.

3.2.3. Mitwirkung im Vorstand der Stiftung Aufmüpfige Frauen

Die Stiftung Aufmüpfige Frauen wurde 2004 von der Soziologin und Frauenforscherin Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel gegründet. Ziel der Stiftung ist es, feministisches, gesellschaftspolitisches Engagement sichtbar zu machen und zu würdigen. Sie ist ein fester Bestandteil der Dortmunder Frauen- und Stiftungskultur und wird seit ihrer Gründung kontinuierlich durch die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund begleitet und unterstützt. Seit dem Jahr 2022 ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Dortmund Mitglied des Stiftungsvorstands und bringt die Perspektiven kommunaler Gleichstellungsarbeit unmittelbar in die strategische Weiterentwicklung der Stiftung ein.

a) Strategische Weiterentwicklung – Zukunftswerkstatt

Im Februar 2025 führte der Stiftungsvorstand gemeinsam mit dem Kuratorium und dem Vorstand des Fördervereins eine ganztägige Zukunftswerkstatt durch. Ziel war es, die zukünftige inhaltliche und organisatorische Ausrichtung der Stiftung weiterzuentwickeln und ihre Arbeit langfristig tragfähig aufzustellen. Die professionell moderierte Veranstaltung ermöglichte eine strukturierte Reflexion über Auftrag, Werte und Wirkung der Stiftung und bildete eine wichtige Grundlage für die weitere strategische Arbeit des Vorstands.

b) Einschnitt und Übergang – Tod der Stifterin und Gedenken



Abbildung 22: Gedenkfeier zu Ehren von Sigrid Metz-Göckel: Oberbürgermeister Thomas Westphal

Mit dem Tod der Stifterin im Februar 2025 verlor die Stiftung Aufmüpfige Frauen ihre prägende Gründerpersönlichkeit. Sigrig Metz-Göckel hatte die Stiftung über zwei Jahrzehnte hinweg inhaltlich geprägt und entscheidende Impulse für ihre Ausrichtung gegeben. Der Stiftungsvorstand organisierte das öffentliche Gedenken in Form einer Todesanzeige sowie einer Gedenkveranstaltung im Rathaus der Stadt Dortmund.

Bei der Gedenkveranstaltung würdigten Weggefährt*innen, Wissenschaftlerinnen, ehemalige Studentinnen und Preisträgerinnen ihr Wirken als Pionierin der Frauen- und Geschlechterforschung, als engagierte Akteurin in der Wissenschaftspolitik und als streitbare Stimme für Gleichstellung. Neben der persönlichen Würdigung stand die gemeinsame Auseinandersetzung mit der Frage im Mittelpunkt, wie das feministische Anliegen der Stiftung im Sinne ihrer bisherigen Arbeit verantwortungsvoll weitergetragen werden kann.



Abbildung 23: Podium zur Gedenkfeier: Andrea Blome (Moderation), Regina Hunschock, Marion Kamphans, Kristina Hänel und Sławomira Walczewska (v.l.n.r.)

c) Sicherung und Ausblick – Neuaufstellung und Planungen 2026

Im weiteren Jahresverlauf war die Stiftung gefordert, sich nach dem Tod der Stifterin formaljuristisch und personell neu aufzustellen. Ziel war es, die Arbeitsfähigkeit des Vorstands zu sichern und zugleich Kontinuität wie auch neue Impulse für die zukünftige Stiftungsarbeit zu gewährleisten.

Im Zuge dieser Neuaufstellung konnten mit Dr. Angela Carell und Nicole Siegmann zwei neue Vorstandsmitglieder aus Dortmund für die Mitarbeit gewonnen werden. Der Vorstand setzt sich damit aus Maresa Feldmann, Dr. Uta C. Schmidt sowie Dr. Angela Carell und Nicole Siegmann zusammen. In dieser Konstellation arbeitet der Vorstand an der strategischen Weiterentwicklung der Stiftung und an der Umsetzung der in der Zukunftswerkstatt erarbeiteten Perspektiven.

Parallel bereitete der Vorstand die Ausschreibung des Preises „Aufmüpfige Frau 2026“ vor, dessen Verleihung am

12. Juni 2026 im Dortmunder Rathaus stattfinden wird. Darüber hinaus gelang es, Spendengelder für einen neu geschaffenen Jugendpreis Aufmüpfigkeit einzuwerben. Mit diesem sollen künftig engagierte Schülerinnen ausgezeichnet werden, die sich für Zivilcourage, Demokratie oder für die Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen in schwierigen Lebenslagen einsetzen.

3.2.4. Mitwirkung beim Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V.

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund ist seit Gründung des Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e. V. als geborenes Mitglied im Vorstand vertreten. Der Verein wurde im Jahr 1992 gegründet und verfolgt das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, Frauen in Führungspositionen zu stärken und gleichstellungspolitische Impulse in Wirtschaft und Verwaltung zu setzen. Damit ist das Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft ein zentraler Akteur an der Schnittstelle von Gleichstellung, Arbeitsmarkt und Wirtschaft in Dortmund.

Die Vorstandsarbeit wird seitens des Gleichstellungsbüros durch PD Dr. Melanie Roski wahrgenommen. In dieser Funktion bringt sie gleichstellungspolitische Perspektiven in die strategische Ausrichtung des Vereins ein und wirkt aktiv an der Konzeption und Umsetzung zentraler Veranstaltungsformate mit. Ziel ist es, strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben sichtbar zu machen, Netzwerke zu stärken und den Austausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung zu fördern.

Darüber hinaus arbeitet das Gleichstellungsbüro mit dem Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e. V. regelmäßig bei größeren Veranstaltungen und Kampagnen zusammen. Dazu zählen unter anderem gleichstellungspolitische Aktionstage wie der Equal Pay Day sowie Initiativen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen, etwa im Rahmen der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ (siehe Kapitel 3.3.4) oder des gemeinsamen Mentoringprogramms „FrauenMachtEinfluss“, welches Führungsfrauen der Stadtverwaltung und der Wirtschaft in einem modularen Mentoringprogramm auf den nächsten Karriereschritt vorbereitet und im Jahr 2025 pausiert hat, bevor es 2026 mit der inzwischen vierten Kohorte neu starten wird.

Die Kooperationen zielen darauf ab, gleichstellungspolitische Anliegen in wirtschaftliche Netzwerke zu tragen und den Dialog zwischen Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu stärken. Eine vertiefte Darstellung dieser Aktivitäten erfolgt an anderer Stelle dieses Tätigkeitsberichts. An dieser Stelle sei verwiesen auf zwei weitere Formate bzw. Veranstaltungen, die in diesem Jahr, über die regulären Kooperationen hinausgehend, stattgefunden haben.

a) AfterWork-Treffen

Im Jahr 2025 wurden erstmals AfterWork-Treffen für Mitglieder und Interessierte des Dortmunder Forums Frau & Wirtschaft e.V. angeboten. Die Treffen fanden am 08. April 2025 und 16. September 2025 statt. Diese Austausch-treffen richteten sich insbesondere an Unternehmerinnen, Führungskräfte und Fachfrauen aus der Wirtschaft und Verwaltung. Im Mittelpunkt stehen Vernetzung, informeller Austausch zu beruflichen Fragestellungen sowie gegenseitige Unterstützung.

PD Dr. Melanie Roski wirkte in ihrer Funktion als Vorstandsmitglied des Dortmunder Forums an der Konzeption und Durchführung dieser Formate mit. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive leisten die After-Work-Treffen einen wichtigen Beitrag zur Sichtbarkeit von Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen und zur Stärkung tragfähiger Netzwerke.

b) Dortmunder Forumsgespräch: „KI trifft Gender – Arbeitswelten neu denken“



Abbildung 24: Dortmunder Forumsgespräch „KI und Gender: Arbeitswelt neu denken“, Andrea Blome (Moderation), Dr. Marie-Louise Kloubert, Cordula Lochmann, Dr. Ulrich Schellenberg, Pro. Dr. Stefanie Sielemann, Sora Kim (v.l.n.r.)

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Vorstandsarbeit war 2025 das 19. Forumsgespräch des Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e. V. unter dem Titel „KI trifft Gender – Arbeitswelten neu denken“. Die Veranstaltung fand am 09. Oktober 2025 statt und setzte sich mit den Auswirkungen Künstlicher Intelligenz auf Arbeitswelten auseinander und beleuchtete diese aus einer geschlechterpolitischen Perspektive. Thematisiert wurden unter anderem Fragen von Fairness, Diskriminierungsrisiken und Gestaltungsspielräumen beim Einsatz von KI in Wirtschaft und Verwaltung.

PD Dr. Melanie Roski war als Vorstandsmitglied in die inhaltliche Vorbereitung und organisatorische Umsetzung der Veranstaltung stark eingebunden und hat ein Forum zum Thema „KI in der öffentlichen Verwaltung“ vorbereitet und durchgeführt.

Ziel des Forumsgesprächs war es, Erkenntnisse aus Arbeits- und Geschlechterforschung mit praktischen Erfahrungen aus Wirtschaft und Verwaltung zu verknüpfen und den Dialog zu geschlechtergerechter Gestaltung des digitalen Wandels zu stärken.

3.2.5. Unterstützung von Crocodile e. V. beim Dortmunder Spendenparlament Spendobel



Abbildung 25: Mitglieder der Initiative „Crocodile e.V.“ beim Info-Stand zu Spendobel im Rathaus Bintou Bojang, Tida Jarjou und Zaleiya Sani (v.l.n.r.)

Die Gleichstellungsbeauftragte und die AG Dortmunder Frauenverbände unterstützten Crocodile e.V., eine Initiative von und für geflüchtete Frauen in Dortmund, mit der Antragstellung beim Dortmunder Spendenparlament Spendobel. Crocodile e. V. ist eine von Bintou Bojang gegründete Selbsthilfeinitiative. Als Vorsitzende engagiert sie sich für den Schutz von Mädchen und Frauen vor weiblicher Genitalverstümmelung (FGM/C). Viele der im Verein aktiven Frauen sind selbst betroffen oder stehen unter erheblichem Druck aus ihrer Community, ihre Töchter beschneiden zu lassen. Der Verein bietet einen geschützten Raum für Austausch, Unterstützung und Aufklärung – kulturell sensibel, mehrsprachig und niedrigschwellig.

Bintou Bojang und Maresa Feldmann stellten das Projekt „Sister*Power – Gemeinsam sind wir stärker“ vor. Zielgruppen sind geflüchtete Frauen aus Ländern, in denen FGM-C praktiziert wird, Mütter, die ihre Töchter schützen wollen, betroffene Frauen, die Verarbeitung, Unterstützung und Austausch suchen sowie Aktivistinnen aus der Community, die als Multiplikatorinnen wirken wollen.

Der Antrag erhielt den zweiten Platz in der Bewertung der Projekte.

3.2.6. Workshop „Souverän kontern – Haltung zeigen: Umgang mit antifeministischen Angriffen im Berufsalltag“

Am 12. November 2025 führte das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund den Workshop „Souverän kontern – Haltung zeigen: Umgang mit antifeministischen Angriffen im Berufsalltag“ im Dietrich-Keuning-Haus durch. Der Workshop richtete sich an Akteurinnen der Dortmunder Gleichstellungsarbeit, insbesondere an Vertreterinnen von Frauenverbänden, Initiativen und Organisationen, die sich ehrenamtlich oder beruflich für Gleichstellung engagieren. Hintergrund des Angebots ist die zunehmende Präsenz antifeministischer Positionen im gesellschaftlichen und beruflichen Kontext. Diese äußern sich häufig in Form von Abwertungen, Delegitimierungsversuchen oder subtilen Infragestellungen gleichstellungspolitischer Arbeit. Für viele Engagierte entsteht daraus ein erhöhter Rechtfertigungs- und Handlungsdruck, der professioneller Strategien im Umgang mit solchen Angriffen bedarf.

Ziel des Workshops war es, Handlungssicherheit zu vermitteln, Argumentations- und Abgrenzungsstrategien zu erarbeiten und den Teilnehmenden Raum für Austausch und gegenseitige Stärkung zu bieten. Inhalte des Workshops waren unter anderem das Erkennen antifeministischer Narrative und Strategien, der reflektierte Umgang mit Konfliktsituationen, die Entwicklung klarer kommunikativer Positionen sowie die Organisation solidarischer Rückendeckung.

Die Veranstaltung wurde von Wiebke Eltze, Diplom-Politikwissenschaftlerin und Bildungsreferentin, geleitet. Der Workshop stieß auf sehr großes Interesse: Mehr als 40 Personen nahmen teil. Die hohe Beteiligung und die intensive Arbeit an konkreten Fallbeispielen verdeutlichten den aktuellen Bedarf an Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten in diesem Themenfeld.

3.3. Formate des Gleichstellungsbüros

Die Formate des Gleichstellungsbüros sind ein zentrales Instrument, um Gleichstellung in Dortmund über die Verwaltung hinaus sichtbar, erfahrbar und wirksam zu machen. Sie übersetzen gleichstellungspolitische Ziele in konkrete Angebote, schaffen Räume für Austausch, Qualifizierung und Positionierung und richten sich an unterschiedliche Zielgruppen in Stadtgesellschaft, Politik und Verwaltung.

Die Vielzahl der Formate folgt dabei keinem Nebeneinander einzelner Aktivitäten, sondern einem klaren inhaltlichen Zusammenhang. Im Mittelpunkt standen die Stärkung von Frauen, die Förderung demokratischer Teilhabe, der Abbau geschlechtsbezogener Benachteiligungen sowie die öffentliche Auseinandersetzung mit Gleichstellung, Machtverhältnissen und gesellschaftlichem Wandel.

Die Formate verbinden Information, Vernetzung, kulturelle Impulse und politische Positionierung. Sie greifen aktuelle gleichstellungspolitische Themen auf, machen strukturelle Ungleichheiten sichtbar und eröffnen Beteiligungs- und Diskussionsräume – sowohl innerhalb Dortmunds als auch in überregionalen Kontexten. Auf diese Weise leisten sie einen Beitrag dazu, Gleichstellung als demokratische Gestaltungsaufgabe in der Stadtgesellschaft zu verankern.

