

Genderperspektive und -kompetenz in IT und Digitalisierung verankern

Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung

Antrag Nr. 20-26 / A 02539 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion vom 18.03.2022, eingegangen am 18.03.2022

Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat

Antrag Nr. 20-26 / A 02542 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion vom 18.03.2022, eingegangen am 18.03.2022

Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat etablieren

Antrag Nr. 20-26 / A 02543 von der Fraktion Die Grünen - Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion vom 18.03.2022, eingegangen am 18.03.2022

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 09174

2 Anlagen

Stadtratsanträge
Stellungnahmen

Beschluss des IT-Ausschusses vom 21.06.2023 (SB)

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis

I.	Vortrag der Referentin.....	2
1.	Zusammenfassung.....	2
2.	Anlass der Beschlussvorlage.....	2
3.	Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat.....	2
4.	Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat etablieren.....	5
5.	Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung	6
6.	Zusammenhänge der dargestellten Arbeiten zur Umsetzung der Stadtratsanträge	11
7.	Beteiligungen und Stellungnahmen	12
II.	Antrag der Referentin	15
III.	Beschluss.....	15

I. Vortrag der Referentin

Die Beschlussvorlage wurde im IT-Ausschuss am 10.05.2023 in die heutige Sitzung ver-
tagt.

1. Zusammenfassung

In dem Beschluss werden die drei Stadtratsanträge Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat, Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat etablieren und Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung und ihre Bearbeitung durch das IT-Referat (Hoheitsbereich und Eigenbetrieb it@M, im folgenden RIT genannt) dargestellt. Das RIT ist als Vorreiterin auf diesem Gebiet dabei, seinen zentralen Prozess zur Entwicklung von IT-Services so anzupassen, dass die Genderperspektive geeignet berücksichtigt wird. Daneben gibt es bereits zahlreiche Maßnahmen und Angebote zum Aufbau und der bedarfsorientierten Weiterentwicklung von Genderkompetenz im RIT. Es werden die verschiedenen Maßnahmen des RIT dargestellt, die zum Aufbau und Erhalt eines höheren Frauenanteils auf allen Führungsebenen beitragen.

2. Anlass der Beschlussvorlage

Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit genießen eine hohe Priorität in der Arbeit des RIT. Das zeigt sich auch daran, dass das Prinzip Gleichstellung, Inklusion, Diskriminierungs- und Barrierefreiheit bereits 2020 in die Digitalisierungsstrategie der Landeshauptstadt München (LHM) aufgenommen wurde. Zudem wurde die Förderung von Frauen in IT und Digitalisierung schon früh begonnen und die Genderperspektive in IT-Entwicklungen einbezogen, wie z. B. bei der Konfliktbegleitungs-App (KoBIT-App). In diesem Projekt wurde ein besonderes Augenmerk auf geschlechtsbezogene und diverse Anforderungen gelegt.

Aus dem Stadtratshearing im Juli 2021 zu „Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie der Stadt München“ wurden wichtige Erkenntnisse gewonnen, wie die Genderperspektive in IT und Digitalisierung verankert werden kann. Im Nachgang des Hearings wird nun daran gearbeitet, diese teils akademischen und strategischen Erkenntnisse in die Praxis zu übersetzen und umzusetzen.

Anlass dieser Beschlussvorlage sind drei Stadtratsanträge der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN, Rosa Liste und SPD/ Volt, die verschiedene Aspekte der Geschlechterperspektive in IT und Digitalisierung thematisieren. Diese stehen in einem inhaltlichen Zusammenhang und werden daher in dieser Beschlussvorlage gemeinsam bearbeitet.

Im Beschluss wird aufgezeigt, dass alle drei Arbeitsfelder, die durch die Stadtratsanträge angesprochen werden, thematisch bereits fest im RIT verankert sind. Zugleich wird deutlich, dass das Zusammenspiel zwischen Kompetenzaufbau und dem Aufbau von Strukturen und Prozessen zur Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit sowie die umfassende, verantwortliche und gleichgestellte Einbindung von Frauen, eine wichtige Rolle spielen. Organisatorische Maßnahmen, wie die hier dargestellten, benötigen nachhaltige Anstrengungen und Zeit, um wirksam zu werden.

3. Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat

Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 02542, Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat, von der Stadtratsfraktion DIE GRÜNEN / Rosa Liste formuliert den Wunsch,

„Strukturen und Prozesse zu schaffen und zu etablieren, sodass die Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat gewährleistet wird.“ Zudem sollen „Verantwortlichkeiten auf oberster Führungsebene sowie in den entsprechenden Fachdienststellen zugeordnet“ werden. In den (Haupt-) Abteilungen sollen Zuständigkeiten benannt, entsprechende Prozesse modelliert sowie ein entsprechender Maßnahmen-Katalog und Prozessabläufe entwickelt werden. Ebenso soll „bei der Vergabe von Aufträgen nach außen und der Zusammenarbeit mit StartUps auf die ausreichende Beteiligung aller Geschlechter geachtet werden.“

Die Vorträge und Diskussionen im Stadtratshearing zu Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierungsstrategie vom 8.7.2021 haben gezeigt, dass sowohl Wissenschaft als auch die Praxis bei der Definition von konkreten Anforderungen an bzw. Vorgehensweisen für die Umsetzung geschlechtergerechter Lösungen erste Anhaltspunkte liefern können. Für eine Ableitung von praxistauglichen Strukturen und Prozessen ist jedoch noch umfangreiche weitere Arbeit zu leisten. Das RIT hat daher in 2022 zwei Vorhaben begonnen, um praxisorientierte Lösungen für die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit einzuführen.

Eines der beiden Vorhaben konzentriert sich auf das Prozessmodell IT-Service im RIT. Alle Leistungen, die als IT-Services angeboten und genutzt werden, durchlaufen bei ihrer Erstellung oder Veränderung diesen Prozess. Mit der Verankerung der Genderperspektive in diesem zentralen Prozess wird demnach eine besonders große Flächenwirkung in IT und Digitalisierung erreicht.

Das zweite Vorhaben betrachtet alle Maßnahmen der Digitalisierungsstrategie, die nicht in einen IT-Service münden. So werden auch weniger technische Bereiche betrachtet und Wege zur Verankerung einer differenzierten Genderperspektive erarbeitet.

