

Besser GLEICHberechtigt als später!

Gleichstellung von Frauen und Männern

Jahresbericht 2021

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5

Vorwort.....	6
Gleichstellung – gesetzliche Normen	8
Organigramm	9

Interne Gleichstellung 10

Die Interne Gleichstellung in Zahlen	11
Wissen to go	12
„Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“ Virtueller Equal Pay Day	13
Gender Kompetenz – „Neue Perspektiven durch die Genderbrille“	14
„Offene Sprechstunde“ in den Stadtbezirken und digital.....	15
Bündnis „Mit Frauen in Führung“	16
Girls’Day und Boys’Day	17
Netzwerktreffen für Frauen im (ehemals) mittleren Dienst: ein Resilienzworkshop	18
Netzwerktreffen für Frauen im (ehemals) höheren Dienst	19
Mentoring-Projekt für Teilzeitkräfte	21

Externe Gleichstellung 23

Eine Trophäe für den Kölner Frauenpreis: Kooperation mit der Ecosign	24
„Verbunden, Vernetzt, Vereint“ – Erster digitaler Internationaler Frauentag	25
EDELGARD	26
EDELGARD – Social Spots	27
Anlotzen? Anmachen? Angrapschen? Nicht mit mir!.....	28
„Damit Träume wahr werden!“ – Weltmädchentag	29
Orange Days	30
Aktion des AK gegen Gewalt an Frauen	31
Bank	31
Köln leuchtet orange	31
Städtische Veranstaltungen im Rahmen der Orange Days	32
„Männer töten Frauen, weil sie Frauen sind – auch in Deutschland“	32
„Gewaltiger als gedacht! Wenn das Handy zum Feind wird“	32
Ausstellung „Was ich anhatte“	33
Fortbildungen gegen Gewalt an Frauen (für den Arbeitskreis).....	33

Sexistische und Sexualisierte Werbung in Köln	34
Diversity	35
Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation der Stadt Köln	35
Zusammenarbeit Themenwochen zu „Wir leben Vielfalt“	36
Wussten Sie schon... ..	36
COMEBACK	37
1700 Jahre jüdisches Leben	38

Bündnis BerufLeben. 40

Beurlaubte	41
Betriebseigene Betreuungsplätze für Kinder	41
Väternetzwerk „stadtväter“	42
Videodrehs für familienorientierte Themen.....	43
Konzept Führen in Teilzeit	44

Übergreifende Themen..... 45

Midissage „Der Stadt Bestes – Das Gute in der Krise“	46
„Sisters of Comedy – Nachgelacht“	47
Vertragsunterzeichnung für den ersten digitalen „Kölner Frauen*Stadtplan“	47
Sechs Monate als Trainee bei dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern	48

Einleitung

Liebe Leser*innen,

2021 war ein bewegtes Jahr.

Wir alle können hierzu eine besondere Geschichte erzählen.

Ereignis- und arbeitsreiche Monate liegen hinter uns – maßgeblich beeinflusst und geprägt durch das zweite Jahr der Corona-Pandemie, die wesentliche Teile des gesellschaftlichen Miteinanders bestimmte. Die Zeit hatte auch für das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern viele neue Aspekte und Facetten.

Die Bewältigung bisher unbekannter Herausforderungen bescherte uns eine Ausweitung der digitalen Kompetenz und forderte insbesondere unsere Kreativität und Umsetzungstärke. Es hieß alte Muster zu verlassen und neue Wege zu gehen. Und die haben wir genutzt, um selbst als Team trotz ausgeweitetem Homeoffice in gutem Kontakt zu bleiben, neue Veranstaltungsformate zu kreieren und unsere Netzwerke fortzuführen. So konnte in den verlängerten Mittagspausen digital an den „Wissen to go“-Angeboten teilgenommen werden und wir trafen uns erstmalig mit Beurlaubten in der Erziehungszeit über Videokonferenzen und konnten auch hier einige Vorteilsübersetzungen in Bezug auf ein Treffen in Präsenz festmachen. Einiges war aus der Not geboren, anderes hingehen werden wir uns auch für die Zukunft bewahren.



Vor allem aber konnten wir eine Premiere feiern. Der Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern kam genau zur rechten Zeit. Es wurden nicht nur pandemiebedingte Problemstellungen, wie häusliche Gewalt und die veränderten Lebenslagen von Frauen und Mädchen in den Fokus gerückt, sondern auch die alltägliche meist kaum beachteten Geschlechtsdiskriminierungen, wie Toilettengebühren für Frauen oder kostenfreie Menstruationsartikel.