3.3.1. She for Democracy – Frauen in die Politik

Ein zentrales demokratiepolitisches Anliegen des Gleichstellungsbüros ist es, Frauen für kommunalpolitisches Engagement zu gewinnen und ihre Beteiligung an politischen Entscheidungsprozessen zu stärken. Frauen können ihre Perspektiven und Interessen nur dann wirksam einbringen, wenn sie politisch vertreten sind. Zugleich ist der Frauenanteil in politischen Gremien – insbesondere auf kommunaler Ebene – seit Jahren rückläufig. Vor diesem Hintergrund entwickelte das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit den Frauen aus dem Rat der Stadt Dortmund die Kampagne „She for Democracy – Mach Politik vor Ort!“

Die Kampagne entstand aus dem fraktionsübergreifenden Austausch mit den Ratsfrauen im Rahmen des Formats Frauen, Macht, Zukunft. Ziel war es, gemeinsam ein Angebot zu entwickeln, das Frauen niedrigschwellig, informiert und ermutigend an Kommunalpolitik heranführt. Die Ratsfrauen waren von Beginn an aktiv in die Konzeption eingebunden und wirkten an zahlreichen Stellen der Kampagne mit. Bereits im Jahr 2024 wurde der Grundstein für die Kampagne gelegt: In Kooperation mit der Fachhochschule Dortmund entstand ein Kampagnenfilm, der Lust auf politisches Engagement macht und unterschiedliche Zugänge zur Kommunalpolitik sichtbar werden lässt. Der Film wurde in Dortmunder Kinos gezeigt, über Social Media verbreitet und auf der Kampagnen-Website eingebunden. Flankiert wurde dies durch eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit, die das Thema „Frauen und Kommunalpolitik“ frühzeitig im Stadtbild und im digitalen Raum platzierte.



Abbildung 26: Kick-off der Kampagne „She for Democracy“ im Dortmunder Rathaus am 17. Januar 2025

Der offizielle Auftakt der Kampagne fand am 17. Januar 2025 mit einer Kick-off-Veranstaltung im Dortmunder Rathaus statt. Der Ratssaal war vollständig besetzt; über 100 Frauen nahmen teil. Die große Resonanz machte deutlich, wie hoch das Interesse vieler Frauen ist, sich – gerade in Zeiten zunehmender demokratiefeindlicher Tendenzen – politisch zu orientieren und einzubringen. Die Ratsfrauen standen den Teilnehmerinnen für Gespräche und Fragen zur Verfügung und gaben Einblicke in ihre politische Arbeit.

Am 25. Februar 2025 stand mit der Veranstaltung „Kommunalpolitik für Einsteigerinnen – mitreden, mitgestalten, bewegen“ die grundlegende Funktionsweise der Dortmunder Kommunalpolitik im Mittelpunkt. Anhand konkreter Beispiele wurden Zuständigkeiten, Entscheidungswege sowie formelle und informelle Beteiligungsmöglichkeiten erläutert. Rund 100 Frauen nahmen an diesem Termin teil – ein deutliches Signal für das große Interesse an politischem Grundlagenwissen.



Abbildung 27: Workshop „Mutmuskeltraining® im Rahmen der Kampagne „She for Democracy“

Der Workshop „Mutmuskeltraining® – Für mehr Mut auf deinem Weg in die Kommunalpolitik“ am 22. März 2025 richtete den Fokus auf persönliche Stärkung, Selbstvertrauen und den Umgang mit inneren Hürden. Die Teilnehmerinnen setzten sich mit eigenen Zweifeln, Zuschreibungen und Erwartungen auseinander und entwickelten Strategien, um ihre Stimme selbstbewusst einzubringen.

Am 10. April 2025 folgte mit „Sicher auftreten, schlagfertig argumentieren – Stärke zeigen und souverän kontern“ ein Workshop zur kommunikativen Handlungssicherheit. Thematisiert wurden der Umgang mit Widerständen, Unterbrechungen und Angriffen – Erfahrungen, die Frauen in politischen Kontexten besonders häufig machen. Dieser Workshop war so gefragt, dass ein weiterer Termin am 21. Mai 2025 angeboten wurde.

Mit dem Format „Debattier beim Bier“ am 8. Mai 2025 und dem Zusatztermin am 5. Juni 2025 wurde ein bewusst niedrigschwelliger Raum für politische Diskussion geschaf-

fen. In informeller Atmosphäre konnten Teilnehmerinnen miteinander ins Gespräch kommen, Positionen erproben und politische Debattenkultur praktisch erleben.



Abbildung 28: Abschlussveranstaltung von „She for Democracy“ am 13. Juni 2025

Den Abschluss der Kampagne bildete am 13. Juni 2025 die Veranstaltung „Feierabend, Kontakte knüpfen und noch mehr“ in der Bürger*innenhalle des Rathauses. Bei einem Markt der Möglichkeiten präsentierten sich die Ratsfraktionen ebenso wie die Dortmunder Frauenverbände und andere Initiativen, die sich für Demokratie und Gleichstellung engagieren. Die Abschlussveranstaltung bot Raum für Vernetzung, Orientierung und konkrete nächste Schritte in Richtung politischen Engagements.

Die Koordination der Kampagne lag im Gleichstellungsbüro bei Katrin Kieseier und Cornelia Rempe, die die inhaltliche Ausgestaltung, Abstimmung mit den Ratsfrauen, Öffentlichkeitsarbeit sowie die organisatorische Umsetzung verantworteten.

Insgesamt verzeichnete die Kampagne über 400 Teilnehmerinnen in den Veranstaltungen, Workshops und Dialogformaten. Zahlreiche Frauen suchten im Anschluss den Kontakt zu Fraktionen oder engagierten sich (weiter) in politischen Initiativen und demokratischen Zusammenhängen vor Ort.



Abbildung 29: Podiumsgespräch auf Veranstaltung „Gesehen.Gewählt.Gehört. Frauen in der Kommunalpolitik in NRW“ (Katrin Kieseier, Cornelia Rempe, Jessy James LaFleur v.r.n.l.)

Auf der Veranstaltung „Gesehen. Gewählt. Gehört. Frauen in der Kommunalpolitik in NRW“ vom Landesprogramm „Be the Change“, die am 04. November 2025 in Bochum stattfand, stellten Katrin Kieseier und Cornelia Remppe auf dem Podium das Programm „She for Democracy“ vor.

Ausblick: Anknüpfend an die positiven Erfahrungen und die große Resonanz wird das Gleichstellungsbüro das Thema „Mehr Frauen in die Politik“ auch im Jahr 2026 weiterverfolgen. Geplant ist, bestehende Netzwerke zu stärken, vertiefende Angebote zu entwickeln und Frauen weiterhin gezielt beim Einstieg oder bei der Vertiefung politischen Engagements zu unterstützen.

3.3.2. Alles rund um den Internationalen Frauentag

Der Internationale Frauentag am 08. März ist ein zentraler Bezugspunkt gleichstellungspolitischer Arbeit. Er steht für die historischen Kämpfe von Frauen um politische, soziale und wirtschaftliche Rechte und verweist zugleich auf bestehende Ungleichheiten sowie aktuelle gleichstellungspolitische Herausforderungen. Aus Sicht des Gleichstellungsbüros ist der 8. März daher nicht nur ein Gedenk- oder Aktionstag, sondern ein politischer Markierungspunkt, um Öffentlichkeit herzustellen, Debatten anzustoßen und frauen- und gleichstellungspolitisches Engagement sichtbar zu machen.

In Dortmund wird der Internationale Frauentag seit vielen Jahren in einen größeren zeitlichen und inhaltlichen Rahmen eingebettet – in die Women’s Weeks.

a) Women`s Weeks



Abbildung 30: Cover der Veranstaltungsbroschüre „Women’s Weeks“

Mit den Women’s Weeks bündelt das Gleichstellungsbüro die vielfältigen Veranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag in einer gemeinsamen Programmreihe. Grundlage ist eine Broschüre, die im Vorfeld veröffentlicht wird und Veranstaltungen aufnimmt, die in Dortmund einen Bezug zu Frauen-, Geschlechter- und Gleichstellungsthemen haben.

Beteiligt sind Frauenverbände, Vereine, Initiativen, kulturelle Einrichtungen, Bildungs- und Beratungsträger sowie weitere Non-Profit-Organisationen. Ziel ist es, Öffentlichkeit für das breite frauenpolitische Engagement in Dortmund zu schaffen, Akteur*innen zu vernetzen und eine gemeinsame Sichtbarkeit herzustellen. Die Women’s Weeks machen deutlich, dass Gleichstellungspolitik in Dortmund von einer starken, engagierten und vielfältigen Stadtgesellschaft getragen wird.

Zugleich werden in der Broschüre die zentralen Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag im Rathaus beworben und in den Gesamtzusammenhang der Wochen eingeordnet.

b) Internationaler Frauentag im Rathaus der Stadt Dortmund



Abbildung 31: Jubiläumstorte zu 40 Jahre Gleichstellungsbüro

Der Internationale Frauentag im Dortmunder Rathaus bildet den inhaltlichen Mittelpunkt der Women’s Weeks. Am 08. März 2025 kam die gleichstellungspolitisch interessierte Frauenöffentlichkeit der Stadt in der Bürger*innenhalle des Rathauses zusammen.

Eine besondere Bedeutung erhielt der Frauentag 2025 durch das 40-jährige Jubiläum des Gleichstellungsbüros der Stadt Dortmund. Dieses Jubiläum wurde bewusst in den Rahmen des Internationalen Frauentages integriert, um die Kontinuität und politische Relevanz kommunaler Gleichstellungsarbeit sichtbar zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte Maresa Feldmann blickte auf vier Jahrzehnte Gleichstellungspolitik in Dortmund zurück – auf Erfolge, Brüche, Auseinandersetzungen und aktuelle Herausforderungen. Die begleitende Jubiläumspublikation „40 Jahre Gleichstellungspolitik in Dortmund. Gleichstellung verankern, gestalten, leben“ ordnet diese Entwicklung historisch-kritisch ein.

Im Anschluss fanden sieben parallele Workshops statt, die vom Gleichstellungsbüro sowie von Dortmunder Frauenverbänden und weiteren Kooperationspartner*innen gestaltet wurden. Sie griffen zentrale gleichstellungspolitische Fragestellungen auf – unter anderem reproduktive Rechte, Intersektionalität, Frauen in Führung, Religion und Geschlechterrollen sowie geschlechtsspezifische Gewalt.



Abbildung 32: Frauentag in der Bürger*innenhalle des Dortmunder Rathauses

Ziel der Workshops war es, fachliche Impulse zu setzen, Diskussionen zu ermöglichen und unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen.

Im Rahmen der städtischen Frauentagsaktivitäten sprach Maresa Feldmann zudem ein Grußwort beim Frauentag des Migrantinnenvereins, der im Jahr 2025 im Theater der Stadt Dortmund stattfand.

c) Verleihung des Dr. Edith Peritz-Preis

Ebenfalls im Rahmen des Frauentages im Rathaus wurde der Dr. Edith Peritz-Preis verliehen. Der Preis wird vom Soroptimist International Club Dortmund RuhrRegion in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund vergeben und würdigt Projekte und Organisationen, die sich in besonderer Weise für die Rechte von Mädchen und Frauen einsetzen.



Abbildung 33: Verleihung des Dr. Edith Peritz-Preises an Vive Žene

Im Jahr 2025 ging der Preis an den Verein Vive Žene für das Projekt „Mäggie“, das traumatisierte Mädchen und junge Frauen in der stationären Jugendhilfe auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben begleitet. Die Auszeichnung unterstrich die Bedeutung spezialisierter, empowernder Angebote für Mädchen und junge Frauen und machte zugleich sichtbar, wie wichtig die Zusammenarbeit von zivilgesellschaftlichen Initiativen und kommunaler Gleichstellungspolitik ist.

3.3.3. Internationaler Gedenktag gegen Gewalt an Frauen – Sichtbarkeit schaffen, sensibilisieren, handeln

Gewalt gegen Frauen ist kein individuelles Schicksal, sondern Ausdruck struktureller Ungleichheit und geschlechtsspezifischer Machtverhältnisse. Der Internationale Gedenktag gegen Gewalt an Frauen am 25. November ist daher ein zentraler politischer Bezugspunkt der Gleichstellungsarbeit: Er schafft Öffentlichkeit, fordert zum Hinschauen auf und macht deutlich, dass Gewalt gegen Frauen weder privatisiert noch normalisiert werden darf.

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund nutzt diesen Tag – und die Zeit davor und danach – gezielt, um gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen ein breites Spektrum an Informations-, Gedenk- und Sensibilisierungsformaten umzusetzen. Im Jahr 2025 standen dabei zwei thematische Schwerpunkte im Fokus: weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C) sowie Femizide als extreme Form geschlechtsspezifischer Gewalt.

Organisiert und koordiniert wurden die Aktivitäten rund um den Gedenktag durch Eva Lindemann.

a) Öffentlichkeitsarbeit und Information zum 25. November

Ein zentrales Ziel rund um den Internationalen Gedenktag ist es, Informationen zugänglich zu machen, Hilfsangebote sichtbar zu machen und das vielfältige Engagement der Dortmunder Stadtgesellschaft zu bündeln.



Abbildung 34: Cover der Veranstaltungsbroschüre „Unschlagbar!“

Veranstaltungsbroschüre „Unschlagbar!“ – Dazu gibt das Gleichstellungsbüro jährlich eine Broschüre mit allen Veranstaltungen rund um den 25. November heraus. Die Broschüre trägt den Titel „Unschlagbar!“ und versammelt Angebote unterschiedlicher Dortmunder Verbände, Vereine und Initiativen, die sich mit Gewalt gegen Frauen, Prävention, Unterstützung und Empowerment befassen. Der Titel ist bewusst doppeldeutig gewählt: Er steht einerseits für die klare Haltung gegen Gewalt – niemand ist „schlagbar“ – und andererseits für die Stärke von Frauen.