In beiden Arbeitssträngen wird geprüft, welche Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten geeignet zu benennen und welche Prozessabläufe zu entwickeln oder anzupassen sind, um Anforderungen aus der Geschlechterperspektive zu erheben und umzusetzen.

Die Arbeiten in den beiden Vorhaben werden im Folgenden näher erläutert.

3.1. Genderperspektive im Prozessmodell IT-Service verankern

In Zusammenarbeit mit der Frauenakademie München e. V. hat das RIT verschiedene Handlungsempfehlungen und Fallsammlungen aus der allgemeinen Genderlehre analysiert, um Ansatzpunkte zur Verankerung der Genderperspektive im Prozessmodell IT-Service zu identifizieren. Aus der Forschung sind einzelne Anhaltspunkte in Form von empirischen Untersuchungen verfügbar, allerdings gibt es noch keine standardisierte Herangehensweise zur systematischen Berücksichtigung der Genderperspektive in der IT.

Die Analyse der vorhandenen Informationen und Materialien ergab, dass in einem ersten Schritt die vorhandenen Forschungsergebnisse gesichtet und für die Verwendung bei der Erstellung und Anpassung von IT-Services im Hinblick auf die Anwendbarkeit im RIT untersucht werden müssen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden über Test- und Pilotverfahren in den Prozess implementiert. Die hierbei gemachten Erfahrungen fließen in einen Leitfaden und eine Checkliste ein, um Geschlechtergerechtigkeit bei der Erstellung eines IT-Services in einem leichter handhabbaren Verfahren umzusetzen. Eine regelmäßige Information über den aktuellen Stand der Aktivitäten zur Genderperspektive ist notwendig, um neue Forschungsergebnisse auf ihre Verwendbarkeit im Prozessmodell IT-Service prüfen zu können.

Folgende Teilziele sind aktuell in Arbeit:

- Beurteilungskriterien für die Gleichstellungsrelevanz von IT-Services werden festgelegt.

- In den Detailprozessen des Prozessmodells IT-Service werden anschließend die Stellen identifiziert und kenntlich gemacht, bei denen Geschlechterfragen zu berücksichtigen sind.
- Checklisten und Kurzleitfäden mit Gleichstellungskriterien für die einzelnen Entwicklungsphasen werden erstellt.

Derzeit wird intensiv an Konformitätskriterien, Checklisten und Leitlinien gearbeitet, um diese zeitnah über das Prozessmodell IT-Service und seine Detailprozesse in den Strukturen zur Serviceerstellung zu verankern. Die konkrete Umsetzung wird noch in 2023 erfolgen.

Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Arbeit werden jeweils in den künftigen Digitalisierungsberichten dargestellt.

3.2. Genderperspektive in weiteren Arbeitsfeldern der Digitalisierung verankern

Gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle für Frauen hat das RIT die Maßnahmen der Digitalisierungsstrategie analysiert, um Ansatzpunkte zur Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung zu identifizieren. Als Ergebnisse dieser Analyse sollen Vorgehensweisen, Kriterien etc. abgeleitet werden, um sicherzustellen, dass die Genderperspektive außerhalb des Prozessmodells IT-Service ebenfalls passend verankert ist.

Die Analyse der Digitalisierungsmaßnahmen ergab, dass fünf verschiedene Maßnahmenkategorien unterschieden werden können. Als Unterscheidungskriterium wurde jeweils bewertet, welche Art von Ergebnis durch eine Maßnahme erarbeitet wird und wie für dieses Ergebnis die Genderperspektive berücksichtigt werden kann.

Folgende Kategorien wurden herausgearbeitet:

- **Digitales Angebot**

Maßnahmen in dieser Kategorie haben die Entwicklung bzw. Einführung neuer digitaler Lösungen zum Ziel. Zielgruppen sind Stadtgesellschaft und Beschäftigte der LHM.

Wichtig ist die geschlechtergerechte Berücksichtigung von Anforderungen sowie die Betrachtung unterschiedlicher Nutzungsszenarios der Zielgruppen bei Design und Beschaffung (geschlechtergerechte Vergabe). Weiterhin sind Hilfestellungen für Erst-/ Seltennutzende, Beachtung einer gendergerechten Sprache (bei Oberflächen, Schulungs- und Hilfedokumenten) und eine Überprüfung der Zielgruppenerreichung relevant.

Diese Maßnahmenkategorie wird durch die Arbeiten am Prozessmodell IT-Service adressiert (vgl. Kapitel 3.1).

- **Datenanalyse**

Diese Maßnahmen betreffen die digitale Bereitstellung, Analyse und Verarbeitung von Daten sowie die Ausgestaltung des Umgangs mit Daten in der LHM.

Die Berücksichtigung der Genderperspektive bedeutet hier die Vermeidung von Genderbias bei Algorithmen und Filtern sowie auch die Sensibilisierung für Chancen und Risiken der Datennutzung.

Die LHM arbeitet in diesem Zusammenhang an einem Datenethikkodex sowie auch an Qualifizierungsangeboten zum Aufbau von Datenkompetenz.

- **Digitale Teilhabe**

Maßnahmen zur Digitalen Teilhabe zielen darauf ab, die Teilhabe der Stadtgesellschaft am digitalen Wandel zu ermöglichen bzw. zu verbessern.

Hier sollen geschlechtergerechte Teilhabechancen für benachteiligte Zielgruppen durch Qualifizierung, Kommunikation und Beteiligung geschaffen werden.

Voraussetzung dafür ist i.d.R. eine Zielgruppenanalyse, so dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen erkannt und adressiert werden können.

- **Strategie**
Im Zuge dieser Maßnahmen werden Strategien oder Leitlinien entwickelt, die Vorgaben und Richtlinien für einen Bereich der Digitalisierung definiert. Wichtig ist bei diesen Maßnahmen die Einbindung von Gleichstellungskompetenz, um Gestaltungspotential im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu erkennen und in den Vorgaben umzusetzen.
- **Gleichstellung in der Gestaltung des digitalen Arbeitsumfelds**
In dieser Kategorie finden sich Maßnahmen, die mit der Gestaltung des Arbeitsumfelds oder von Qualifizierungs-/ Weiterbildungsangeboten für das Arbeiten in digitalen Kontexten befasst sind.
Je nach Schwerpunkt steht die geschlechtergerechte Erhebung und Umsetzung von Anforderungen im Vordergrund oder die Nutzung von Gleichstellungspotential durch Qualifizierung.

