

# Gender-Mainstreaming in der Personalentwicklung der Stadt Freiburg i. Br.



19. Januar 2010

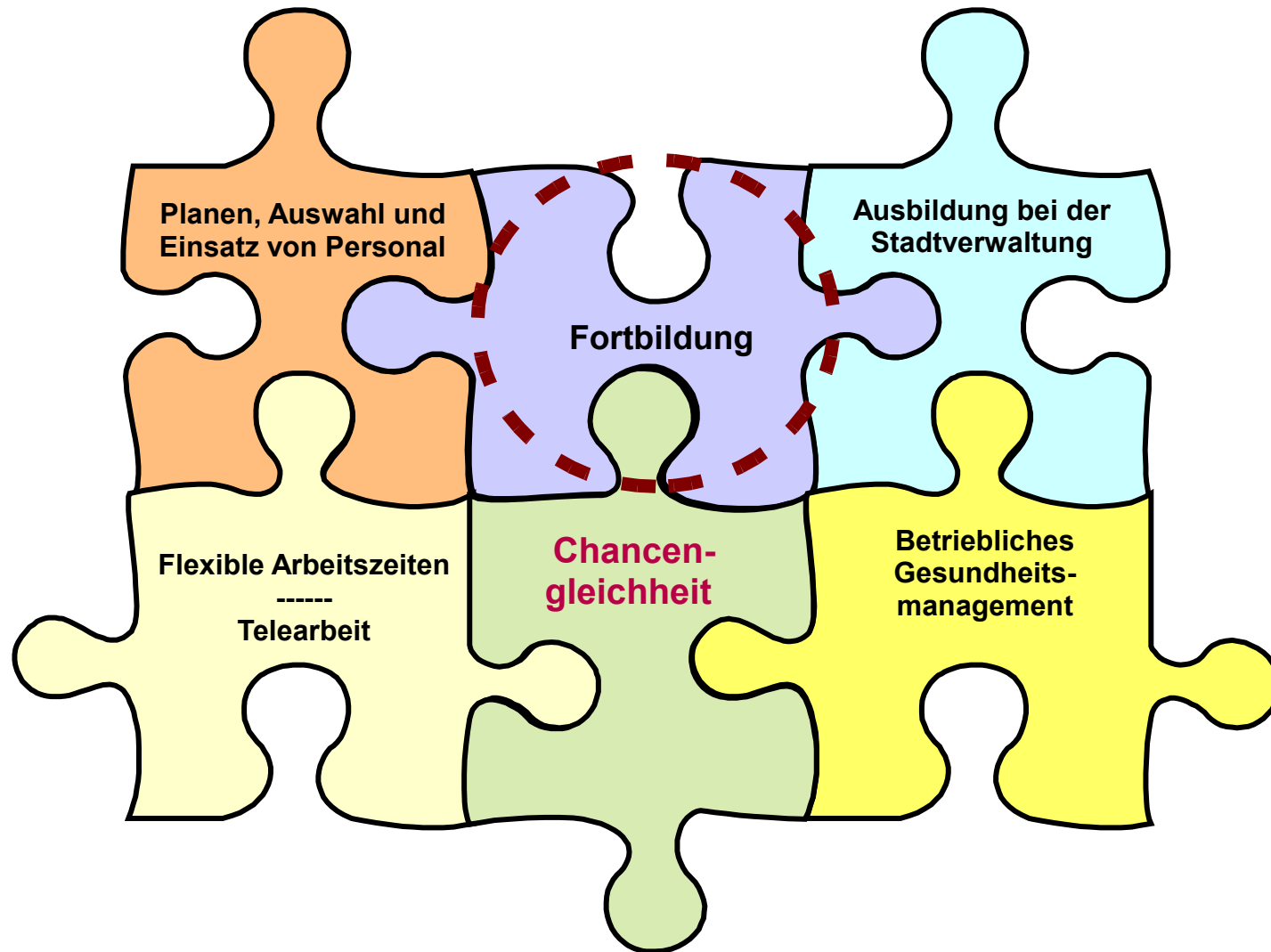
Haupt- und Personalamt

Freiburg   
IM BREISGAU

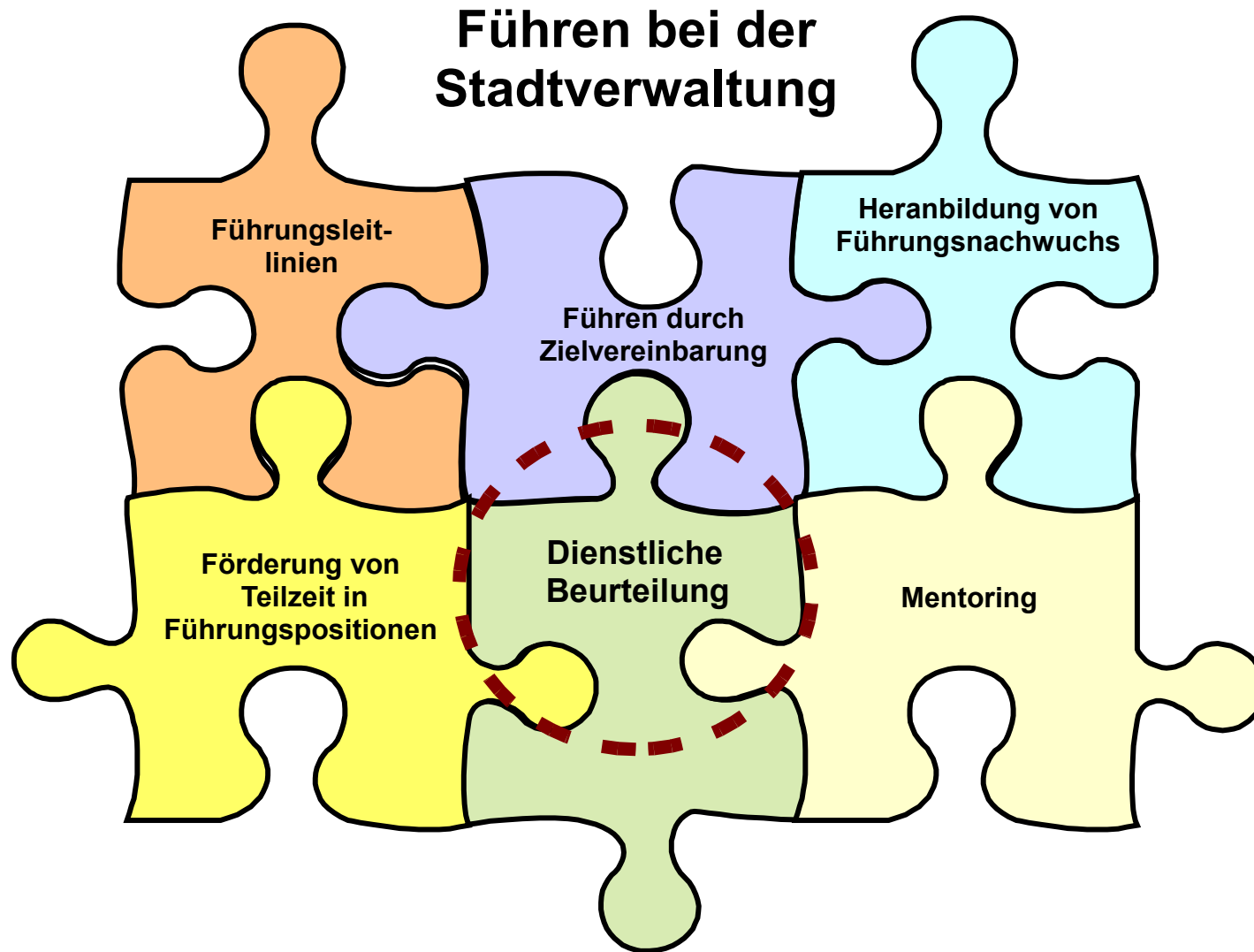
# Personalentwicklung auf dem Weg zu Gender

- 1988 **Dienstvereinbarung**  
“Vereinbarkeit von Beruf und Familie und  
Verbesserung d. beruflichen Situation der Frauen“
- 1995-2001 **Personalentwicklungskonzept entsteht**  
als modulares Bausteinkonzept
- 2001 **Dienstvereinbarung aktualisiert**
- 2002 **Speyer-Preis** für innovative und an  
Chancengleichheit ausgerichtete PE-Konzept
- 2005ff **Gender Mainstreaming und PE**  
Gender wirkt sich auf Personalentwicklung aus

# Bausteine des Personalentwicklungskonzepts



# Bausteine des Personalentwicklungskonzepts



- **Gleichstellung und Chancengleichheit u.a. als Ziel**
  - spezielle Seminarangebote für Frauen
  - ausgeglichene Vergabe der Seminarplätze
- **Fortbildung in der Beurlaubung**
  - jährliche Infoveranstaltung für Beurlaubte
- **Seminare zum Wiedereinstieg nach Beurlaubung**
  - - - **Programm 2010** - - -
- **Seminare zu Genderkompetenz**
  - Trainer/innen berücksichtigen Gender
- **Gesundheitsmanagement f. Männer u. Frauen**
- **Beruf und Privatleben in Balance**

# Dienstliche Beurteilung

- **GM als explizite Zielsetzung im Baustein**