Die Broschüre erfüllt – ähnlich wie die Women’s Weeks oder die FrauenTermineDortmund – eine wichtige Service- und Vernetzungsfunktion: Sie macht das breite frauenpolitische Engagement in Dortmund sichtbar, erleichtert den Zugang zu Veranstaltungen und stärkt die gemeinsame öffentliche Präsenz rund um den Gedenktag.



Abbildung 35: Brötchentüten-Aktion

Gewalt kommt uns nicht in die Tüte! – Ergänzend zu dieser gebündelten Öffentlichkeitsarbeit beteiligte sich das Gleichstellungsbüro auch im Jahr 2025 an der stadtweiten Aktion „Gewalt kommt uns nicht in die Tüte!“. Gemeinsam mit den Dortmunder Soroptimist- und Zonta-Clubs sowie der FH und der TU Dortmund wurden 180.000 leuchtend orange gestaltete Brötchentüten in zahlreichen Bäckereien, Cafés und Betriebskantinen verteilt. Die Tüten enthalten mehrsprachige Hinweise auf Beratungs- und Hilfsangebote sowie Notfallnummern und erreichten damit niedrigschwellig Menschen in ihrem Alltag – auch solche, die sonst kaum mit Beratungsstrukturen in Kontakt kommen.

Plakatkampagne „Unschlagbar!“ – Eine gemeinsam mit Dortmunder Frauenverbänden umgesetzte Plakatkampagne im öffentlichen Raum ergänzte diese Aktivitäten und sorgte über mehrere Wochen hinweg für hohe Sichtbarkeit des Themas (siehe hierzu Kapitel 3.1.).

b) Themenschwerpunkt 1: Weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C) – Aufklärung und Perspektiven

Im Rahmen der Aktivitäten zum Internationalen Gedenktag gegen Gewalt an Frauen veranstalteten das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund, das Fachreferat Beratung und Hilfen bei sexualisierter Gewalt des Jugendamtes sowie die Arbeitsgemeinschaft Dortmunder

Frauenverbände am 20. November 2025 eine gemeinsame Lesung zum Thema weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C).



Abbildung 36: Podiumsgespräch auf Veranstaltung „Flügel für den Schmetterling“. Sabrina Beckmann, Tahara Adda (Somalisch-Deutscher Verein), Bintou Bojang (Crocodile e.V.), die Autorin Ntailan Lolkoki und Verena Fernandes dos Santos (v.l.n.r.)

Zu Gast war die Autorin Ntailan Lolkoki, die aus ihrem autobiografischen Buch „Flügel für den Schmetterling – Der Tag, an dem mein Leben neu begann“ las. Darin beschreibt sie ihren persönlichen Weg von der Erfahrung weiblicher Genitalverstümmelung hin zu Selbstbestimmung, Heilung und politischer Stimme. In der Lesung und im anschließenden Gespräch machte sie deutlich, dass FGM/C keine kulturelle Randerscheinung, sondern eine schwere Menschenrechtsverletzung und eine Form patriarchaler Gewalt ist, die auch in europäischen Gesellschaften Realität bleibt.

Im anschließenden Podiumsgespräch brachten Bintou Bojang (Crocodile e.V.) und Tahara Adda (Somalisch-Deutscher Verein) ihre fachliche und communitybezogene Perspektive ein. Gemeinsam unterstrichen sie die Bedeutung von Aufklärung, Prävention sowie kultursensibler Unterstützung für betroffene Frauen und Mädchen.

Abschließend stellte Rodica Anuti-Risse vom Psychosozialen Zentrum der AWO Dortmund spezialisierte Beratungsangebote für von FGM/C betroffene Frauen vor, die auch durch die Stadt Dortmund unterstützt werden.

An der Veranstaltung nahmen rund 50 Besucher*innen teil. Die Lesung und das Gespräch stießen auf große Resonanz und trugen dazu bei, das Thema FGM/C im Kontext geschlechtsspezifischer Gewalt sichtbar zu machen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Veranstaltung steht zugleich im Zusammenhang mit der strukturellen Unterstützung von Crocodile e.V., u. a. durch die erfolgreiche Antragstellung beim Dortmunder Spendenparlament Spendobel (siehe Kapitel 3.2.5.).

c) Themenschwerpunkt 2: Femizide – Gedenken, benennen, politisch einordnen

Im November rückte das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit den Dortmunder Frauenverbänden das Thema Femizide in den Mittelpunkt. Femizide – Morde an Frauen, weil sie Frauen sind – stellen die extremste Form geschlechtsspezifischer Gewalt dar und nehmen auch in Deutschland zu.

Mahnwache – Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund und die Dortmunder Frauenverbände versammelten sich am 25. November 2025 auf dem Friedensplatz, um der Frauen zu gedenken, die in Deutschland durch Femizide ihr Leben verloren haben. Femizide sind Tötungsdelikte an Frauen, weil sie Frauen sind – in der überwiegenden Zahl der Fälle verübt durch (Ex-)Partner oder Männer, die Kontrolle und Besitzansprüche ausüben wollen. Sie sind Ausdruck geschlechtsspezifischer Gewalt und tief verankerter struktureller Ungleichheit.



Abbildung 37: Teilnehmende der Mahnwache gegen Femizide (v.l.n.r. Maresa Feldmann, Oberbürgermeister Alexander Kalouti, Bärbel Wenzel, Cordula von Koenen)



Abbildung 38: Mahnwache auf dem Friedensplatz

Im Rahmen der Mahnwache wurden die Namen der getöteten Frauen stellvertretend verlesen. Für jedes Opfer erklang ein Gong – ein mahnender Klang, der die Stille durchbrach und den öffentlichen Raum bewusst markierte. Für jede ermordete Frau wurde eine Grabkerze entzündet. Die Mahnwache verlieh den abstrakten Zahlen ein Gesicht und machte deutlich: Femizide sind keine tragischen Einzelfälle, sondern ein gesellschaftliches Versagen,

das benannt, erinnert und politisch bearbeitet werden muss.

Podiumsdiskussion – Im Anschluss lud das Gleichstellungsbüro zu einem Vortrag mit Podiumsdiskussion ins Rathaus ein. Unter dem Titel „Ermordet, weil sie Frauen sind – Ursachen erkennen, Handlungsstrategien entwickeln“ stellte Dr. Birgitt Haller (Institut für Konfliktforschung, Wien) Ergebnisse ihrer Forschung zu Frauenmorden vor und ordnete Täter-, Beziehungs- und Risikomuster ein. Die Diskussion bot Raum für fachlichen Austausch und die Frage, welche politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen daraus zu ziehen sind.



Abbildung 39: Podium auf der Veranstaltung „Ermordet, weil sie Frauen sind“ (Andrea Blome, Dr. Birgitt Haller, Julia Bockrath, Sabrina Beckmann (v.l.n.r.))

Ausstellung – Begleitend dazu zeigte das Gleichstellungsbüro vom 25. November bis 08. Dezember 2025 die Ausstellung „Erinnern, Wachrütteln, Handeln – Femizide sichtbar machen“ in der Berswordthalle. Die Ausstellung griff die Namensschilder der Mahnwache auf und machte die einzelnen Fälle auch über den Aktionstag hinaus sichtbar. Ziel war es, Femizide nicht anonym zu lassen, sondern ihnen Namen, Daten und Kontext zu geben – und damit gesellschaftliche Verantwortung einzufordern.



Abbildung 40: Ausstellung „Femizide“ in der Berswordthalle

3.3.4. Kampagne „TOTAL E-QUALITY“



Abbildung 41:
Logo TOTAL
E-QUALITY
Prädikat

Die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ ist ein zentrales Instrument der gleichstellungsorientierten Wirtschafts- und Organisationsentwicklung in der Region. Sie verbindet kommunale Gleichstellungspolitik, regionale Standortentwicklung und bundesweite Qualitätsstandards zu einem langfristig angelegten Ansatz, der Gleichstellung nicht als Einzelmaßnahme, sondern als kontinuierlichen Entwicklungsprozess versteht.

Ausgangspunkt der regionalen Kampagne war eine wissenschaftliche Evaluation des bundesweiten TOTAL E-Quality-Prädikats, die im Rahmen einer SWOT-Analyse die Bedeutung regionaler Sichtbarkeit und Begleitung für die Verbreitung des Prädikats herausarbeitete. Vor diesem Hintergrund wurde das Prädikat im Jahr 2014 erstmals nach Dortmund geholt und dort mit einer breiten Öffentlichkeitsarbeit verbunden. Schnell zeigte sich jedoch: Viele Unternehmen und Organisationen begrüßen den Anspruch des Prädikats, benötigen jedoch Zeit, Beratung und Austausch, um die geforderten Standards zu erreichen. Daraus entwickelte sich die Idee einer dauerhaften regionalen Kampagne.

Seit dem Jahr 2012 wird die Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ gemeinsam vom Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund, der Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft getragen. Ziel ist es, Unternehmen, Verwaltungen und wissenschaftliche Einrichtungen frühzeitig für gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung zu sensibilisieren, sie fachlich zu begleiten und langfristig für das Prädikat zu gewinnen. Dabei wird TOTAL E-QUALITY bewusst als Türöffner genutzt: als Anlass für Beratung, Reflexion und Weiterentwicklung – nicht nur als Auszeichnung.

Ein zentrales Anliegen der Kampagne ist die Verstetigung: Das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat gilt jeweils für drei Jahre und muss anschließend neu beantragt werden. Damit wird Gleichstellung als dynamischer Prozess verstanden, der überprüfbar ist und kontinuierliche Weiterentwicklung erfordert. Die Metropole Ruhr nimmt in diesem Zusammenhang bundesweit eine Vorreiterrolle ein: Keine andere Region weist eine vergleichbare Dichte an Prädikatsträgerinnen auf.

Die regionale Kampagne ist zugleich eng mit der bundesweiten Arbeit des TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. verknüpft. Durch die Mitwirkung von Maresa Feldmann im Vorstand des Vereins fließen regionale Erfahrungen, Bedarfe und Good-Practice-Beispiele in die bundesweite Weiterentwicklung des Prädikats ein. Umgekehrt profitiert die Region von aktuellen fachlichen Debatten, neuen

Bewertungskriterien und bundesweiten Netzwerken. Die Aktivitäten im Jahr 2025 – vom regionalen Netzwerktreffen über die Gestaltung des Vorabendprogramms zur Prädikatsverleihung bis hin zur bundesweiten Auszeichnung in Gelsenkirchen – zeigen, wie die Kampagne wirkt: Sie schafft Austausch, stärkt Haltung in Zeiten gesellschaftlicher Gegenbewegungen und macht Gleichstellung als Qualitätsmerkmal moderner Organisationen sichtbar.

a) Regionales Netzwerktreffen „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“

Ein zentrales Element der Kampagne „TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr“ sind die jährlich stattfindenden regionalen Netzwerktreffen. Sie bringen bestehende Prädikatsträger*innen, am Prädikat interessierte Organisationen sowie die Kampagnenpartner*innen zusammen, ermöglichen fachlichen Austausch und unterstützen gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung in der Praxis.

Am 14. Januar 2025 fand das regionale Netzwerktreffen auf Einladung des AWO Unterbezirk Dortmund im Eugen-Krautscheid-Haus statt. Rund 40 Unternehmens- und Organisationsvertreter*innen aus der Metropole Ruhr nahmen teil. Inhaltlicher Schwerpunkt war die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – ein zunehmend relevantes Thema angesichts des demografischen Wandels und steigender Pflegeverantwortung von Beschäftigten.



Abbildung 42: TOTAL E-QUALITY Netzwerktreffen bei der AWO Unterbezirk Dortmund (Maresa Feldmann, Tim Hammerbacher, Mareike Kauffeld, Ursula Bobitka (v.l.n.r.))

Mirko Pelzer, Bereichsleitung Pflege und Soziale Teilhabe bei der AWO Dortmund, stellte das Vereinbarkeitskonzept des Verbandes vor und zeigte auf, wie Pflege systematisch in die Personalpolitik integriert werden kann. Mareike Kauffeld von der Wirtschaftsförderung Dortmund ergänzte die Perspektive um regionale Unterstützungsangebote für Unternehmen. Darüber hinaus informierten die Initiatorinnen der Kampagne über das Bewerbungsverfahren für das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat.

Das Netzwerktreffen stärkte damit sowohl den Austausch

zwischen bestehenden Prädikatsträgerinnen als auch den niedragschweligen Einstieg für Organisationen, die sich erstmals mit dem Prädikat befassen – ganz im Sinne der Kampagne, Gleichstellung nachhaltig in Organisationen zu verankern.

b) Vorabendveranstaltung zur TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung 2025

Als regionale Kampagneninitiatorinnen von TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr gestalteten das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund, die Wirtschaftsförderung Dortmund und das Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft das Vorabendprogramm zur bundesweiten Prädikatsverleihung 2025. Dies fand am 03. November statt. Der Titel der Veranstaltung lautete: „Backlash Gender und Diversity. Jetzt erst recht, weitermachen wie bisher, oder was?!“ Ziel der Veranstaltung war es, aktuelle politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit in Organisationen zu reflektieren und den regionalen Prädikatsträgerinnen sowie Interessierten einen Raum für Austausch und strategische Standortbestimmung zu bieten.



Abbildung 43: Veranstaltung „Backlash Gender und Diversity“, Vorabendprogramm zur TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung

Im Mittelpunkt stand der zunehmende Backlash gegen Gender- und Diversity-Politiken. Diskutiert wurden Fragen nach neuen Widerständen in Organisationen, nach politischen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren sowie nach Strategien, um Gleichstellung auch unter veränderten Bedingungen wirksam und glaubwürdig weiterzuverfolgen.