Für 2023 ist die Ausarbeitung konkreter Vorgehensweisen für die Maßnahmenkategorien vorgesehen, so dass diese in den Prozessen und Strukturen des RIT geeignet verankert werden können. Dabei werden jeweils einzelne Maßnahmen als Pilotbeispiele ausgewählt, um die Praxistauglichkeit der Vorgehensweisen zu überprüfen.

Erkenntnisse und Ergebnisse dieser Arbeit werden jeweils in den künftigen Digitalisierungsberichten dargestellt.

3.3. Schnittstellen zur Bearbeitung der anderen Stadtratsanträge

Für eine wirkungsvolle Verankerung der Genderperspektive in der Digitalisierung ist ein entsprechender Kompetenzaufbau erforderlich. Bewusstsein muss bei Maßnahmenverantwortlichen in IT und Fachbereichen geschaffen werden. Daher erfolgt innerhalb des RIT eine enge Abstimmung all derer, die mit der Stärkung der Genderkompetenz im RIT befasst sind.

4. Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat etablieren

Der Stadtrat hat die Stadtverwaltung mit seinem Antrag angehalten, Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat zu etablieren. Dafür sollen verbindliche Fortbildungen für Führungskräfte angeboten werden, die Genderkompetenz als Zielvereinbarung ins Mitarbeitergespräch einfließen und konkrete Zielvorgaben in einem Berichtswesen berücksichtigt werden.

Das Thema Genderkompetenz ist eine berufliche Schlüsselqualifikation, um relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu arbeiten. Zur festen Verankerung von Genderkompetenz im RIT wird in allen Bereichen der täglichen Arbeit, im Verwaltungs- sowie im IT-Bereich auf diesen Aspekt geachtet.

Im Rahmen der Personalentwicklungsinstrumente z. B. im Mitarbeitergespräch oder beim Erstellen von Beurteilungen wird bereits auf Gendersensibilität eingegangen. Dies wird durch entsprechende Handlungsempfehlungen und einschlägige Fortbildungen des Personal- und Organisationsreferats gewährleistet. Zudem wird bei der Vereinbarung von Zielen/Maßnahmen im Rahmen des Mitarbeitergesprächs im RIT ab 2023 speziell auf die Behandlung von Genderthemen hingewiesen.

Seit dem 4. Quartal 2022 werden im RIT alle Führungskräfte durch gezielte Fortbildungen für die Wichtigkeit der Genderthematik im Arbeitskontext sensibilisiert. Ziel ist nicht nur, sie mit dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit in IT- und Digitalisierungsprozessen vertraut zu machen, sondern aktiv den konkreten Bezug zum unmittelbaren Arbeitskontext im RIT herzustellen, das Thema Geschlechtergerechtigkeit offen zu reflektieren und die Führungskräfte zu befähigen, das Thema als Multiplikator*in in die jeweiligen Teams zu tragen.

Diverse Schulungsangebote des Personal- und Organisationsreferats, die das Thema Gender behandeln, werden regelmäßig beworben. Die örtliche Gleichstellungsbeauftragte des RIT unterstützt hierzu, zum Beispiel durch flächendeckende Schulungen zu gendergerechter Sprache für Führungskräfte der verschiedenen Hierarchieebenen und Teams.

Die Öffentlichkeitsarbeit im RIT wird je nach Bedarf bei der Erstellung von gendergerechten Formulierungen und stereotyparmen Erklär- und Imagefilmen durch die örtliche Gleichstellungsbeauftragte des RIT unterstützt.

Für den Eigenbetrieb it@M besteht ein Gleichstellungskonzept, das Genderthemen für den Eigenbetrieb verbindlich macht und deren Umsetzung einfordert. Gleichzeitig dient das Konzept und dessen Fortschreibung als Berichtswesen zu Genderthemen.

Vorträge zu Stereotypen werden durch die örtliche Gleichstellungsbeauftragte immer wieder angeboten und sind im Rahmen einer geplanten Führungskräfteveranstaltung im Jahr 2023 wieder konkret vorgesehen.

Das RIT verankert das Thema Genderkompetenz bereits mit Beginn der Ausbildung/Studium bei allen Nachwuchskräften. Die örtliche Gleichstellungsbeauftragte schult die Nachwuchskräfte aller Ausbildungs- und Studienrichtungen zu den Themen gendergerechte Sprache, Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie Stereotypen.

Für Nachwuchskräfte des Abschlussjahrgangs der dritten Qualifikationsebene und externe Studierende wird die Betreuung von Bachelor und Masterarbeiten zu Genderthemen ermöglicht. Aktuell wird die Betreuung einer Bachelorarbeit mit dem Thema „Genderaspekte in der IT“ angeboten. Im Rahmen dieser Arbeit ist herauszuarbeiten, welche Bedeutung präventive Maßnahmen zur Sensibilisierung der Genderkompetenz haben und welche tragende Rolle der IT-Bereich bei der Digitalisierung u. a. bei Fachverfahren in dieser Situation hat.

Alle Mitarbeiter*innen, die im Rahmen ihrer Arbeit bei Personalauswahlgesprächen tätig sind, sind genderspezifisch geschult. Alle Mitarbeiter*innen des RIT, die als IT-Experten an Personalauswahlverfahren für die Gewinnung von Nachwuchskräften im Personal- und Organisationsreferat eingesetzt sind, werden ebenfalls sukzessive zum Thema „gender- und interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl“ geschult.

Zur Unterstützung der Umsetzung der Ziele der Stadtratsanträge und der Maßnahmen aus der Digitalisierungsstrategie wurde vom Stadtrat eine Stelle zur Implementierung der Geschlechtergerechtigkeit in die IT und die Digitalisierung beschlossen. Gefordert wird eine explizite Digitalisierungsexpertise verbunden mit fundiertem Genderwissen. Die Stellenschaffung wird im RIT gerade umgesetzt.