Mit den Diskussionen rund um Gender Mainstreaming, Gender Planning und Gender Budgeting wurden nicht nur Probleme benannt, sondern auch Lösungen aufgezeigt oder nach neuen Lösungswegen gesucht, die auch in der Zukunft wirken werden.

Das Thema „Gewalt“ – ob im häuslichen Bereich oder im öffentlichen Raum – und seine Bedeutung für die Stadtgesellschaft ist aktueller denn je. An den Orange Days erstrahlten in Köln rund 70 Bauwerke. Die Teilnahme so vieler Unternehmen zeigt, dass ein weiterer Schritt zur Sensibilisierung der Kölner*innen erreicht wurde.

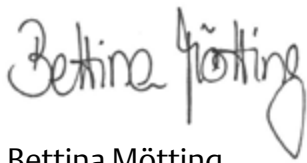
Ich könnte noch so vieles mehr anführen, aber schauen Sie doch einfach selbst in unseren Jahresbericht 2021 – hier erfahren Sie mehr!

An dieser Stelle möchte ich mich herzlich bei den Kolleg*innen meines Amtes bedanken: Dafür, dass Sie mit viel Engagement und Leidenschaft die alltäglichen und neuen Herausforderungen bewältigt haben, aber vor allem dafür, dass Sie unter den Gegebenheiten und ständigen Veränderungen im Jahr die Energie und Kraft gebündelt haben, die Gleichstellungsarbeit voranzubringen und weiterzuentwickeln.

Bedanken möchte ich mich ebenfalls auch bei den rund 150 Kölner Frauenorganisationen sowie Einrichtungen, die sich für die Männer- und Jungenarbeit stark machen, deren Innovations- und Schaffenskraft gerade in der Zeit der Pandemie unermüdlich und wertvoll für unsere Stadtgesellschaft waren und unverzichtbar sind.

Wir werden weiter engagiert und mit Zuversicht an der Fortentwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Stadt arbeiten und ich möchte Sie als Stadtgesellschaft einladen, sich mit uns für die Gleichstellung einzusetzen und unsere gemeinsame Zukunft solidarisch in die Hand zu nehmen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Bettina Mötting
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln und
Leiterin des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern



Gleichstellung – gesetzliche Normen

Da die Stadt Köln nicht nur Arbeitgeberin, sondern auch Kommune ist, hält die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln eine Doppelrolle inne: Sie ist Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Fragen innerhalb der städtischen Verwaltung und zugleich verantwortlich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Kölner Stadtgebiet.

Ihr Handeln und Wirken wird entsprechend von zwei gesetzlichen Säulen getragen. Der innerstädtische Aufgabenbereich beruht auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW, die kommunale Zuständigkeit auf der Gemeindeordnung NRW.

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art. 3 GG). Festgelegte Ziele sind:

- die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Auf kommunaler Ebene wird der Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten durch die Gemeindeordnung NRW und die Hauptsatzung der Stadt Köln definiert. Nach § 5 Abs. 3 der GO wirkt die Gleichstellungsbeauftragte „bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.“ Im Vordergrund dieses Themenumfelds stehen der Abbau von Diskriminierung von Frauen und die Förderung ihrer gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben.

Der Doppelrolle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend – und den beiden gesetzlichen Säulen, auf denen ihre Arbeit beruht – ist das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern in zwei zentrale Bereiche gegliedert: die Interne und die Externe Gleichstellung. Die innerstädtische Gleichstellungsarbeit wird seit 2019 zudem vom Bündnis BerufLeben unterstützt.

Organigramm



Interne Gleichstellung

Die Interne Gleichstellung in Zahlen

Das Handlungs- und Aufgabenspektrum der internen Gleichstellungsarbeit basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW. 2021 wurde das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern an insgesamt **16.527** personellen Maßnahmen beteiligt. Dies sind Vorgänge wie beispielsweise Einstellungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen oder Arbeitszeitveränderungen. Hinzu kamen weitere **229** organisatorische Maßnahmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat zudem an insgesamt **48** Auswahlverfahren mit ein- oder mehrtägigen Auswahlterminen teilgenommen.