Einen internationalen und gesellschaftspolitischen Impuls setzte Tina Weber von EAF Berlin, die globale Verschiebungen im Umgang mit Gleichstellung und Vielfalt analysierte und für eine klare, resiliente Haltung von Unternehmen, Verwaltungen und wissenschaftlichen Einrichtungen plädierte. Jana-Madeline Staube von der Prospektiv GmbH Dortmund richtete den Blick auf Diversity im Recruiting und zeigte auf, wie Organisationen trotz wachsender Vorbehalte sichtbar und attraktiv für vielfältige Fachkräfte bleiben können.

Die Veranstaltung machte deutlich: Gerade in Zeiten politischer Polarisierung gewinnt das TOTAL E-QUALITY-Prädikat als Orientierungs- und Qualitätssiegel an Bedeutung. Es steht für Verlässlichkeit, strategische Verankerung und langfristiges Engagement für Chancengerechtigkeit. Dank der Unterstützung der adesso SE klang der Abend in informeller Atmosphäre mit einem gemeinsamen Essen aus und bot Gelegenheit zur weiteren Vernetzung innerhalb der Metropole Ruhr.

c) Prädikatsverleihung 2025 – TOTAL E-QUALITY – Gemeinsam für Chancengerechtigkeit

Am 04. November 2025 wurden im Rahmen der bundesweiten TOTAL E-QUALITY-Prädikatsverleihung in Gelsenkirchen 62 Organisationen aus ganz Deutschland für ihr nachhaltiges Engagement für Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Vielfalt ausgezeichnet. Neun der prämierten Organisationen stammen aus der Metropole Ruhr – ein bundesweit herausragendes Ergebnis, das die besondere Dynamik und Kontinuität gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung in der Region unterstreicht.

Aus der Metropole Ruhr erhielten im Jahr 2025 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat:

- adesso S.E.
- BIG direkt gesund
- Continentale Versicherungsverband auf Gegenseitigkeit
- EDG Entsorgung Dortmund GmbH
- Entsorgung Herne
- Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH
- Hotel Esplanade
- Stadt Witten
- Stadt Herne



Abbildung 44: Die TOTAL E-QUALITY-Prädikatsträger*innen der Metropole Ruhr 2025

Die Prädikatsverleihung machte deutlich, dass Gleichstellung und Diversity nicht als kurzfristige Projekte, sondern als strategische Führungs- und Organisations-

aufgaben verstanden werden. Alle ausgezeichneten Organisationen haben ein anspruchsvolles Selbstbewertungsverfahren durchlaufen und verpflichten sich, ihre Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Inhaltlich stand die Veranstaltung im Jahr 2025 unter dem Schwerpunkt „Diversitätsgerechtes Onboarding und Mitarbeitendenbindung“. Nach einer Videobotschaft von NRW-Gleichstellungsministerin Josefine Paul präsentierten mehrere Organisationen – darunter adesso SE und die Stadt Dortmund – Good-Practice-Beispiele, wie wertschätzende Führung, strukturierte Einarbeitung und eine diversitysensible Organisationskultur zur Fachkräftesicherung beitragen können.

Für die Metropole Ruhr bestätigt die Prädikatsverleihung erneut: Die regionale Kampagne TOTAL E-QUALITY in der Metropole Ruhr wirkt nachhaltig. Sie stärkt den Austausch zwischen Organisationen, macht Engagement sichtbar und positioniert die Region bundesweit als Vorreiterin für chancengerechte Arbeits- und Organisationsstrukturen.

Ergänzend zur Kampagnenarbeit in der Metropole Ruhr wirkte Maresa Feldmann auch überregional als Multiplikatorin des TOTAL E-QUALITY-Prädikats. Auf Einladung der Frauenarbeitsgemeinschaft Emscher-Lippe (FAGEL) stellte sie im November 2025 in Bottrop das Prädikat sowie die regionalen und bundesweiten Aktivitäten vor und stand für Fragen zum Bewerbungs- und Entwicklungsprozess zur Verfügung. Damit wurde TOTAL E-QUALITY auch über die unmittelbare Kampagnenregion hinaus als Instrument gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung bekannt gemacht.

3.3.5. Lohngerechtigkeit und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen

Lohngerechtigkeit ist ein zentrales Handlungsfeld kommunaler Gleichstellungsarbeit. Ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern wirkt weit über das aktuelle Erwerbseinkommen hinaus und prägt gesamte Erwerbsbiografien – bis hin zu Rentenansprüchen und dem erhöhten Risiko von Altersarmut. Ursachen liegen unter anderem in geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, Teilzeit- und Sorgearbeit sowie in ungleichen Karriere- und Aufstiegschancen.

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund verfolgt daher einen ganzheitlichen Ansatz, der Lohngerechtigkeit im Zusammenhang von Vereinbarkeit, Arbeitszeitmodellen, Organisationskultur, Führung und sozialer Absicherung betrachtet. Ziel ist es, strukturelle Ursachen sichtbar zu machen und Handlungsspielräume für Veränderungen zu eröffnen.

Während frühere Aktivitäten rund um den Equal Pay Day gemeinsam mit den Dortmunder Frauenverbänden vor allem auf gesellschaftliche Sensibilisierung und öffentliche

Sichtbarkeit abzielten, wurde im Jahr 2025 ein neuer Schwerpunkt gesetzt: Mit dialog- und praxisorientierten Formaten richtete sich das Gleichstellungsbüro gezielt an Unternehmensvertreter*innen und Personalverantwortliche – als zentrale Akteur*innen für nachhaltige Veränderungen hin zu mehr Lohngerechtigkeit.

3.3.6. Kinoreihe Weltsichten

Neben politischen und fachlichen Formaten nutzt das Gleichstellungsbüro bewusst auch kulturelle Zugänge, um Gleichstellungsthemen emotional, biografisch und niedrigschwellig zu vermitteln.

Die Kinoreihe Weltsichten ist ein seit vielen Jahren etabliertes Format des Gleichstellungsbüros, das kulturelle Bildung, Gleichstellungspolitik und interkulturellen Dialog miteinander verbindet. Entstanden ist die Reihe im Jahr 2016 aus dem Projekt PerMenti, das sich an neu zugewanderte, qualifizierte Frauen richtete. Ausgehend von deren Wunsch nach Austausch und Begegnung mit der Dortmunder Stadtgesellschaft entwickelte sich die Idee einer regelmäßigen Kinoreihe. Film sollte als Medium genutzt werden, um Verständigung über Sprach-, Herkunfts- und Religionsgrenzen hinweg zu ermöglichen.

Gemeinsam mit dem Internationales Frauenfilmfestival Dortmund | Köln, dem Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. und dem Gleichstellungsbüro wurde das Format weiterentwickelt und verstetigt. Projektverantwortlich im Gleichstellungsbüro ist Olaf Schmitz. Seitdem werden – mit einer Sommerpause – einmal monatlich sonntagnachmittags Filme gezeigt, überwiegend von und über Frauen. Die Filme erzählen von weiblichen Lebensrealitäten in unterschiedlichen kulturellen, politischen und sozialen Kontexten und machen starke Frauenpersönlichkeiten sichtbar, die sich behaupten, Widerstände überwinden oder neue Wege gehen.



INTERNATIONALES FRAUEN FILM FEST DORTMUND+KÖLN

dfw

Abbildung 45: KinoWeltsichten, Titelblatt Programmflyer 2. Halbjahr 2025



 dortmund.de/kinoweltsichten



Abbildung 46: KinoWeltsichten, Titelblatt – Programmflyer I. Halbjahr 2025

Zentraler Bestandteil der Kinoreihe ist das Publikumsgespräch im Anschluss an jede Vorführung. Ziel ist nicht nur das gemeinsame Filmerlebnis, sondern der Dialog: über Geschlechterrollen, Migrationserfahrungen, gesellschaftliche Machtverhältnisse, kulturelle Prägungen und geteilte Herausforderungen. Häufig werden thematisch passende Gäste eingeladen, die ihre Perspektiven einbringen und den Austausch vertiefen. Die Filme werden – soweit möglich – in Originalsprache mit Untertiteln gezeigt und eröffnen so zusätzliche Zugänge zu anderen Erzählweisen und Sichtweisen.

Die Kinoreihe richtet sich insbesondere an Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte, an Frauen mit Fluchterfahrung, an Familien sowie an alle kultur- und gleichstellungsinteressierten Menschen in Dortmund. Über die Jahre hat sich KinoWeltsichten als fester Treffpunkt unterschiedlicher Communities etabliert. Die durchweg gute bis sehr hohe Auslastung der Veranstaltungen – einzelne Vorführungen waren vollständig ausgebucht – unterstreicht, dass das Format in der Dortmunder Stadtgesellschaft angenommen ist und einen nachhaltigen Beitrag zu Verständigung, Offenheit und kultureller Teilhabe leistet.

Gezeigte Filme im Jahr 2025:

- 19.01. Googoosh – Made of Fire
- 23.02. Sonne
- 16.03. Tatami
- 27.04. Da kommt noch was
- 15.06. Sieger sein
- 18.05. Granatäpfel und Myrrhe
- 14.09. Vika!
- 12.10. El Olivo – Der Olivenbaum
- 09.11. Morgen ist auch noch ein Tag
- 07.12. Weihnachten der Tiere

3.3.7. „Starke Frauen – Starke Stadt“

Mit dem Format „Starke Frauen – Starke Stadt“ macht das Gleichstellungsbüro Frauen in Verantwortung sichtbar – in Verwaltung, Zivilgesellschaft und Stadtgesellschaft. Im

Mittelpunkt stehen persönliche Wege in Führung und Gestaltung: Welche Entscheidungen, Unterstützungen und Hürden prägen Karrieren? Welche Themen treiben die Frauen an – und wie wirkt ihr Handeln konkret in Dortmund? Das Format verbindet biografische Einblicke mit fachlichen Perspektiven und schafft zugleich Raum für Austausch und Vernetzung.

a) Stadtpaziergang mit Anja Laubrock, Leiterin des Amtes für Wohnen der Stadt Dortmund

Am 17. April 2025 führte Anja Laubrock, seit 2022 Leiterin des Amtes für Wohnen der Stadt Dortmund, im Rahmen eines Stadtpaziergangs durch Hörde. An verschiedenen Stationen – darunter „WIR aufm Revier“, „Heimspiel“, „WIR am Viadukt“ und „WIR am Phoenixsee“ – zeigte sie, wie quartiersbezogene Projekte Nachbarschaften stärken und Teilhabe ermöglichen. Im Gespräch ging es um aktuelle Herausforderungen der kommunalen Wohnungspolitik, um Perspektiven für bezahlbaren Wohnraum und um die Frage, wie eine soziale und inklusive Stadtentwicklung in Dortmund gelingen kann.



Abbildung 47: „Starke Frauen – Starke Stadt“ Anja Laubrock, Fachbereichsleiterin des Amtes für Wohnen

Wie es für das Format typisch ist, verband Anja Laubrock fachliche Einordnungen mit biografischen Einblicken: Sie schilderte ihren beruflichen Weg, benannte prägende Stationen, Unterstützungsstrukturen und auch Hindernisse, die Frauen auf dem Weg in Führungspositionen in der Verwaltung begegnen können. Damit wurde Führung als gestaltbare Praxis sichtbar – und zugleich als Ergebnis von Kompetenz, Haltung und Rahmenbedingungen. Organisiert und begleitet wurde der Termin durch Olaf Schmitz vom Gleichstellungsbüro.

b) Besuch bei Nicole Siegmann, Geschäftsführerin Mehrgenerationenhaus Mütterzentrum Dortmund e.V.

Am 06. November 2025 besuchte eine Gruppe interessierter Frauen das Mehrgenerationenhaus Mütterzentrum Dortmund e.V. und traf dort Nicole Siegmann, die den Verein seit 2012 als Geschäftsführerin leitet. Im Mittelpunkt standen die Arbeit des Mütterzentrums als Ort der Begegnung und Unterstützung – für Familien, für Menschen unterschiedlicher Generationen, Nationalitäten und Geschlechter – sowie die Frage, wie soziale Infrastruktur in einer Stadt dauerhaft tragfähig gestaltet werden kann.

Nicole Siegmann erläuterte, was sie antreibt, wie sie moderne Führung im sozialen Bereich versteht und warum

ihr Engagement über das Tagesgeschäft hinaus auf Teilhabe, Solidarität und familienbezogene Unterstützung zielt. Deutlich wurde, dass Gleichstellungspolitik im Alltag auch von starken Trägerstrukturen lebt – und von Führungspersönlichkeiten, die soziale Themen mit Innovationsgeist verbinden. Begleitet wurde der Termin seitens des Gleichstellungsbüros durch Cornelia Rempke.



Abbildung 48: „Starke Frauen – Starke Stadt“ mit Nicole Siegmann, Geschäftsführerin Mütterzentrum Dortmund (Nicole Siegmann, Cornelia Rempke (v.l.n.r.))

3.3.8. Kultur in Dortmund erleben

Mit dem Format „Kultur in Dortmund erleben“ verbindet das Gleichstellungsbüro kulturpolitische Bildung mit gleichstellungspolitischer Perspektive. Ziel ist es, Geschlechterverhältnisse, Machtstrukturen und Ausschlüsse in Kunst, Kultur und Stadtgeschichte sichtbar zu machen – Themen, die in klassischen Kulturformaten häufig unterbelichtet bleiben. Zugleich knüpft die Reihe an eine lange frauenbewegte Tradition an, in der Austausch, gemeinsames Erleben und Diskussion zentrale Elemente politischer Bewusstseinsbildung sind. Gleichstellung wird hier als kulturelle und gesellschaftliche Praxis verstanden. Verantwortlich für dieses Format ist Olaf Schmitz.

a) Ausstellungsbesuch im Dortmunder U



Abbildung 49: Ausstellungsbesuch „Tell these people who I am“. Künstlerinnen in Expressionismus und Fluxus

Im Januar 2025 lud das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Museum Ostwall zu einem Ausstellungsbesuch in die Schau „Tell these people who I am“ Künstlerinnen in Expressionismus und Fluxus“ ein. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Kunstgeschichte erzählt wird – und welche geschlechterpolitischen Perspektiven dabei häufig fehlen. In der Führung wurde deutlich, wie stark selbst avantgardistische Bewegungen wie der Fluxus von männlichen Deutungen geprägt waren und welche Strategien Künstlerinnen entwickelt haben, um Sichtbarkeit zu erlangen.