Auch in der Zukunft sind weitere Maßnahmen im RIT geplant. Die Genderkompetenz ist für alle Mitarbeiter*innen ein wichtiger Eckpfeiler in ihrer täglichen Arbeit. Aus diesem Grund werden fortwährend neue Fortbildungsangebote und Veranstaltungen rund um das Thema gefördert, eingefordert oder selbstverantwortlich umgesetzt.

5. Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung

Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung durch gezielte Maßnahmen zur Einstellung von Frauen* in der städtischen IT im Nachwuchsbereich, durch Quereinstieg, durch gendersensible Personalgewinnungsprogramme sowie die gezielte Förderung von weiblichem Führungskräftenachwuchs zu erreichen, wie im Stadtratsantrag „Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung“ vom 18.03.2022 und 28.09.2022 angeregt, ist dem RIT seit seiner Gründung im Jahr 2018 ein wichtiges Anliegen. Ebenso artikuliert der Stadtrat den Wunsch, Trainings gezielt für Männer in Entscheidungspositionen einzuführen, um Stereotype im digitalen Bereich abzubauen. Bei

Diskussionsrunden oder Podien zum Thema Digitalisierung und IT sollen gezielt Frauen angefragt werden an der Runde teilzunehmen.

Frauen in gestaltender und schaffender Funktion in der IT sind essenziell erforderlich, um die Digitalisierung diskriminierungsfreier und nutzungsfreundlicher zu entwickeln und damit die gesamtgesellschaftliche Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen.

Die hierfür erforderliche Repräsentanz von Frauen in IT-Berufen kann nur erreicht werden, wenn Frauen zahlenmäßig entsprechend der Frauenquote in der Bevölkerung vertreten sind und sie außerdem auf allen Hierarchieebenen bis in die oberen Führungspositionen Stellen innehaben. Dies ist ein schwieriges Unterfangen, nachdem der deutschlandweite Frauenanteil in der IT-Branche beispielsweise im Jahr 2021 lediglich bei 19 % lag. Die Steigerung des Mädchenanteils bei MINT-Fächern in der Schule und die Steigerung des Absolventinnenanteils bei MINT-Studiengängen oder technischen Ausbildungsberufen ist notwendige Vorbedingung, um genügend Bewerberinnen für offene Stellen in IT-Berufen der LHM zu erhalten.

Flankierend zu den Werbemaßnahmen des Personal- und Organisationsreferats zur Personalgewinnung, spricht das RIT zusätzlich gezielt Mädchen und Frauen mit einer Vielzahl von Maßnahmen an, um diese auf Berufe in der IT aufmerksam zu machen, für das Ergreifen eines Berufes in der IT zu begeistern und zu gewinnen und in der Folge an das RIT zu binden.

Der bundesweite Girls' Day, an dem Mädchen die Chance haben, MINT-Berufe kennenzulernen, wird im RIT jährlich abgehalten und erfreut sich großer Beliebtheit. Es wird eine Vielzahl von jährlich wechselnden Sessions angeboten, wie z. B. Programmierung, Kennenlernen von neuen Innovationen (SmartCity, Innolab, etc.) oder Datensicherung. Dies gibt den Mädchen die Möglichkeit, spielerisch IT-Berufe zu erkunden.

Auch Praktikumsplätze für Schüler*innen werden im RIT, wie im Rahmen der EU-Charta gefordert, verstärkt für Schülerinnen angeboten.

Als weitere Werbemaßnahme wurde der Image- und Rekrutierungsfilm „Arbeiten bei it@M - für eine leistungsstarke IT in unserer Stadt“ konzipiert und umgesetzt. Bereits im IT-Referat umgesetzte Themen zu Geschlechtergerechtigkeit, wurden hierbei gezielt herausgearbeitet, um speziell Frauen für die IT in unserem Referat anzusprechen. Dieser wurde auf der Webseite muenchen.digital sowie auf dem YouTube-Kanal der Landeshauptstadt München (@ArbeitgeberMuenchen) ausgestrahlt.

Es wurde auch eine Befragung von Mitarbeiterinnen in der IT zur Erhebung der positiven Aspekte des Arbeitens im RIT durchgeführt. Die Ergebnisse wurden evaluiert und werden bei der Entwicklung zukünftiger Werbemaßnahmen verwendet bzw. berücksichtigt.

Zu Podien und Diskussionsrunden zur Digitalisierung (wie z. B. im Rahmen des Veranstaltungsformats Open Government Tag) werden vom RIT gezielt Frauen eingeladen. Dadurch soll für die Bürger*innen ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis an männlicher und weiblicher Fachkompetenz zu Themen der Digitalisierung sichergestellt werden. Bei Absage einer Rednerin bzw. einer Diskussionsteilnehmerin versucht das RIT, erneut eine Frau als Ersatz zu gewinnen.

Um einen noch größeren Radius zu ziehen und potenzielle Kandidatinnen für die Arbeit in der IT anzusprechen und zu begeistern, ist geplant, eine geeignete Veranstaltung zu konzipieren. Dies ist auch im neuen Gleichstellungskonzept 2022 von it@M so verankert.

Die Personalauswahl ist ein weiterer wichtiger Schritt für die Repräsentanz von Frauen in IT-Berufen und damit in der Digitalisierung. Soweit das RIT Möglichkeiten hat, an Personalauswahlverfahren teilzunehmen, ist seitens des RIT vorausgesetzt, dass alle Teilnehmenden zu Genderthemen geschult sind, um Stereotype bei der Einschätzung von Bewerbenden zu vermeiden.

Geschlechtergerechtigkeit in der Personalauswahl wird außerdem durch die Teilnahme der örtlichen Gleichstellungsbeauftragte des RIT an Vorstellungsrunden sichergestellt. Ungleichbehandlungen bei der Personalauswahl werden dadurch vermieden. Sollte es zu Direktbesetzungsverfahren bei offenen Stellen im RIT kommen, werden diese der städtischen Gleichstellungsstelle zugeleitet und von dieser geprüft.

In der Planung befinden sich weitere Maßnahmen, z. B. die künftige, gezielte Einladung von Männern in Entscheidungspositionen zum Seminar „Genderkompetent arbeiten“, das mehrfach jährlich angeboten wird.