Neben der Beteiligung an innerstädtischen Maßnahmen verschiedener Art ist die Beratungsarbeit ein weiterer Schwerpunkt innerhalb des Aufgabengebiets. 2021 fanden insgesamt **80** Beratungen & Coachings mit zum Teil mehreren Terminen und einer Gesamt-Beratungszeit von **57,5** Stunden statt. Neben Karrierecoachings geht es um Themen wie beispielsweise Teilzeitmöglichkeiten, Rückkehr aus der Beurlaubung, Anrechnung der Stufenlaufzeit, Kündigung in der Probezeit, aber auch um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Art	Aufteilung	Gesamtanzahl
Personalmaßnahmen	m.D.: 7327 g.D.: 3426 h.D.: 563	11.316
Ausschreibungen	m.D.: 685 g.D.: 1066 h.D.: 181	1.932
Auswahlrunden	m.D.: 751 g.D.: 774 h.D.: 73	1.598
Sonstige Maßnahmen	1681	1.681
Gesamt		16.527
Orgamaßnahmen	229	229
Beratungen & Coachings	80	80

Wissen to go

Warum nur Coffee to go, wenn man sich auch schnell und einfach Wissen mitnehmen kann?

Unter dem Motto „Ihre etwas andere Mittagspause“ bietet die Veranstaltungsreihe den städtischen Mitarbeiter*innen 90 Minuten lang kostenlosen Rat von Expert*innen zu zielgruppenspezifischen Themen.

Wegen der pandemischen Lage musste die Zahl der Teilnehmenden pro Veranstaltung in Präsenz zwar begrenzt werden, dennoch konnten sich insgesamt **182** Interessierte in ihrer Mittagspause beraten und inspirieren lassen. Zusätzlich wurden einige digitale Veranstaltungen für die Mitarbeitenden der Stadt Köln angeboten.

Die Themen 2021 waren:

- Diversity? Gut, dass die Stadt Köln so etwas macht!
D&I Experte Hans W. Jablonski anlässlich des Diversity-Tags
- Stressmanagement für eine gesunde Work-Life-Balance
Monika Huisgen, Life- und Jobcoach
- Kinder und Jugendliche vor sexuellen Übergriffen im Netz schützen
Silke Knabenschuh, Medienpädagogin und Fachreferentin Jugendmedienschutz / Prävention sexualisierte Gewalt
- Das Wichtigste zum Unterhalt nach Trennung und Scheidung
Carmen Grebe, Fachanwältin für Familienrecht, systemische Familienberaterin und Lehrbeauftragte an der HSPV NRW
- Selbstbewusst und Durchsetzungsstark auftreten
Sibylle Kaminski, Relax your work® -Life- und Business Coach, Autorin „Der kleine Jobcoach“



„Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“ Virtueller Equal Pay Day

Gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit – ein Selbstverständnis?

Keinesfalls: Darauf macht alljährlich der Equal Pay Day, als internationaler Aktionstag für Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, aufmerksam. Er symbolisiert den Tag, bis zu dem Frauen in Deutschland im Durchschnitt unentgeltlich arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.

2021 bestand eine geschlechtsspezifische Lohnlücke („Gender Pay Gap“) von **18** Prozent. Damit mussten Frauen durchschnittlich **69** Tage unbezahlt arbeiten. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Fehlende Gehaltstransparenz, durch Rollenstereotype beeinflusste Berufswahlen, unterschiedliche Erwerbsbiografien

oder ein überholtes Steuersystem sind nur einige Beispiele hierfür.

So lautete das diesjährige Motto: „Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“

Daher hat das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern sich zum Ziel gesetzt, Aufklärungsarbeit zu leisten und erstmalig ein **Quiz** zum Thema „Equal Pay“ im Intranet veröffentlicht. Der Zuspruch und die Resonanz waren riesig und die Erkenntnis über manche Zahlen und Fakten ebenso!

Abgerundet wurde der Tag mit einer virtuellen Abendveranstaltung, die vom Professional Women Club Köln e. V. organisiert und von der städtischen Gleichstellungsbeauftragten Bettina Mötting mit einem Grußwort eröffnet wurde.

Viele Game Changer*innen – mutige, aktive und innovative Macher*innen, Interessierte und Betroffene – trafen sich auf einem virtuellen Podium, um sich für den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ stark zu machen. Diskutiert wurde über die partnerschaftliche Vereinbarung von Karriere und Familie, über individuelle, unternehmerische und gesellschaftliche Lösungen und vor allem über gemeinsame Chancen.