Zugleich bot der Besuch Anlass, über strukturelle Repräsentanz nachzudenken: Weniger als sieben Prozent der Werke der Sammlung Museum Ostwall stammen von Künstlerinnen. Die Führung griff diese Schiefelage auf und machte sichtbar, wie Museen an gerechteren Sammlungs- und Ausstellungspraxen arbeiten können.

b) Ausstellung „Frauen zwischen Zeche und Familie“ (LWL-Museum Zeche Zollern)



Abbildung 50: Führung zum Thema „Frauen zwischen Zeche und Familie“ auf der Zeche Zollern

Am 10. September 2025 lud das Gleichstellungsbüro zu einer Führung durch die Ausstellung „Frauen zwischen Zeche und Familie“ im LWL-Museum Zeche Zollern ein. Thematisiert wurde die oft übersehene Rolle von Frauen im Umfeld des Bergbaus – zwischen Erwerbsarbeit, Familienarbeit und sozialem Engagement. Die Ausstellung zeigte eindrücklich, dass der Bergbau entgegen verbreiteten Klischees keine reine Männerdomäne war und eröffnete neue Perspektiven auf Arbeit, Alltag und Geschlechterverhältnisse im Ruhrgebiet.

c) Stadtpaziergang zur Geschichte autonomer Frauenunterstützung in Dortmund

Am 13. Juli 2025 nahm die Gleichstellungsbeauftragte, Maresa Feldmann, an einem Stadtpaziergang mit Helga Steinmeier teil, der sich der Geschichte autonomer Frauen- und Unterstützungsstrukturen in Dortmund widmete. Eingeladen waren gleichstellungspolitische Multiplikator*innen. Der Rundgang war für Helga Steinmeier als konzeptueller Testlauf angelegt. Im Anschluss konnten Rückmeldungen, Hinweise und Anregungen zur inhaltlichen Zuspitzung, zur Dramaturgie sowie zur Vermittlungsperspektive gegeben werden. In der Folge führte Helga Steinmeier weitere Stadtrundgänge durch.

Aus Sicht des Gleichstellungsbüros zeigte dieser Spaziergang eindrücklich, welches Potenzial solche Formate für die Vermittlung feministischer Stadtgeschichte haben. Auf dieser Grundlage plant das Gleichstellungsbüro im Jahr 2026 einen Stadtspaziergang mit Helga Steinmeier in die Reihe „Kultur in Dortmund erleben“ aufzunehmen.

3.3.9. Veranstaltung: „Von der Balance zur Performance“ – Vereinbarkeit, Karriere, Equal Pay

Anlässlich des Equal Pay Day 2025 veranstaltete das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. einen ganztägigen Praxisdialog im Rathaus. Ziel war es, Lohngerechtigkeit im Zusammenhang mit Vereinbarkeit, Karriereverläufen und Organisationskultur zu diskutieren und gezielt Unternehmensvertreterinnen sowie Personalverantwortliche als zentrale Akteurinnen für Veränderungsprozesse anzusprechen. Im Gleichstellungsbüro war Cornelia Rempe für die Durchführung verantwortlich.

Mit rund 150 Teilnehmenden war der Saal Westfalia vollständig ausgelastet. Die Veranstaltung richtete sich an Unternehmen, Verwaltungen und Fachöffentlichkeit und ergänzte frühere Equal-Pay-Aktivitäten, die vor allem auf gesellschaftliche Sensibilisierung ausgerichtet waren, um einen organisationsbezogenen Ansatz.

Unterstützt wurde die Veranstaltung durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen sowie Competentia NRW.



Abbildung 51: Veranstaltung „Von der Balance zur Performance“, Keynote Prof. Dr. Jutta Allmendinger

In ihrer Keynote „Erfolgsfaktor Vereinbarkeit: Wie Balance zur Performance wird“ machte Prof. Dr. Jutta Allmendinger von der Humboldt-Universität zu Berlin deutlich, dass Vereinbarkeit eine zentrale Voraussetzung für Chancengleichheit und faire Bezahlung ist. Ergänzend beleuchtete Carsten Vonnoh die Rolle von Männern und organisationalen Rahmenbedingungen in der Vereinbarkeitsdebatte.



Abbildung 52: Veranstaltung „Von der Balance zur Performance“, Podiumsgespräch mit Unternehmensvertreter*innen aus der Region

Eine Podiumsdiskussion mit Unternehmensvertreter*innen aus der Region sowie sechs vertiefende Workshops am Nachmittag zeigten praxisnahe Ansätze zu Themen wie familienfreundliche Unternehmenskultur, Pflege, Co-Leadership und Arbeitgeberattraktivität. Die Veranstaltung setzte damit einen wichtigen Impuls für eine stärker strukturell ausgerichtete Equal-Pay-Arbeit in Dortmund.

a) Veranstaltung „Arbeiten trotz Rente? Was Frauen wissen sollten“

Gemeinsam mit dem DGB Dortmund-Hellweg veranstaltete das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund am 18. November 2025 eine Informationsveranstaltung zu Rentenübergängen und Weiterarbeit im Alter. Ausgangspunkt war die geschlechterpolitisch zentrale Erkenntnis, dass Altersarmut Frauen überdurchschnittlich betrifft. Ursachen hierfür sind unter anderem unterbrochene Erwerbsbiografien, Teilzeitarbeit, geringere Einkommen sowie der anhaltende Gender Pay Gap – mit langfristigen Auswirkungen auf Rentenansprüche.

Die Veranstaltung richtete sich an Frauen, die vor dem Renteneintritt stehen oder bereits Rente beziehen und zugleich vor der Frage stehen, ob und unter welchen Bedingungen eine Weiterbeschäftigung sinnvoll oder notwendig ist. Ziel war es, rechtliche, finanzielle und arbeitsmarktbezogene Informationen bereitzustellen und Orientierung in einer für viele Frauen komplexen Lebensphase zu geben.

Als Referierende wirkten Gabriele Henter, Bezirksvorsitzende der IG BAU Westfalen, sowie Ali Ekber Koşan, Gewerkschaftssekretär und Versichertenältester des DGB, mit. Sie vermittelten praxisnahes Wissen zu Rentenansprüchen, Hinzuverdienstmöglichkeiten, sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen und individuellen Entscheidungsoptionen. Dabei wurde deutlich, dass Fragen der Lohngerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit weit über das Erwerbsleben hinausreichen und sich im Alter fortsetzen.

Die Veranstaltung leistete damit einen wichtigen Beitrag zur gleichstellungspolitischen Aufklärung und ergänzte die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros im Themenfeld Lohngerechtigkeit um die Perspektive der Lebensverläufe und Altersabsicherung von Frauen.



Abbildung 53: Gabriele Henter, Bezirksvorsitzende der IG BAU Westfalen, zu Rente und Weiterarbeit im Alter

3.3.10. Townhall-Meeting: Demokratie unter Druck – Feminismus im Visier

Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund organisierte gemeinsam mit Carrie-Ann Lawrence, aus dem Team Internationale Beziehungen, am 18. März 2025 ein Townhall-Meeting zum Thema „Demokratie unter Druck – Feminismus im Visier“. Kooperationspartner war das Auswärtiges Amt, das mit dem Format „Townhall-Meetings in ihrer Stadt“ den Austausch zwischen Außenpolitik und Zivilgesellschaft fördert. Während das Auswärtige Amt den Kontakt zu den Referent*innen herstellt und Reisekosten übernimmt, lagen Konzeption, Organisation und Finanzierung der Veranstaltung in der Verantwortung der Stadt Dortmund. Im Gleichstellungsbüro waren Katrin Kieseier und Cornelia Rempé für die Durchführung verantwortlich.

Ausgangspunkt für das Townhall-Meeting war die Beobachtung, dass Demokratie, Menschenrechte und Gleichstellung zunehmend unter Druck geraten. Antifeministische, rechtspopulistische und autoritäre Strömungen stellen bestehende Errungenschaften infrage. Besonders betroffen sind Frauen, queere Menschen und andere marginalisierte Gruppen. Vor diesem Hintergrund bekannte sich die Bundesregierung zum Konzept einer „Feministischen Außenpolitik“. Ziel der Veranstaltung war es, dieses Konzept einzuordnen und seine Bedeutung für die kommunale Ebene sowie für die internationale Arbeit von Städten zu diskutieren.

Mit einer Keynote eröffnete Mariette Pfister, Diplomatin im Auswärtigen Amt, die Veranstaltung und stellte Ziele, Handlungsfelder und aktuelle Herausforderungen feministischer Außenpolitik vor. Im anschließenden Podiumsgespräch diskutierten Deniz Greschner, Maresa Feldmann und Ayan Huseynova über den Zusammenhang von Antifeminismus, demokratischem Rückbau und kommunaler Verantwortung. Moderiert wurde die Diskussion von Judith Schulte-Loh.



Abbildung 54: Townhall-Meeting, Podiumsgespräch (Judith Schulte Loh (Moderation), Mariette Pfister, Ayan Huseynova, Maresa Feldmann, Deniz Grescher (v.l.n.r.))

Im Zentrum der Debatte stand die Frage, warum rechts-populistische und antifeministische Positionen an Zustimmung gewinnen. Deutlich wurde, dass Feminismus dort auf Widerstand stößt, wo er gleichberechtigte Teilhabe einfordert und bestehende Machtverhältnisse infrage stellt. Zugleich wurde hervorgehoben, dass Städte als Orte gelebter Demokratie eine besondere Verantwortung tragen, Gleichstellung, Vielfalt und Menschenrechte auch in internationalen Partnerschaften aktiv zu vertreten.

Das Townhall-Meeting verstand sich als Dialog- und Beteiligungsformat, das politische Entwicklungen aufgreift und zur Auseinandersetzung ermutigt. Rund 120 Teilnehmende nutzten die Gelegenheit zum Austausch. Die hohe Resonanz bestätigte den Bedarf an Formaten, die außenpolitische Themen mit kommunalem Handeln und zivilgesellschaftlichem Engagement verbinden.

3.3.11. Interreligiöses Frauenmahl „Gastfreundschaft in den Religionen“

Frauen unterschiedlicher Religionen und kultureller Hintergründe kamen im Ramadan im Evangelischen Gemeindehaus St. Remigius zusammen, um gemeinsam das Fastenbrechen nach Sonnenuntergang zu begehen. Im Mittelpunkt des Interreligiösen Frauenmahls stand am 23. März 2025 das Thema Gastfreundschaft aus der Perspektive verschiedener Religionen. Begleitet von Musik und persönlichen Gesprächen entstand eine offene Atmosphäre für Austausch, gegenseitiges Kennenlernen und gemein-

sames Nachdenken über Werte, die verbinden.

Gerade in gesellschaftlich herausfordernden Zeiten, die von Polarisierung, Gewalt und globalen Konflikten geprägt sind, setzte dieses Format bewusst ein Zeichen für Dialog, Verständigung und friedliches Miteinander. Ziel war es, Frauen in ihrer Rolle als Brückenbauerinnen zwischen Religionen, Kulturen und Lebensrealitäten zu stärken und einen geschützten Raum für Begegnung jenseits von Vorurteilen zu schaffen.

Das Interreligiöse Frauenmahl wurde von Sophia e.V., der Evangelischen Noah-Kirchengemeinde Dortmund, der Gesellschaft für christlich-jüdische Zusammenarbeit Dortmund e. V. sowie der Jüdischen Kultusgemeinde Groß-Dortmund veranstaltet. Das Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund war Teil des ausrichtenden Konsortiums und wurde dabei durch PD Dr. Melanie Roski vertreten.

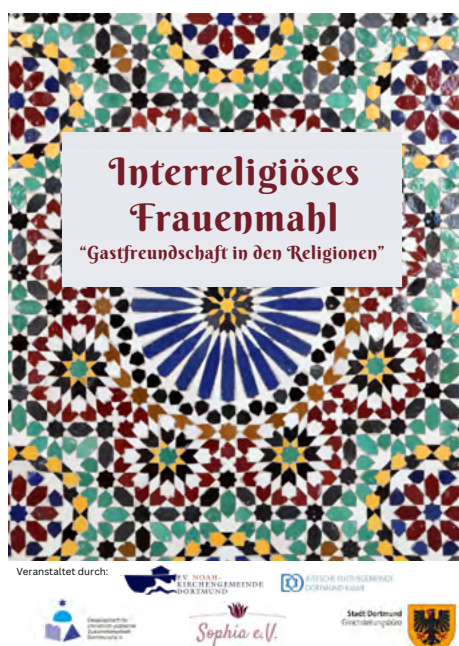


Abbildung 55: Cover des Einladungsflyers zum Interreligiösen Frauenmahl

3.3.12. Rollen tauschen, Haltung finden – ein Workshop für Frauen

Die kritische Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und Rollenzuschreibungen ist ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, stereotype Erwartungen sichtbar zu machen, ihre Wirkung auf das eigene Handeln zu reflektieren und Frauen darin zu stärken, selbstbestimmt und souverän aufzutreten – unabhängig von tradierten Rollenvorgaben.

Vor diesem Hintergrund veranstaltete das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Koordinierungsstelle für LSBTIQ* am 11. September 2025 einen Workshop mit der Künstlerin und Referentin Susanne Schlossmacher, der sich mit gesellschaftlichen Zuschreibungen von „weiblichem“ und „männlichem“ Verhalten auseinandersetzte.

Der Workshop verband eine künstlerisch-performative Einführung mit praktischen Selbsterfahrungsübungen. Die Teilnehmerinnen reflektierten, wie Erwartungen an Geschlecht das eigene Auftreten, die Stimme und die Körpersprache beeinflussen. Ziel war es, Frauen darin zu stärken, souverän, klar und selbstbewusst aufzutreten – im beruflichen wie im privaten Kontext. Der Workshop richtete sich an weiblich sozialisierte Frauen und bot einen geschützten Raum zur Auseinandersetzung mit Rollenbildern und Handlungsspielräumen.