Neben dem erfolgreichen Ansprechen von Frauen mittels geeigneter Werbemaßnahmen und der geschlechtergerechten Personalauswahl ist die Personalbindung von großer Bedeutung für die langfristige Geschlechtergerechtigkeit in der Digitalisierung.

Die Arbeitswelt befindet sich im stetigen Wandel und das Angebot neuer Arbeitsformen im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) wird immer wichtiger. Um die Attraktivität des Arbeitsplatzes für Frauen in der IT und damit ihre langfristige Bindung und Repräsentanz in der Digitalisierung sicherzustellen, hat das RIT verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgesetzt. Bereits heute sind im RIT moderne Arbeitsformen zur Abbildung der verschiedenen Lebensphasen etabliert: Unterschiedlichste Teilzeitmodelle sowie Homeoffice und mobiles Arbeiten als anerkannte Ergänzung zum Arbeiten vor Ort sind gängiger Standard. Ein Eltern-Kind-Zimmer zur kurzfristigen Kinderbetreuung wurde bei der Planung des Neubaus Qubes auf dem IT-Campus berücksichtigt.

Im Leitbild des RIT klar benannt ist die Sicherstellung eines chancengerechten Arbeitsumfelds, dessen Arbeitsatmosphäre von gegenseitiger Wertschätzung, Vertrauen und Respekt sowie Freude bei der Arbeit geprägt ist. Um dies zu gewährleisten, ist dem RIT der präventive Ansatz wichtig. Infolgedessen sind zum Beispiel die „AGG“-Schulung als Grundlage und die „AGG-Spezial“-Schulung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Pflichtschulungen für alle Führungskräfte des RIT. Die Führungskräfte sollen durch die Schulungen sensibilisiert und sich ihrer Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst werden. Die örtliche Gleichstellungsbeauftragte des RIT hat darüber hinaus mittels einer mehrwöchigen Ausstellung verschiedene Aspekte der möglichen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz der gesamten Belegschaft des RIT nähergebracht.

Als besonderes Instrument der Personalbindung und -gewinnung hat das RIT ein internes Mentoring-Angebot zur Förderung von Frauen in der IT entwickelt, das durch die örtliche Gleichstellungsbeauftragte und den P&O-Bereich der Geschäftsleitung begleitet wird. Ziel des Programms, das sich derzeit in der Pilotphase befindet, ist die Förderung weiblicher Karrieren in der IT. Das Angebot richtet sich an Frauen in der IT, die sich für eine Führungsposition, eine Projektleitungsstelle oder für eine Teilnahme an einer IT-Fachkarriere interessieren.

Das neue Gleichstellungskonzept 2022 des Eigenbetriebs it@M bündelt eine Vielzahl von geplanten Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren, um die Chancengerechtigkeit bei der beruflichen Entwicklung sowie eine familienorientierte Personalpolitik zu fördern. Die Erhöhung des Frauenanteils in der IT, inklusive der Führungspositionen, und die Sichtbarkeit und Karrieremöglichkeit von Frauen auch in Homeoffice und Teilzeit sind konkret angestrebt.

Mit der beschriebenen Fülle an bereits seit Jahren durchgeführten, sowie neuen und geplanten Maßnahmen ist die Landeshauptstadt München und im Speziellen das RIT auf einem guten Weg, mehr Frauen für die IT auf allen Hierarchieebenen, inklusive Führungspositionen, zu gewinnen und in der städtischen IT zu halten.

Zu den vorgenannten Aspekten der Personalrekrutierung und Personalbindung nahm das Personal- und Organisationsreferat Stellung.

Stellungnahme des POR

Das Personal- und Organisationsreferat hat die bereits im August 2022 abgegebene Stellungnahme ergänzt und gibt folgende aktualisierte Stellungnahme ab:

Aktuelle Situation und Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Gender im Bereich der Nachwuchskräfte

Im Marketing für die städtischen IT-Ausbildungs- und Studienangebote wurden in den letzten Jahren gezielt gendersensibel auch Frauen angesprochen. Mit Erfolg, denn sowohl in den Ausbildungsberufen als auch in den Studiengängen konnte der Anteil der Frauen im Jahr 2021 deutlich gesteigert werden, bei den Ausbildungsberufen von 10 % auf 18 % und bei den Studiengängen von 23 % auf 30 %.

Auch Teilzeit ist im Bereich von Ausbildung und Studium bereits heute jederzeit möglich.

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht dies bei den IT-Ausbildungsberufen in § 7a bis zu 50 % einer Vollzeitausbildung bei entsprechender Kürzung der Ausbildungsvergütung sowie Verlängerung der Dauer der Ausbildung. Die Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Ausbildungszeit hat jedoch auf den Besuch der Berufsschule grundsätzlich keinen Einfluss, d. h. die Auszubildenden müssen weiterhin in vollem Umfang die Berufsschule besuchen. Voraussetzung ist lediglich eine Verständigung zwischen den Auszubildenden und dem Ausbildenden, also der Landeshauptstadt München, sowie die Zustimmung der zuständigen Stelle (= IHK). Dieses Einverständnis wird regelmäßig nach eingehender Beratung der Auszubildenden hinsichtlich der Folgen für den Bildungsabschluss erteilt.

Bei den IT-Studierenden ist die Voraussetzung für die Gewährung eines Teilzeitmodells entsprechend § 11 Abs. 1 TVöD die nachgewiesene Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Im speziellen Einzelfall kann auch Studierenden mit Behinderung die Möglichkeit eines Studiums in Teilzeit angeboten werden, sofern die Behinderung dies zur Erreichung des Studienziels erforderlich macht. Wie auch im Ausbildungsbereich ist eine Teilzeitbeschäftigung nur während der betrieblichen Praxiszeiten möglich und hat ebenfalls die entsprechende Kürzung der Unterhaltsbeihilfe zur Folge. Bei einem Teilzeitstudium in Höhe von mindestens 6 Stunden pro Arbeitstag ist ein Studienabschluss in der Regel ohne zeitliche Verzögerung möglich.

Teilzeit ist bei der Landeshauptstadt München sowohl in den IT-Ausbildungsberufen als auch bei den IT-Studiengängen seit Jahren etabliert und wird von den Nachwuchskräften auch nachgefragt.