Gender Kompetenz – „Neue Perspektiven durch die Genderbrille“

In den Gender-Trainings wird angehenden und neuen Führungskräften ein Einblick in die unterschiedlichen Potenziale und Sichtweisen von Frauen und Männern vermittelt. Durch die Berücksichtigung dieser Gender-Perspektiven können Unterschiede gezielt eingebunden und genutzt werden, wodurch sich bessere Ergebnisse erzielen lassen.

2021 hat das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern zusammen mit einem externen Unternehmensberater **16** digitale Schulungstage durchgeführt. So konnten insgesamt **131** Führungskräfte, darunter **85** Führungsfrauen und **46** Führungsmänner geschult werden.

Es geht nicht um besser oder schlechter, es geht um ANDERS!

In den angebotenen Gender-Trainings werden verschiedene Sachverhalte beleuchtet:

- Was ist Gender Mainstreaming?
- Grundkenntnisse der gleichstellungspolitischen Strategie „Gender Mainstreaming“
- Warum sind Frauen und Männer unterschiedlich?
- Bewusstsein für geschlechtsspezifisches Verhalten von Frauen und Männern
- Wie können die unterschiedlichen Potenziale und Sichtweisen von Frauen und Männern genutzt werden?
- Praktischer Nutzen und Anwendung für die Erfüllung der Fachaufgaben
- Wie wirken sich die Unterschiede auf mein Führungsverhalten aus?

- Führung in Bezug auf geschlechterdifferenzierte Aspekte
- Wie wird Gender konkret?
- Vermittlung von genderrelevanten Methoden

Ziel ist es, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen, Interessen, Sichtweisen & Fähigkeiten von Frauen und Männern zu berücksichtigen um damit bessere Ergebnisse zu erzielen!

Männliche Führungskraft:

„Ich bin – sagen wir mal – „ergebnisoffen“ in das Seminar gestartet, und bin ehrlich sehr positiv überrascht worden. Die angenehme Atmosphäre, gute Struktur und sehr faktenbasierte Darstellungen haben mir gut gefallen!“

„Ein sehr interessantes, spannendes und vielschichtiges Seminar. Es hat den Blick geschärft für ein Thema, zu dem ich bisher keine Berührungspunkte hatte.“

„Ich bin auf Dinge aufmerksam gemacht worden, die mir vorher nicht bewusst waren.“

„Das Seminar vermittelt eine andere Sichtweise auf das Verhalten von Frauen und Männern. Ich werde künftig als Führungskraft mein Verhalten darauf ausrichten und mehr Verständnis aufbringen.“

„Das Thema geht alle an, nicht nur Führungskräfte.“

„Offene Sprechstunde“ in den Stadtbezirken und digital

Nach dem erfolgreichen Start in 2020 wurde das Angebot der offenen Sprechstunde am 29.11.2021 im Bürgeramt Mülheim und am 30.11.2021 im Bürgeramt Ehrenfeld fortgeführt.

Alle Kolleg*innen mit Sitz in diesen Bezirken waren herzlich eingeladen, das Angebot der Beratung und der individuellen Unterstützung zu den Schwerpunktthemen Gleichstellung von

Frau und Mann und zu den Fördermaßnahmen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzunehmen oder Informationen einzuholen. Der vertrauliche Rahmen ermöglicht es auch sensible Themen, zum Beispiel im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, anzusprechen.

Erstmalig fand am 02.12.2021 auch ein digitales Angebot statt, welches von den Mitarbeitenden, die nicht in den besuchten Standorten niedergelassen sind, dankend angenommen wurde.

Neben der einzelfallbezogenen Beratung konnten sich Mitarbeitende auch allgemein über gleichstellungsrelevante Themen, wie beispielsweise den Gleichstellungsplan und geschlechtergerechte Sprache, informieren. Führungskräften wurde die Gelegenheit zum Austausch über die optimale Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichstellung in ihrer Dienststelle gegeben.

Durch die wirksame Bekanntmachung der Sprechstunde im Intranet sowie mit einer Plakataktion in den Schaukästen der Personalräte wurde zudem wirkungsvoll auf das ganzjährige verwaltungsübergreifende Informations- und Beratungsangebot des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern aufmerksam gemacht.

Die Oberbürgermeisterin | Stadt Köln

Offene Sprechstunde

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern kommt zu den Kolleg*innen.