Mit dem gemeinsamen Angebot setzten das Gleichstellungsbüro und die Koordinierungsstelle für LSBTIQ* ein bewusstes Zeichen für eine intersektionale Gleichstellungsperspektive, die Geschlechterrollen, sexuelle Identität und gesellschaftliche Machtverhältnisse zusammendenkt.

3.3.13. Gleichstellungsarbeit im öffentlichen Raum

Gleichstellungsarbeit findet nicht nur in Fachveranstaltungen und politischen Gremien statt, sondern auch dort, wo Stadtgesellschaft gelebt wird: auf Festen, Festivals und öffentlichen Veranstaltungen. Das Gleichstellungsbüro nutzt solche Formate bewusst, um niedrigschwellig über Gleichstellungsthemen zu informieren, für Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren und mit unterschiedlichen Zielgruppen ins Gespräch zu kommen – insbesondere mit Menschen, die klassische gleichstellungspolitische Angebote sonst kaum erreichen.

a) Das Gleichstellungsbüro bei DORTBUNT

Beim Stadtfest DORTBUNT war das Gleichstellungsbüro am 4. Mai 2025 mit einem eigenen Stand vertreten. Das Stadtfest bietet durch seine offene und vielfältige Atmosphäre eine besondere Möglichkeit, Gleichstellungsthemen sichtbar in der Stadtgesellschaft zu platzieren und mit Menschen ins Gespräch zu kommen, die sonst kaum Berührungspunkte mit gleichstellungspolitischen Angeboten haben.

Bereits im Vorfeld sprach das Gleichstellungsbüro gezielt Dortmunder Frauenverbände und frauenpolitische Akteur*innen an, um einen räumlich gebündelten gemeinsamen Auftritt zu ermöglichen. Ziel war es, einen zusammenhängenden Themenbereich zu schaffen, in dem Gleichstellung, Gewaltschutz, Beratung und Empowerment als gemeinsames Anliegen erkennbar werden. So entstand entlang der Stände eine deutlich wahrnehmbare „Gleichstellungsachse“.



Abbildung 56: DORTBUNT – Stand Gleichstellungsbüro. Gleichstellungsbarometer

Gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft Dortmunder Frauenverbände, der Dortmunder Mitternachtsmission e.V., Frauen helfen Frauen e.V. (Frauenberatungsstelle und Frauenhaus), dem Frauenverband Courage e.V., dem Frauenzentrum Dortmund in der IFAK, IN VIA Dortmund e.V. und Sophia e.V. präsentierte sich das Gleichstellungsbüro als Teil eines starken und vernetzten frauen- und gleichstellungspolitischen Engagements in Dortmund.

Am Stand des Gleichstellungsbüros lud das „Gleichstellungsbarometer“ Besucher*innen dazu ein, ihr Wissen zu Gleichstellungsthemen zu testen und in den Austausch zu kommen. Die enge räumliche und inhaltliche Nachbarschaft der beteiligten Organisationen machte deutlich, wie vielfältig, professionell und gut vernetzt die Dortmunder Gleichstellungsarbeit aufgestellt ist – und setzte ein klares Zeichen für Solidarität, Sichtbarkeit und gemeinsames Handeln. Verantwortlich für die Koordination mit den Frauenverbänden und die Standaktivitäten war im Gleichstellungsbüro Claudia Rathge-Borriink.

b) Das Gleichstellungsbüro bei Juicy Beats

Auch beim Musikfestival Juicy Beats am 25. und 26. Juli 2025 war das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit dem Jugendamt der Stadt Dortmund mit einem Stand vertreten. Großveranstaltungen mit ausgelassener Stimmung und Alkoholkonsum können Räume sein, in denen Grenzverletzungen und (sexualisierte) Belästigung auftreten. Zugleich bieten sie die Chance, präventiv zu wirken und niedrigschwellige Ansprechbarkeit zu signalisieren.

Vor Ort stand das Gleichstellungsbüro Besucher*innen als Ansprechpartnerin zur Verfügung und nutzte die offene Festivalatmosphäre, um über Gleichstellung, Geschlechterrollen und Respekt um Miteinander ins Gespräch zu kommen. Über das „Gleichstellungsbarometer“ konnten Besucher*innen ihr Wissen testen – unter anderem mit Fragen zur Repräsentanz von Frauen im Musikbusiness – und dabei

kleine Giveaways wie Taschenalarme, Becherkondome oder Lecktücher erhalten.



Abbildung 57: Juicy Beats – Giveaways des Gleichstellungsbüros



Abbildung 58: Juicy Beats – Stand des Gleichstellungsbüros

Mit der Präsenz bei Juicy Beats verband das Gleichstellungsbüro Präventionsarbeit, Information und Dialog. Ziel war es, insbesondere junge Menschen für Fragen von Gleichstellung, Konsens und gegenseitigem Respekt zu sensibilisieren und zugleich deutlich zu machen: Gleichstellungsarbeit ist auch dort präsent, wo gefeiert wird.

Die in diesem Kapitel dargestellten Veranstaltungen, Dialogformate und Kooperationen verdeutlichen, wie Gleichstellungspolitik in Dortmund öffentlich sichtbar gemacht, diskutiert und weiterentwickelt wird. Zugleich zeigen sie, dass viele dieser Themen – insbesondere im Bereich Gewalt gegen Frauen und Mädchen – eine dauerhafte strukturelle Verankerung, abgestimmte Zuständigkeiten und langfristige Strategien erfordern. Von Seiten des Gleichstellungsbüros war Anna Schulz für die Mitwirkung am Stand zuständig.

3.4. Die Koordinierungsstelle Istanbul-Konvention

Die Istanbul-Konvention des Europarates ist ein völkerrechtlich verbindlicher Menschenrechtsvertrag zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Mit der Ratifizierung im Jahr 2017 und dem Inkrafttreten am 01. Februar 2018 verpflichtete sich Deutschland, umfassende Maßnahmen zur Prävention, zum Schutz und zur Unterstützung Betroffener sowie zur Strafverfolgung und zur strukturellen Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt umzusetzen. Die Konvention richtet sich ausdrücklich an alle staatlichen Ebenen – Bund, Länder und Kommunen.

Kommunen kommt bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention eine zentrale Rolle zu. Sie sind nah an den Lebensrealitäten der Betroffenen, an bestehenden Hilfesystemen

sowie an präventiven und intervenierenden Strukturen. Der Rat der Stadt Dortmund beschloss daher im März 2022 die Einrichtung einer Koordinierungsstelle Istanbul-Konvention im Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund. Seit dem Jahr 2024 ist die Stelle mit einer Vollzeitkraft besetzt und organisatorisch im Gleichstellungsbüro verankert. Geleitet wird die Koordinierungsstelle von Sabrina Beckmann.

Aufgabe der Koordinierungsstelle ist es, die Umsetzung der Istanbul-Konvention in Dortmund strategisch zu begleiten, bestehende Angebote und Zuständigkeiten zu erfassen, Bedarfe sichtbar zu machen, Akteur*innen zu vernetzen und Entwicklungsprozesse anzustoßen. Sie arbeitet beteiligungsorientiert und mit einem ganzheitlichen Ansatz, der Verwaltung, Politik, Fachpraxis und Zivilgesellschaft gleichermaßen einbezieht. Seit Einrichtung der Stelle wurde eine intensive Netzwerkarbeit sowohl innerhalb der Dortmunder Verwaltung als auch mit der Beratungs- und Hilfsinfrastruktur, zivilgesellschaftlichen Initiativen sowie auf Landes- und Bundesebene aufgebaut.

Das Jahr 2025 stand im Zeichen einer besonders intensiven Arbeitsphase: Es diente der inhaltlichen Vorbereitung eines Masterplans Istanbul-Konvention, der im Jahr 2026 verabschiedet werden soll. Zugleich wurden bestehende Kooperations- und Austauschformate weitergeführt und vertieft.

Seit der Einrichtung der Koordinierungsstelle wurde schrittweise ein belastbares Netzwerk aus Verwaltung, Hilfestruktur und Zivilgesellschaft aufgebaut. Im Jahr 2025 konnte diese kontinuierliche Vernetzungsarbeit erstmals systematisch gebündelt und in einen strukturierten Prozess zur Erarbeitung des Masterplans Istanbul-Konvention überführt werden.

3.4.1. Abstimmung und Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung: Steuerungsgruppe Istanbul-Konvention

Für die Umsetzung der Istanbul-Konvention wurde in Dortmund eigens eine verwaltungsinterne Steuerungsgruppe eingerichtet. Sie setzt sich aus Mitarbeitenden der beteiligten Fachbereiche zusammen, deren Arbeitsfelder Berührungspunkte mit der Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen haben. Damit wurde bewusst eine Struktur geschaffen, die auf der operativen Ebene ansetzt und den fachlichen Austausch zwischen den Ämtern systematisch ermöglicht.

In der Steuerungsgruppe werden laufende Arbeitsprozesse, bestehende Angebote, Schnittstellen und Zuständigkeiten betrachtet, Bedarfe benannt und mögliche Synergien identifiziert. Ziel ist es, die Anforderungen der Istanbul-Konvention frühzeitig und praxisnah in Verwaltungsabläufe mitzudenken und fachbereichsübergreifend abzustimmen. Dieses Vorgehen wurde innerhalb der Verwaltung überwiegend positiv aufgenommen, da es einen neuen, kooperativen Rahmen eröffnete, um das Thema Gewalt gegen

Frauen und Mädchen nicht isoliert, sondern gemeinsam und abgestimmt zu bearbeiten.

Die Steuerungsgruppe hat sich im Jahr 2025 zweimal getroffen (25 März und 25 August). Aufbauend auf den Ergebnissen aus der Steuerungsgruppe, der kontinuierlichen Bedarfsermittlung, dem Monitoring sowie den Rückmeldungen aus der Gewalthilfestruktur führte die Koordinierungsstelle im Herbst 2025 gezielte Gespräche mit den Fachbereichsleitungen der beteiligten Fachbereiche. Diese Gespräche dienten dazu, die auf Arbeitsebene gewonnenen Erkenntnisse zu spiegeln, strategisch einzuordnen und gemeinsam zu prüfen, wie die jeweiligen Themen und Zuständigkeiten der Fachbereiche im Masterplan Istanbul-Konvention abgebildet werden können.

Die Gespräche mit den Fachbereichsleitungen fanden zu folgenden Terminen statt:

• Jugendamt:	21.03. und 26.05.
• Amt für Migration:	12.05.
• Gesundheitsamt:	26.05. und 15.07.
• Ordnungsamt:	28.05.
• Sozialamt:	18.06. und 15.07.
• Wirtschaftsförderung:	27.06.
• Personal- und Organisationsamt und BAGM:	13.08.
• Fachbereich Schule:	01.09.
• FABIDO:	20.10.

Außerdem fanden Arbeitsgespräche in weiteren Bereichen statt, um gezieltere Rückmeldungen zu einzelnen Maßnahmen einzuholen.

• Fachbereich Marketing & Kommunikation:	03.06.
• Dezernat für Arbeit, Gesundheit, Sport und Freizeit sowie gemeinsame Einrichtung Jobcenter:	22.09.
• Dezernat für Schule, Jugend und Familie:	14.11.
• Steuerungsgruppe Jugendamt:	16.09., 30.10.
• Ordnungsdezernat:	26.09.

Nicht alle Themen betreffen jeden Fachbereich in gleicher Weise. Entsprechend wurden die Gespräche mit den Fachbereichen gezielt entlang der jeweiligen Zuständigkeiten geführt. Ziel war es, die erarbeiteten Bedarfe und Maßnahmen dort zu verorten, wo tatsächliche Verantwortung und Umsetzungsmöglichkeiten liegen, und den Masterplan differenziert und realistisch weiterzuentwickeln.

Im Frühjahr 2026 ist vorgesehen, ergänzend auch die Dezernent*innen der beteiligten Fachbereiche einzubeziehen. Damit soll der Masterplan Istanbul-Konvention auf allen Ebenen der Verwaltung rückgekoppelt werden. Ziel ist es, eine breite fachliche und politische Mitverantwortung zu erreichen und sicherzustellen, dass die Umsetzung der Istanbul-Konvention in Dortmund von allen getragen und aktiv unterstützt wird.

3.4.2. Masterplankonferenzen und Themenwoche Istanbul-Konvention

Neben der verwaltungsinternen Zusammenarbeit ist der kontinuierliche Austausch mit der Dortmunder Frauenhilfestructur, Beratungsstellen, zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie weiteren Fachakteur*innen ein Kernbestandteil der Arbeit der Koordinierungsstelle. Diese breite Gruppe – bestehend aus Vertreterinnen aus Verwaltung, Hilfsstruktur und Zivilgesellschaft – kommt regelmäßig im Rahmen sogenannter Masterplankonferenzen zusammen.

Diese Konferenzen dienen dem Austausch, der Vernetzung, der gemeinsamen Bedarfsermittlung und der inhaltlichen Vorbereitung des Masterplans Istanbul-Konvention. An diesen Konferenzen nehmen regelmäßig rund 60 bis 70 Personen teil.

Ein besonderer Schwerpunkt im Jahr 2025 war die Themenwoche Masterplan Istanbul-Konvention vom 24. bis 28. Februar. In fünf thematisch fokussierten Workshops wurden zentrale Handlungsfelder vertieft bearbeitet:

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung
- Kinderschutz und Gewaltprävention für Kinder und Jugendliche
- Schutz und Hilfsangebote bei häuslicher Gewalt
- Schutz und Unterstützung bei geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen
- Arbeit mit gewaltausübenden Personen



Abbildung 59: Workshop Themenwoche Istanbul-Konvention am 25.02.2025

An den Workshops nahmen Fachkräfte aus Verwaltung, Gewalthilfestructur und Zivilgesellschaft teil, die jeweils in ihrem Arbeitskontext konkrete Berührungspunkte mit dem jeweiligen Thema haben. Auf diese Weise kamen pro Workshop gezielt diejenigen Akteur*innen zusammen, die über einschlägige fachliche Expertise und praktische Erfahrung im jeweiligen Handlungsfeld verfügen.