Genderkompetenz wird bei den Nachwuchskräften unmittelbar zu Ausbildungsbeginn im Rahmen der Einführungstage für alle vom Personal- und Organisationsreferat (POR) zentral betreuten Schulungen eingeführt und in späteren Schulungen weitergeführt.

Aktuelle Situation und Maßnahmen im Hinblick auf das Thema Gender für alle Beschäftigten

Für alle Mitarbeiter*innen werden Seminare zum Aufbau der Genderkompetenz, wie z. B. „Genderkompetent arbeiten“, „Gender Mainstreaming und Interkulturelle Kompetenz“ und „Vielfalt fördern“ angeboten.

Das Seminar "Genderkompetent arbeiten" richtet sich z. B. an Mitarbeiter*innen ohne Führungsverantwortung und an Personalratsmitglieder.

Ziel der Fortbildung ist es, dass die Teilnehmenden am Ende des Seminars Folgendes wissen, können, anwenden können bzw. erarbeitet haben:

- Begriff und Inhalte des Gender Mainstreaming,
- eigene Wahrnehmung und Verhaltensweisen in Bezug auf genderkompetentes Arbeiten,
- Kenntnis wichtiger Ergebnisse aus der Geschlechterforschung,
- Reflexion eigener Stereotype,
- Kenntnis städtischer Regelungen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung,
- Anwendung geschlechtergerechter Sprache,
- Praxisbezug zur eigenen Arbeit herstellen.

Neben dem theoretischen Input legen die Trainerin und der Trainer des Seminars großen Wert darauf, den Praxisbezug zur Landeshauptstadt München und zur Arbeit der Teilnehmenden herzustellen. Dazu werden Gruppenarbeiten und Diskussionen durchgeführt. Das Seminar wird bereits seit 2017 als eintägige Präsenz-Veranstaltung angeboten.

Seit 2023 wird das Seminar als sog. „Blended Learning“ neu konzipiert angeboten. Um den Präsenzanteil möglichst gut zu nutzen, werden die theoretischen Inhalte zum gezielten Eigenstudium online bereitgestellt. Medium ist hier die Mediathek der Fortbildungsabteilung POR-2/23 SC Personalentwicklung auf WiLMA. Die Teilnehmer*innen bereiten die theoretischen Grundlagen im Vorfeld vor. Das sechsstündige Präsenzseminar legt den Schwerpunkt dann auf Übung und Austausch zum Thema Genderkompetenz.

Aktuell wird zusätzlich ein Seminar zur Genderkompetenz für Führungskräfte in männerdominierten Bereichen in der Branddirektion pilotiert.

Alle Seminare enthalten den Gender-Aspekt, Trainer*innen müssen im Seminar- und Transferkonzept darlegen, welche Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit das Seminar beinhaltet. Diese werden auch in den Seminarrückmeldebögen entsprechend evaluiert und controlled. Bei entsprechend negativer Rückmeldung wird Kontakt mit den Trainer*innen aufgenommen.

Das komplette Angebot an Fortbildungen wird fortlaufend evaluiert und an die Bedarfe der Stadt München angepasst.

Berücksichtigung von Genderkompetenz in stadtweit anzuwendenden Instrumenten der Personalentwicklung

Genderkompetenz ist bei der Landeshauptstadt München bereits seit vielen Jahren bei der dienstlichen Beurteilung berücksichtigt. Bei der Beurteilung nach dem bisherigen System ist Genderkompetenz beispielsweise im Rahmen des Beurteilungsmerkmals "Voraussetzungen und Kenntnisse" und "Zusammenarbeit/Kommunikationsfähigkeit" (s. Ziffern 8.3.1 und 8.3.3 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen der Landeshauptstadt München vom 16.12.2021) zu bewerten. Bei der Entwicklung des neuen Beurteilungssystems (Münchner Kompetenzmanagement, MKM), nach dem bereits ca. ein Drittel der aktuellen Beurteilungen erstellt wird und das ab dem nächsten Beurteilungsjahr das bisherige Beurteilungssystem ablösen wird, wurde Genderkompetenz als so wichtig erachtet, dass eine eigene Kompetenz ("Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz") hierfür vorgesehen und zusammen mit der Gleichstellungsstelle und dem GUAD-Gremium erarbeitet wurde. Zudem wird in jedem Beurteilungsjahr allen Führungskräften die Arbeitshilfe "Geschlechtergerecht beurteilen" der Gleichstellungsstelle für

Frauen zur Verfügung gestellt, die zur Sensibilisierung und Selbstreflexion bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen dient.

Auch im Mitarbeitergespräch kann das Thema Genderkompetenz bereits heute besprochen und bei Bedarf können entsprechende Zielvereinbarungen und/oder notwendige Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.

Eine Berücksichtigung der Genderkompetenz im Berichtswesen findet derzeit hingegen nicht statt, da die Inhalte der Beurteilung und des Mitarbeitergesprächs nicht elektronisch erfasst werden (können). Zukünftig soll es möglich sein, bei der Beurteilung nach dem MKM-System für die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz etwaige Defizite in einer Software-Lösung elektronisch zu erfassen und somit auswertbar zu machen.

Berücksichtigung von Genderkompetenz in der Personalgewinnung/in Recruiting-Verfahrenen

Genderkompetenz ist im Rahmen der Personalgewinnung und in Recruiting-Verfahren bereits heute etabliert. Die wichtigste Grundlage für das Recruiting bilden neben den gesetzlichen bzw. tariflichen Regelungen die Ausschreibungsrichtlinien der Landeshauptstadt München. In den Ausschreibungsrichtlinien ist der Grundsatz der Ausschreibung zu besetzender Stellen oder Funktionen festgehalten.

Die Recruiter*innen achten bei den Stellenausschreibungen und Besetzungen auf Gendergerechtigkeit und Diversität. Die Gleichstellungs- und Vielfaltskompetenz ist Teil des Allgemeinen Kompetenzprofils (siehe oben) und daher auch immer Gegenstand von Personalauswahlverfahren. Die Recruiter*innen werden hierfür entsprechend geschult. In jeder unserer internen bzw. intern/externen Ausschreibungen haben wir den Passus: Die Landeshauptstadt München steht für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Die Gleichstellungsstelle für Frauen wird zu jeder Vorstellungsrunde eingeladen.