- **Anforderungsprofile als Referenzpunkt für Beurteilung**
- **Auswahl und Beschreibung der Kompetenzen**
- **Gender als eigenständiges Kompetenz- und Beurteilungsmerkmal**
- **Schulungen, Arbeitshilfen, Checklisten**
  - Sensibilisierung für Geschlechterrollenstereotypen
  - Maßstabssicherung durch Zweitbeurteilung
- **Controlling und Evaluation**
  - kontinuierlicher Verbesserungsprozess

# Aktuelle und künftige Handlungsfelder der PE

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- **Audit Beruf und Familie**
- **Weiterentwicklung der PE-Bausteine**
- **Demographischer Wandel**
  - Personalbedarfsplanung
  - Fach-, Führungs- und Nachwuchskräftemangel
  - Diversity
  - Migration

# “Gender-Profit“ in der Personalentwicklung

- **schafft Rechtssicherheit**
- **eliminiert Diskriminierungspotential**
- **aktiviert Gleichstellungspotential**
- **ermöglicht Vereinbarkeit von Beruf u. Familie**
- **unterstützt bei work-life-Balance**
- **erschließt Potentiale, Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten aller Beschäftigten**
  - verbessert Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung
  - erhöht Attraktivität der Stadt Freiburg als AG'in
  - trägt bei zur Zukunftssicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!



Haupt- und Personalamt

Freiburg   
IM BREISGAU