Die Workshops bauten auf den bereits vorliegenden Ergebnissen der Bestandsaufnahme, der laufenden Vernetzungsarbeit sowie der zuvor identifizierten Bedarfe

und Lücken im Dortmunder Gewaltschutzsystem auf. Diese gesammelten Erkenntnisse, Maßnahmenvorschläge und Fragestellungen wurden gezielt in die Workshops eingebracht und dort gemeinsam vertiefend diskutiert, geschärft und weiter konkretisiert.

In arbeitsfähigen Gruppengrößen von rund 20 Teilnehmenden pro Workshop konnten abstrakte Zielsetzungen in konkretere Maßnahmen, Zuständigkeiten und Umsetzungsperspektiven übersetzt werden. Auf diese Weise erhielten die im bisherigen Prozess entwickelten Ansätze mehr fachliche Tiefe, Praxisnähe und Verbindlichkeit und bildeten eine belastbare Grundlage für die weitere Ausarbeitung des Masterplans Istanbul-Konvention.

Am 08. September 2025 kam die erweiterte Beteiligungsgruppe Masterplan Istanbul-Konvention im Pulsschlag in Dorstfeld zu einem weiteren zentralen Arbeitsschritt im Masterplanprozess zusammen.



Abbildung 60: World-Café zur Fachkonferenz Masterplan Istanbul-Konvention am 08. September 2025

Im Mittelpunkt stand erstmals ein Grobentwurf des Masterplans Istanbul-Konvention, der die bis dahin gewonnenen Erkenntnisse aus Bestandsaufnahme, Bedarfsermittlung, Vernetzungsrunden und thematischen Workshops bündelte. Ziel des Treffens war es, diesen Entwurf gemeinsam zu prüfen, zu schärfen und weiterzuentwickeln.



Abbildung 61: Gruppenbild zur Fachkonferenz Masterplan Istanbul-Konvention am 08. September 2025

Im Format eines World-Cafés wurden die vorgesehenen Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen an thematischen Stationen vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, Prioritäten zu setzen, Maßnahmen zu kommentieren, Leerstellen zu benennen und Fragen von

Zuständigkeiten und Umsetzbarkeit zu reflektieren. Die Rückmeldungen machten deutlich, wo Maßnahmen weiter präzisiert werden müssen, wo Verantwortlichkeiten klarer gefasst werden sollten und welche Themen aus Sicht der Praxis besondere Dringlichkeit haben.

Das Beteiligungstreffen diente damit als wichtiger Resonanzraum für den bisherigen Arbeitsstand des Masterplans. Es trug dazu bei, Priorisierungen vorzunehmen, die fachliche Qualität zu erhöhen, unterschiedliche Perspektiven zusammenzuführen und den Masterplan als gemeinsames Vorhaben von Verwaltung, Hilfsstruktur und Zivilgesellschaft weiter zu festigen

3.4.3. Dortmunder Gewaltschutzkommission

Die Dortmunder Gewaltschutzkommission wurde ebenfalls im Jahr 2022 auf Beschluss des Rates der Stadt Dortmund eingerichtet und begleitet die Umsetzung der Istanbul-Konvention aus einer übergeordneten Perspektive. Die Kommission ist hochrangig besetzt: Neben Mitgliedern der Ratsfraktionen wirken dort Entscheidungsträger*innen aus den Leitungsebenen von Verwaltung, Polizei, Justiz, Gesundheitswesen und Wohlfahrtsverbänden mit. Den Vorsitz führt der Oberbürgermeister.

Die Kommission kam im Jahr 2025 zweimal zusammen (25. Februar und 07. Juli 2025). Sie befasste sich mit zentralen strategischen Fragestellungen der kommunalen Umsetzung der Istanbul-Konvention. Ein Schwerpunkt lag auf der Bewertung der aktuellen Datenlage zu geschlechtsspezifischer Gewalt sowie auf der Frage, wie bestehende Statistiken durch ein systematisches kommunales Monitoring ergänzt werden können.

Darüber hinaus standen Täterarbeit und Hochrisikomanagement bei Partnerschaftsgewalt im Fokus. Diskutiert wurden u.a. bestehende Täterprogramme, polizeiliche Interventionsansätze sowie Schnittstellen zwischen Polizei, Justiz, Täterarbeit und Opferschutz.

Weitere Themen waren aktuelle rechtliche und politische Entwicklungen – insbesondere das geplante Gewalthilfegesetz auf Bundesebene – sowie der Stand und die Weiterentwicklung der anonymen bzw. vertraulichen Spurensicherung in Dortmund.

Die Gewaltschutzkommission begleitete zudem die Erarbeitung des Masterplans Istanbul-Konvention beratend und brachte fachliche Einschätzungen zu Handlungsbedarfen und Prioritäten ein.

3.4.4. Fachlicher Austausch und Qualifizierung

Neben Koordination und Vernetzung organisiert die Koordinierungsstelle auch fachliche Austausch- und Qualifizie-

rungsformate. Dazu zählen Fachveranstaltungen und Fortbildungen zu Themen wie Kinderschutz, Gewaltprävention, häusliche Gewalt oder weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C). Beispielhaft sind Beiträge der Koordinierungsstelle bei FABIDO-Fachtagen oder im Rahmen von Fortbildungsangeboten für Fachkräfte aus Beratung, Bildung und Verwaltung zu nennen.

Darüber hinaus nimmt die Leiterin der Koordinierungsstelle, Sabrina Beckmann, regelmäßig an Runden Tischen, Arbeitskreisen und fachlichen Konferenzen teil: Runder Tisch FGM/C, Arbeitskreis Opferhilfe, Runder Tisch Häusliche Gewalt, Netzwerk Anonyme Spurensicherung, Fachgruppe Menschenhandel (Erwachsene & AK Handel & Ausbeutung Kinder/Jugendliche), Runder Tisch Prostitution, Facharbeitsgruppe (FAG) §78, Gesundheitskonferenz, Vollversammlung Masterplan Kommunale Sicherheit & AG Prävention, Bundesweiter Austausch Antifeminismus, VMDO Dialogkonferenz, Netzwerk Ankoppeln, Bundesweites Bündnis reproduktive Rechte, Austausch geburtshilfliche Versorgung NRW, Arbeitsgruppen Menschenhandel & sexualisierte Gewalt, Fachtag Bedarfsanalyse Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt, Austausch Deutsch-Europäisches Forum für Urbane Sicherheit e.V., Deutscher Präventionstag, Eurocities Netzwerk & Task Force ‚gender based violence‘. Ziel ist es, aktuelle fachliche Entwicklungen aufzunehmen, Bedarfe frühzeitig zu erkennen, Erkenntnisse aus der Praxis in die strategische Arbeit der Koordinierungsstelle zurückzuspiegeln und den kontinuierlichen Austausch zwischen Verwaltung, Hilfsstrukturen und Zivilgesellschaft sicherzustellen.

Diese Formate tragen dazu bei, Wissen zu vertiefen, Handlungssicherheit zu stärken und die Qualität der Unterstützungsangebote langfristig zu verbessern.

3.4.5. Vernetzung auf Landes- und Bundesebene sowie auf europäischer Ebene

Die Leiterin der Koordinierungsstelle Istanbul-Konvention ist in den regelmäßigen Austausch der nordrhein-westfälischen sowie der bundesweiten kommunalen Koordinierungsstellen eingebunden. Diese Vernetzung dient dem fachlichen Austausch, der Weitergabe von Erfahrungen aus der Praxis sowie der gemeinsamen Reflexion von Herausforderungen bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention.

Am 27. Januar 2025 lud das Gleichstellungsbüro die nordrhein-westfälischen Koordinierungsstellen zu einem Netzwerktreffen im Dortmunder Rathaus ein. Im Mittelpunkt standen die Vorstellung des Sonderdienstes „Frauen in Notlagen“ des Sozialamts Dortmund, der Austausch zum Stand der Umsetzung in den Kommunen sowie die Weiterentwicklung kommunaler Umsetzungsstrukturen.

Am 20. Februar 2025 fand ein digitaler Austausch der kommunalen Koordinierungsstellen und der Landeskoordinierungsstelle des MKJFGFI mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte zu den Ergebnissen des ersten Berichts

der Monitoringstelle für geschlechtsspezifische Gewalt statt. Die Landeskoordinierungsstelle NRW stellte am 29. April 2025 in einem digitalen Austausch die Planung zur Erstellung des Landesaktionsplans sowie den Stand der Umsetzung des Gewalthilfegesetzes vor.

Eine Vertiefung zu den praktischen Implikationen des Gewalthilfegesetzes für die Kommunen erfolgte bei einem Austausch mit der Koordinierungsstelle in Düsseldorf am 02. September 2025. Am 04. November 2025 wurden in einem digitalen Treffen das Monitoring sowie die Indikatorenauswahl thematisiert, und am 11. Dezember 2025 fand in Köln ein Workshop zum Selbstverständnis und zur Arbeitsweise der Koordinierungsstellen in NRW statt.

Darüber hinaus nahm Sabrina Beckmann im Jahr 2025 an drei bundesweiten Vernetzungstreffen der kommunalen Koordinierungsstellen teil, darunter am bundesweiten Netzwerktreffen im November 2025 in Aachen. Thematisiert wurden in Aachen insbesondere aktuelle Entwicklungen auf Bundesebene, die Umsetzung des Gewalthilfegesetzes sowie Good-Practice-Beispiele aus anderen Kommunen. Während der digitalen Treffen im Februar und Juni 2025 wurde über die Erstellung von Bestandsanalysen in den Kommunen diskutiert sowie über Best-Practice-Beispielen aus der Präventionsarbeit berichtet, hier konnte Dortmund das Minibilderbuch „Dortmunds Kinder sind stark“ als erfolgreiche Präventionsmaßnahme vorstellen.

Die Stadt Dortmund ist Teil des Eurocities Netzwerks, hier ist Sabrina Beckmann Mitglied bei der „Task Force ‚gender based violence‘“, die im Jahr 2025 unter anderem an einer Rückmeldung zur neuen EU Strategie zur Gender Equality gearbeitet hat.

Die landes-, bundes- und EU-weite Vernetzung trägt dazu bei, kommunale Umsetzungsprozesse zu stärken, voneinander zu lernen und die Qualität der Umsetzung der Istanbul-Konvention kontinuierlich weiterzuentwickeln.

4. Öffentlichkeitsarbeit



Abbildung 62: Das Gleichstellungsbüro: Olaf Schmitz, PD Dr. Melanie Roski, Cornelia Rempe, Sabrina Beckmann, Maresa Feldmann, Claudia Rathge-Borriink, Anna Schulz, Eva Lindemann, Katrin Kieseier, Julia Chafik (v.l.n.r)

Neben der Internetseite dortmund.de/gleichstellung werden Veranstaltungen, Projekte und Angebote des Gleichstellungsbüros regelmäßig durch Pressemitteilungen, zielgruppenspezifische Mailings und Printprodukte (wie zum Beispiel die FrauenTermine oder die Kampagne „She for democracy“) beworben.

Seit Februar 2023 ist das Gleichstellungsbüro Dortmund auch auf Instagram und Facebook aktiv und informiert regelmäßig über Gleichstellungsthemen aus Dortmund. Pro Woche werden zwei bis drei Beiträge, Stories oder Reels veröffentlicht, um der breiten Bevölkerung die Relevanz einer geschlechtergerechten Gesellschaft näher zu bringen.

Auf Instagram folgen dem Gleichstellungsbüro bisher 1521 Menschen, auf Facebook 191 (Stand Januar 2026) – die Follower*innen konnten jährlich gesteigert werden. Ziel ist es weiterhin, die Anzahl der Follower*innen kontinuierlich zu erhöhen, um mehr Reichweite zu generieren, aber auch Menschen unter 30 Jahren zu erreichen, um diese für

gleichstellungsrelevante Themen zu informieren und zu sensibilisieren.

Zudem nutzt das Gleichstellungsbüro die Intranetseite [meinDO](#), um Mitarbeitende und Azubis über Gleichstellungsthemen sowie vielfältige Angebote und Aktivitäten in die Verwaltung zu informieren.