Konklusion

Aus unserer Sicht ist Genderkompetenz stadtweit ausreichend im Personalwesen berücksichtigt und es besteht keine Notwendigkeit und kein Anlass, an den stadtweiten Instrumenten Anpassungen vorzunehmen oder eine grundlegend neue Ausrichtung anzustoßen.

Wenn dies jedoch seitens des RIT/it@M speziell für das IT-Personal gewünscht ist oder als notwendig erachtet wird, spricht dem aus Sicht des POR nichts entgegen.

An dieser Stelle wird jedoch ergänzend darauf verwiesen, dass seitens des POR aktuell das neue betriebliche Gleichstellungskonzept – Leitsätze 2023 entwickelt wird. Einer der Schwerpunkte innerhalb der Leitsätze wird auch das Thema Digitalisierung sein sowie die damit verbundene digitale Transformation und deren Auswirkungen. Darüber hinaus wird die Genderkompetenz, wie oben dargestellt, in den aktuellen Entwicklungen der Personalarbeit durchgehend berücksichtigt und im Rahmen der neu entwickelten Maßnahmen der Leitsätze etabliert bzw. weiter gefördert.“

6. Zusammenhänge der dargestellten Arbeiten zur Umsetzung der Stadtratsanträge

Das RIT ist in vielen Bereichen Vorreiterin bei der Umsetzung der Genderperspektive in IT und Digitalisierung, die die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbedarfe von Mädchen, Frauen, nicht-binären Menschen und weiteren geschlechtlichen Identitäten in ihren fachlichen Aufgaben berücksichtigt und umsetzt. Das zeigen die Ausführungen zur Genderperspektive bei Prozessen und Strukturen, der Genderkompetenz als fachlicher

Kompetenz und der Repräsentanz von Frauen in der IT. Allerdings müssen Erkenntnisse beispielsweise zur Verankerung der Genderperspektive in der Entwicklung von IT-Services, wie oben dargestellt, erst aus dem akademischen Bereich zusammengetragen und in die Praxis übertragen werden, da diese noch nicht gängige Praxis oder gar Standard in Wirtschaft und Verwaltung sind. Die LHM setzt damit Maßstäbe bei der Umsetzung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in IT und Digitalisierung.

Das RIT erachtet es als wichtigen Erfolgsfaktor, dass die Implementierung der Genderperspektive in IT und Digitalisierung als Dreiklang aus Prozessen und Strukturen, Kompetenzaufbau und der Repräsentanz von Frauen in der IT erfolgt. Alle drei Komponenten befördern und bedingen sich gegenseitig. Die Verfügbarkeit von Genderkompetenz ist eine Voraussetzung, um die Geschlechterperspektive geeignet in Prozesse zur Entwicklung von IT-Services oder Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen einzubringen. Ebenso ist die diverse Zusammensetzung von Teams bzw. die diverse Besetzung von Positionen mit fachlicher und/oder disziplinarischer Führung in der IT wichtig, um alle relevanten Sichtweisen bei der Gestaltung von IT und Digitalisierung zu berücksichtigen.

7. Beteiligungen und Stellungnahmen

Die Beschlussvorlage wurde dem Personal- und Organisationsreferat (POR), der Gleichstellungsstelle für Frauen (GSt), der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ* (KGL) und dem Gesamtpersonalrat (GPR) im Rahmen der verwaltungsinternen Abstimmung zur Stellungnahme zugeleitet.

Der Beschlussvorlage wurde zugestimmt, teils mit Kommentaren und Anmerkungen.

Offene Fragestellungen und Anmerkungen aus den Stellungnahmen Personal- und Organisationsreferates (POR), der GSt und der KGL werden im Folgenden aufgeführt.

Quelle	Kommentar	Beantwortung
POR	Wir bitten die Stellungnahme der Beschlussvorlage beizufügen bzw. die bereits im August 2022 erfolgte Stellungnahme, welche in den Beschlussentwurf auf Seite 9 bis 11 übernommen wurde, zu ersetzen.	Vielen Dank für die Aktualisierung Ihrer Stellungnahme von August 2022 und Januar 2023. Wir haben sie wunschgemäß in den Beschlussentwurf übernommen.
GSt1	Die GSt bedankt sich für die bisherigen Leistungen und Umsetzungs-Anstrengungen des RIT zu Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung in Bezug auf seine strategischen, organisations-, personal- und produktbezogenen Arbeitsebenen. Sie begrüßt den engen fachlichen Austausch, den das RIT bisher mit der Gleichstellungsstelle für Frauen gesucht hat, insbesondere, um gemeinsam geschlechter- und gleichstellungsbezogene Fragestellungen in der Digitalisierungsstrategie und in Bezug auf IT-Lösungen zu bearbeiten.	Vielen Dank für Ihre Unterstützung. Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für Frauen ist nach unserer Einschätzung ein unverzichtbarer Erfolgsfaktor für die Bearbeitung dieser Themen.
GSt2	Aus der Perspektive der fachlichen Begleitung und Unterstützung der Gleichstellungsstelle für Frauen ist festzuhalten, dass das RIT aktuell effektive Entwicklungsarbeit leistet, um bisher kaum vorhandene IT-Lösungen zu Genderbedarfen und -belangen aktiv zu gestalten, wie beispielsweise die technische Umsetzung der Belange aus dem gemeinsamen Papier von KGL und der GST zur Umsetzung der 3. und 4. Geschlechtsoption in IT-Prozessen. In einem inzwischen breiten und unterschiedlichen Spektrum sind	Vielen Dank für diese Einschätzung.

Quelle	Kommentar	Beantwortung
	wesentliche erste Maßnahmen zur Gerechtigkeit für alle Geschlechter fokussiert. Damit setzt sich das RIT an die Spitze pass-genauer IT-Entwicklung und demokratischer Beteiligungslösungen.	
GST 3	Die GSt freut sich auf eine weiterhin gute Verzahnung und einen guten Informationsaustausch zu den weiteren IT-Entwicklungsprozessen, zur weiteren Konzipierung der geschlechter- und gleichstellungsbezogenen Strategien, zur Organisations- und Personalentwicklung.	Vielen Dank für diese Anregung. Wir kommen Ihrem Wunsch zur weiterhin guten Verzahnung und dem guten Informationsaustausch gerne nach.
GST4	Gerade im Bereich der Personalschulungen werden sich mit fortschreitenden Erkenntnissen zur Umsetzung von Antidiskriminierung und Gleichstellung die Fortbildungs- und Schulungsinhalte zu Genderkompetenz regelmäßig weiterentwickeln. Hier regt die Gleichstellungsstelle für Frauen eine regelmäßige gemeinsame Abstimmung der Inhalte sowie der Referent*innen-Auswahl an.	Vielen Dank für diese Anregung. Wir kommen Ihrem Wunsch zur regelmäßigen Abstimmung über die Inhalte und bei der Auswahl der Referent*innen gerne nach.
GST5	Die Schulungs- und Fortbildungsangebote des POR befinden sich aus Sicht der GSt in einem notwendigen Aktualisierungs- und inhaltlichen Justierungsprozess, der unter weiterer Einbeziehung der GSt vorangetrieben werden muss, angefangen bei der, nach Informationsstand der GSt, seit Corona ausgesetzten Nachwuchskräfte-schulung zu den städtischen Querschnittsthemen, bis hin zur erforderlichen Neugestaltung der übergreifenden Genderkompetenz-Schulungen. Das POR hat wesentliche Formate angelegt, es ist jedoch wichtig, diese kontinuierlich aufrecht zu erhalten, auszubauen, zu aktualisieren, passgenau zu gestalten und zu vertiefen. Wenn das RIT auf die Fortbildungsangebote des POR zurückgreift, sollte die Anschlussfähigkeit von Passgenauigkeit und Tiefe an die eigenen Formate sichergestellt sein.	Vielen Dank für die Anregung. Gerne wenden wir uns an das POR, um passgenaue Schulungen zu generieren.
GST6	Die GSt unterstützt die vielfältigen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen*anteils in der IT in den Bereichen geschlechterspezifischer und gleichstellungsorientierter Berufswahlmotivation, Personalgewinnung, -bindung sowie der beruflichen Entwicklung. Die GSt freut sich auf eine Berichterstattung des Referats, die darstellt, wie effektiv die vorgestellten Maßnahmen gewirkt haben und wie sich die Zahlenentwicklung weiblicher und nicht-binärer Personen darstellt.	Vielen Dank für die Anregung. Im Rahmen der Gleichstellungskontrollings des it@M-eigenen Gleichstellungskonzeptes und des Gesamtstädtischen Gleichstellungskonzeptes für den Hoheitsbereich wird die Umsetzung und auch der Erfolg der Maßnahmen regelmäßig dargestellt.
GST7	<p>Nach nochmaliger Durchsicht der Sitzungsvorlage ist es uns wichtig, im Antrag der Referentin zu formulieren, dass der aktuelle qualitätvolle Weg zukünftig nicht in Gefahr geraten kann. Deshalb bitten wir dringend darum, zusätzlich die folgende Ergänzung zu unserer Stellungnahme im Antrag der Referentin als Punkt Nr. 2 aufzunehmen:</p> <p>"2. Der Stadtrat beauftragt das RIT, den in der Beschlussvorlage dargestellten Weg zur Umsetzung und Verankerung von geschlechterbezogener Antidiskriminierung, Gleichstellung und Kompetenzentwicklung</p>	Vielen Dank für diese Anregung, die wir gerne berücksichtigt haben.

Quelle	Kommentar	Beantwortung
	weiterhin zu verfolgen und in der durchgängigen Umsetzung weiterzuentwickeln."	
KGL	<p>Wir bitten auf Seite 11 unter dem Punkt 6. den ersten Satz zu verändern und das Wort „Orientierungen“ zu streichen:</p> <p>Der Satz könnte dann lauten: Das RIT ist in vielen Bereichen Vorreiterin bei der Umsetzung der Genderperspektive in IT und Digitalisierung, die die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbedarfe von Mädchen, Frauen, nicht-binären Menschen und weiteren geschlechtlichen Identitäten in ihren fachlichen Aufgaben berücksichtigt und umsetzt.</p>	<p>Vielen Dank für die Anregung. Wir haben Ihren Vorschlag gerne aufgenommen und umgesetzt.</p>

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Korreferentin (RIT) und Verwaltungsbeirat (RIT-I), Verwaltungsbeirätin (it@M)

Die Korreferentin des RIT, Frau Stadträtin Sabine Bär, der zuständige Verwaltungsbeirat von RIT-I, Herr Stadtrat Lars Mentrup und die Verwaltungsbeirätin von it@M, Frau Stadträtin Judith Greif, haben einen Abdruck der Sitzungsvorlage erhalten.

II. Antrag der Referentin

1. Der Stadtrat nimmt den Vortrag der Referentin zur Kenntnis.
2. Der Stadtrat beauftragt das RIT, die Umsetzung und Verankerung von geschlechterbezogener Antidiskriminierung, Gleichstellung und Kompetenzentwicklung weiterhin zu verfolgen und in der durchgängigen Umsetzung weiter zu entwickeln.
3. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 02539, Repräsentanz von Frauen im Bereich Digitalisierung, von der Fraktion Die Grünen / Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
4. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 02542, Schaffung von Strukturen und Prozessen zur Berücksichtigung der Genderperspektive bei allen Maßnahmen und IT-Projekten im IT-Referat, von der Fraktion Die Grünen / Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion bleibt damit aufgegriffen bis zum 31.12.2024.
5. Der Stadtratsantrag Nr. 20-26 / A 02543, Genderkompetenz als fachliche Kompetenz im IT-Referat etablieren, von der Fraktion Die Grünen / Rosa Liste, SPD / Volt – Fraktion ist damit geschäftsordnungsmäßig erledigt.
6. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Die Referentin

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dr. Laura Dornheim
Berufsm. Stadträtin

IV. Abdruck von I. mit III.

über die Stadtratsprotokolle
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an die Stadtkämmerei
an das Revisionsamt

z. K.

V. Wv. - RIT-Beschlusswesen