Abbildung 63: Instagrambeitrag zur Kampagne „Schau hin und handle“



Abbildung 64: Instagrambeitrag zu „She for Democracy“

5. Veranstaltungskalender

Datum	Termin/Veranstaltung	Ort	Durchführung	Art der Veranstaltung
14.01.2025	TOTAL E-QUALITY Netzwerkstreffen	AWO Dortmund im Eugen-Krautscheid-Haus	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung und dem dffw e.V.	Öffentlich
17.01.2025	She for Democracy, Kick-off-Veranstaltung	Rathaus	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
19.01.2025	KinoWeltsichten: Googoosh	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
23.01.2025	Kultur in Dortmund erleben: Ausstellung "Tell these people who I am"	Museum Ostwall	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
27.01.2025	Netzwerkstreffen Istanbul-Konvention	Dietrich-Keuning-Haus	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
28.01.2025	Netzwerkstreffen Gender und Vielfalt NRW	G.I.B. in Bottrop	Netzwerk Gender und Vielfalt NRW	Nicht öffentlich
03.02.2025	Zukunftswerkstatt Aufmüpfige Frauen – Klausur Stiftung, Förderverein, Kuratorium	Düsseldorf, Zentralbibliothek	Stiftung Aufmüpfige Frauen	Nicht öffentlich
13.02.2025	LunchBox: Mutmuskeltraining®	Rathaus	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
17.02.2025	Landesaktionsplan NRW Schwerpunktveranstaltung zum Thema Gewaltschutz in familiengerichtlichen Verfahren	Düsseldorf, Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW	Ministerium	Nicht öffentlich
19.02.2025	Mitgliederversammlung der LAG NRW	Gelsenkirchen, Rathaus	LAG NRW	Nicht öffentlich
20.02.2025	Gewaltschutzkommission	Rathaus	Oberbürgermeister in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
23.02.2025	KinoWeltsichten: Sonne	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
24.02.2025	Istanbul-Konvention: Themenwoche Masterplan, Workshop 1 und 2	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
25.02.2025	Istanbul-Konvention: Themenwoche Masterplan, Workshop 3 und 4	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
25.02.2025	She for Democracy: Kommunalpolitik für Einsteigerinnen – mitreden, mitgestalten, bewegen	Online	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
26.02.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
27.02.2025	Netzwerk Frauensache	Dobeq GmbH	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Netzwerk Frauensache	Öffentlich
28.02.2025	Istanbul-Konvention: Themenwoche Masterplan, Workshop 5	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
04.03.2025	Konferenz des Netzwerkes gegen Gewalt an Frauen NRW	online	NRW Netzwerk gegen Gewalt an Frauen	Nicht öffentlich
04.03.2025	Feierabendfilm meets Women's Weeks – Kleine schmutzige Briefe	Kino im U	Kino im U in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Öffentlich
05.03.2025	TOTAL E-QUALITY Coffee-Lecture, Vorstellung Konzept: Co-Leadership	online	TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.	Öffentlich
07.03.2025	Workshop „Selfcare – Selbstfürsorge in turbulenten Zeiten“, SonderLunchbox zum Internationalen Frauentag	digital	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich

Datum	Termin/Veranstaltung	Ort	Durchführung	Art der Veranstaltung
08.03.2025	Internationaler Frauentag, Jubiläum 40 Jahre Gleichstellungsbüro Dortmund	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Dortmunder Frauenverbänden	Öffentlich
12.03.2025	TOTAL E-QUALITY Vorstandssitzung	digital	TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.	Nicht öffentlich
14.03.2025	Veranstaltung zum Equal Pay Day: Praxisdialog „Von der Balance zur Performance“	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung und dem dffw e.V.	Öffentlich
16.03.2025	KinoWeltsichten: Tatami	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
18.03.2025	Townhall-Meeting: "Feministische Außenpolitik - Antifeminismus, Rechtspopulismus in Europa"	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Team Nicht-öffentlichationale Beziehungen	Öffentlich
22.03.2025	She for Democracy, Workshop: Mutmuskelttraining®	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
23.03.2025	Interreligiöses Frauenmahl	Ev. Gemeinde St. Remigius	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Ev. Noah-Kirchengemeinde Dortmund, Jüdische Kultusgemeinde Dortmund K.d.ö.R., Gesellschaft für christlich-jüdische Zusammenarbeit Dortmund e.V., Sophia e.V.	Öffentlich
01.04.2025	BAG-LAG Austauschtreffen	Berlin	Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsstellen	Nicht öffentlich
02.04.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
04.04.2025	Gedenkveranstaltung Sigrid Metz-Göckel	Rathaus Dortmund	Stiftung Aufmüpfige Frauen in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Öffentlich
06.04.2025	FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.: Film Salve Maria	Schauburg Dortmund	Internationales FrauenFilmFest Dortmund+Köln e.V. in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Öffentlich
10.04.2025	She for Democracy, Workshop: Sicher auftreten, schlagfertig argumentieren	digital	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
10.04.2025	LunchBox: Extreme Männlichkeit	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
27.04.2025	KinoWeltsichten: Da kommt noch was	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
04.05.2025	DortBunt	Hansa-Platz	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Dortmunder Frauenverbänden	Öffentlich
08.05.2025	She for Democracy: Debattiertraining	Café Rot	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
12.05.2025	Teamleiterinnen-Seminar: Psychologische Durchsetzungskraft und natürliche Autorität	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
14.05.2025	Führungskräfteschulung im ZAK	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
15.05.2025	LunchBox: Die Pflege von Angehörigen – ein Balanceakt für die ganze Familie	Rathaus	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
18.05.2025	Starke Frauen – Starke Stadt mit Anja Laubrock	Stadtspaziergang in Hörde	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
18.05.2025	KinoWeltsichten: Granatäpfel und Myrrhe	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
19.05.2025	Austauschtreffen zum Landesaktionsplan Istanbul-Konvention	Düsseldorf, Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW	Ministerium	Nicht öffentlich
20.05.2025	Seminar für Gleichstellungsbeauftragte: Sprache und Macht (Co-Referentin Maresa Feldmann)	GSI, Bonn	Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. NRW	Öffentlich
21.05.2025	She for Democracy, Zusatztermin Schlagfertigkeit	digital	Gleichstellungsbüro	Öffentlich

Datum	Termin/Veranstaltung	Ort	Durchführung	Art der Veranstaltung
27.05.2025	Austauschtreffen zum Landesaktionsplan Istanbul-Konvention	Düsseldorf, Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW	Ministerium	Nicht öffentlich
05.06.2025	She for Democracy - Debattiertraining	Cafè Rot	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
05.06.2025	LunchBox: Mehr Energie, weniger Stress – Wie Sie sich vor Burnout schützen können	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
13.06.2025	She for Democracy, Abschlussveranstaltung	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
15.06.2025	KinoWeltsichten: Sieger sein	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
25.06.2025	Mitgliederversammlung der LAG NRW	Bielefeld Rathaus	LAG NRW	Nicht öffentlich
29.06.2025	Vätersummit NRW	Düsseldorf	Kooperationsveranstaltung mit mehreren Gleichstellungsbüros in NRW	Öffentlich
01.07.2025–03.07.2025	LAG Sprecherinnenklausur	Am Möhnesee	Sprecherinnen der LAG NRW	Nicht öffentlich
02.07.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
03.07.2025	LunchBox: Catcalls – Belästigungen oder Kompliment?	digital	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
07.07.2025	Gewaltschutzkommission	Rathaus Dortmund	Oberbürgermeister in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
09.07.2025	Treffen des Ministeriums mit dem NRW Netzwerk gegen Gewalt an Frauen: Austausch zum Umsetzungsstand Gewalthilfegesetz	digital	Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW	Nicht öffentlich
12.07.2025	Klausur AG Dortmunder Frauenverbände	Südwall 21–23	AG Dortmunder Frauenverbände in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
25.07.2025–26.07.2025	Juicy Beats	Westfalenpark	Stand mit dem Jugendamt der Stadt Dortmund	Öffentlich
20.08.2025–21.08.2025	Inhouse-Schulung Gleichstellungsrecht trifft Arbeits- und Tarifrecht – Grundlagen für die Praxis im öffentlichen Dienst	Rathaus	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
25.08.2025	Steuerungsgruppe Istanbul-Konvention	Südwall 21–23	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
26.08.2025	Väterkonferenz Dortmund	Erlebniswelt am Friedensbaum	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit Personal- und Organisationsamt und weiteren Fachbereichen in der Verwaltung	Nicht öffentlich
29.08.2025	Jubiläumsveranstaltung 111 Jahre AG Dortmunder Frauenverbände e.V.	Rathaus Dortmund	AG Dortmunder Frauenverbände e.V. in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Öffentlich
02.09.2025	Treffen der Koordinierungsstellen Istanbul-Konvention aus NRW	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
03.09.2025	Treffen für Mitarbeitende in Elternzeit	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt	Nicht öffentlich
04.09.2025	Azubi-Woche (Teilnahme des Gleichstellungsbüros mit Workshop-Angeboten)	Signal Iduna Park	Personal- und Organisationsamt	Nicht öffentlich
04.09.2025	Bund-Länder Austausch zur Umsetzung des Gewalthilfegesetzes	digital	BAG kommunaler Gleichstellungstellen in Kooperation mit den LAG-Sprecherinnen u.a. auf Länderebene	Nicht öffentlich
04.09.2025	LunchBox: Geschlechterbilder	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
08.09.2025	Konferenz Masterplan Istanbul-Konvention	Pulsschlag Dorstfeld	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
09.09.2025	Inhouse-Schulung: Effektives Prompten für die Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
10.09.2025	Workshop zum Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven: Wege in Führung und Führungsmodelle“	Südwall 21–23	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
10.09.2025	Kultur in Dortmund erleben: Zwischen Zeche und Familie	LWL-Museum Zeche Zollern	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
11.09.2025	Workshop: Rollen tauschen – Haltung finden	Südwall 21–23	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Koordinierungsstelle LSBTIQ*	Öffentlich

Datum	Termin/Veranstaltung	Ort	Durchführung	Art der Veranstaltung
14.09.2025	KinoWeltsichten: Vikal	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest e.V. Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
17.09.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
17.09.2025	Workshop zum Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven: Wege in Führung: Transparenz der Verfahren“	Südwall 21-23	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
26.09.2025– 27.09.2025	Führungsfrauenworkshop für Amtsleiterinnen und Bereichsleiterinnen: Souverän führen – auch unter Druck	Herdecke	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt	Nicht öffentlich
09.10.2025	Dortmunder Forumsgespräch "KI trifft Gender: Arbeitswelten neu denken"	Materne, Dortmund	Dortmunder Forum Frau & Wirtschaft e.V. mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros	Öffentlich
12.10.2025	Kino Weltsichten: El Olivo – Der Olivenbaum	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
13.10.2025	Bund-Länder Austausch zur Umsetzung des Gewaltilfegesetzes	digital	BAG kommunaler Gleichstellungstellen in Kooperation mit den LAG-Sprecherinnen u.a. auf Länderebene	Nicht öffentlich
28.10.2025	Workshop zum Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven: Attraktivität von Führung: Hohe Belastung“	Südwall 21-23	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
29.10.2025	Auftakt Teamleiterinnennetzwerk	Südwall 21-23	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
29.10.2025	Mitgliederversammlung LAG NRW	Rathaus Duisburg	LAG NRW	Nicht öffentlich
29.10.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
03.11.2025	TOTAL E-QUALITY Vorabendprogramm: Backlash Gender und Diversity	Gelsenkirchen, Lichthof	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und der Wirtschaftsförderung	Öffentlich
04.11.2025	TOTAL E-QUALITY Prädikatsverleihung	Gelsenkirchen, Lichthof	TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.	Öffentlich
04.11.2025	Mitgliederversammlung AG Dortmunder Frauenverbände e.V.	Rathaus Dortmund	AG Dortmunder Frauenverbände e.V. in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
06.11.2025	Starke Frauen – Starke Stadt mit Nicole Siegmann	Mütterzentrum Dortmund e.V.	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
07.11.2025– 08.11.2025	Führungsfrauenworkshop für Bereichsleiterinnen: Führung mit Haltung – bewusst, wirksam, reflektiert	Herdecke	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
09.11.2025	KinoWeltsichten: Morgen ist auch noch ein Tag	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
10.11.2025	Gesundheitsausschuss Städtetag	Gelsenkirchen	Städtetag NRW	Nicht öffentlich
10.11.2025	Kuratoriumssitzung Aufmüpfige Frauen	digital	Stiftung Aufmüpfige Frauen in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
11.11.2025– 12.11.2025	Workshop für angehende Führungsfrauen: Standortbestimmung – Führung übernehmen: kann und möchte ich das	Südwall 21-23	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
12.11.2025	Veranstaltung: Souverän kontern – Haltung zeigen	Dietrich-Keuning-Haus	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
13.11.2025	LunchBox: Selbstcoaching – mit den richtigen Fragen und Methoden zum Erfolg	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
18.11.2025	Veranstaltung: Frauen und Rente	Südwall 21-23	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem DGB Dortmund Hellweg und der AG Dortmunder Frauenverbände e.V.	Öffentlich
19.11.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
20.11.2025	Lesung: Flügel für den Schmetterling	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Fachreferat Beratung und Hilfen bei sexualisierter Gewalt des Jugendamtes	Öffentlich

Datum	Termin/Veranstaltung	Ort	Durchführung	Art der Veranstaltung
21.11.2025	Projekt „Meine Stadt – Meine Perspektiven: Perspektivenfrühstück mit den Amtsleitungen“	Fußballmuseum	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt und dem Personalrat	Nicht öffentlich
25.11.2025	Mahnwache Femizide zum Gedenktag gegen Gewalt an Frauen	Friedensplatz Dortmund	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit den Dortmunder Frauenverbänden	Öffentlich
25.11.2025	Veranstaltung: Ermordet, weil sie Frauen sind – Ursachen erkennen, Handlungsstrategien entwickeln	Rathaus Dortmund	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
25.11.2025–04.12.2025	Ausstellung Femizide in Deutschland	Berswordthalle	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
26.11.2025	Veranstaltung: EG-Check, Entgelttransparenzrichtlinie	digital	Gleichstellungsbüro	Öffentlich
28.11.2025	Auftakt Leadership-Mentoring der Stadt Dortmund	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
01.12.2025	Vorstellung der Arbeit der Koordinierungsstelle Istanbul-Konvention bei den zwei Zonta-Clubs RuhrRegion und Dortmund	Wittekindshof, Dortmund	Zonta-Club RuhrRegion und Zonta-Club Dortmund	Nicht öffentlich
03.12.2025	Austauschtreffen zum Landesaktionsplan Istanbul-Konvention	Düsseldorf, Ministerin für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW	Ministerium	Nicht öffentlich
03.12.2025	Führungskräfteschulung	ZAK Zentrum für Ausbildung und Kompetenzen	Gleichstellungsbüro	Nicht öffentlich
06.12.2025	Weihnachtsbacken mit Vätern und ihren Kindern	Reinoldinum	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Ev. Bildungswerk Reinoldinum	Öffentlich
07.12.2025	KinoWeltsichten: Weihnachten der Tiere	Kino im U	Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem dffw e.V. und dem internationalen FrauenFilmFest Dortmund + Köln e.V.	Öffentlich
15.12.2025–16.12.2025	Interkulturelles Kochen	VHS Dortmund	AG Dortmunder Frauenverbände e.V. in Kooperation mit der VHS und dem Gleichstellungsbüro	Öffentlich