Gleichberechtigung
Beruf und Familie
Sexuelle Belästigung
Arbeiten und Führen in Teilzeit
Karriereplanung

29.11.2021
Bürgeramt Mülheim
Wiener Platz 2a
Raum 602

30.11.2021
Bürgeramt Ehrenfeld
Venloer Straße 419 – 421
Raum 105a

02.12.2021
digital
via „BigBlueButton“

Jeweils von 8 – 12 Uhr ohne Voranmeldung und 12 – 16 Uhr mit Voranmeldung per Mail an: gleichstellungsamt@stadt-koeln.de

Bündnis „Mit Frauen in Führung“

Mit Unterstützung von FEMALE RESOURCES haben sich 13 Kölner Unternehmen zu einem aktiven Netzwerk zusammengeschlossen, um „Mit Frauen in Führung“ zu gehen.

Die Stadt Köln ist seit der Gründung im Jahr 2016 aktives Mitglied im Bündnis „Mit Frauen in Führung“, welches sich zum Ziel gesetzt hat, Potenziale von Frauen zu fördern und den Frauenanteil in Führungspositionen aktiv zu erhöhen. Neben der Stadt Köln gehören zwölf weitere Kölner Unternehmen dem Bündnis an.



Das Bündnis engagiert sich für moderne Rollenbilder, für Transparenz bei der Stellenbesetzung sowie für gendergerechte Führung und schärft den Blick auf die Stärken von Frauen, auf ihren Karrierewillen und ihre Lebensphasen.

Das Fundament der nachhaltig erfolgreichen Arbeit im Bündnis bildet das Commitment der jeweiligen Unternehmensspitzen. Alle Unternehmensleitungen bekennen sich anhand der Selbstverpflichtung eindeutig zu: MIT FRAUEN IN FÜHRUNG!

Anlässlich des 5. Bündnis-Geburtstages im Herbst 2021 bekräftigten alle Vorständ*innen und die Kölner Oberbürgermeisterin ihre Selbstverpflichtung für Geschlechterparität und Female Empowerment durch eine

feierliche Unterzeichnung einer gemeinsamen Kölner Gender-Erklärung im Rahmen eines



digitalen GENDER EXECUTIVE ROUND TABLE: Mit zahlreichen Aktivitäten, wie systematischen Austausch in Workshops, Teilen von Best Practices oder Erarbeiten von Gender-Strategien wird messbarer Erfolg geschaffen und ein klares Zeichen für den Standort Köln gesetzt.

Parallel profitieren die Mitarbeiterinnen der jeweiligen Unternehmen unmittelbar durch unternehmensübergreifende Karriereworkshops und Cross Mentoring-Projekte.

Das 6. Cross-Mentoring-Projekt startete mit einer Auftaktveranstaltung im Oktober 2021

und läuft über 15 Monate. Im Rahmen dessen entsendete die Stadt Köln zwei weibliche Führungskräfte der oberen Managementebene als Mentees und zwei städtischen Kolleg*innen aus der Amtsleitungsebene als Mentor*in.

Cross-Mentoring ist eine spezielle Form des Mentorings, bei dem unterschiedliche Unternehmen zur Führungskräfteentwicklung zusammenarbeiten. Frauen werden durch eine*n Mentor*in aus dem Management eines anderen Unternehmens in ihrer Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung unterstützt.

Herzstück ist dabei die Beziehung zwischen Mentor*in und einer karrierewilligen Frau (Mentee), die zu einem Tandem zusammengeführt werden. Das Cross-Mentoring ermöglicht den

Unternehmen, unternehmensübergreifend und doch individuell Führungskräfte zu fördern.

Seitens der Stadt Köln profitierten durch die bereits durchgeführten Cross-Mentoring-Projekte insgesamt zehn Mitarbeiterinnen. Bei 30 Prozent der Frauen kam es zu einem Stellenwechsel und 40 Prozent der Frauen wurden befördert.



Girls'Day und Boys'Day

Der bundesweite Aktionstag, an dem Mädchen und Jungen ab der 5. Klasse Einblicke in männer- bzw. frauendominierte Berufe erhalten können, fand dieses Jahr am 22.04.2021 statt. Aufgrund der pandemiebedingten Sicherheitsmaßnahmen konnten 2021 leider keine Präsenzveranstaltungen angeboten werden. Es galt umzudenken und möglichst viele junge Menschen, ganz im Sinne des diesjährigen Mottos „Berufsorientierung 4.0“, digital zu erreichen. Was eignet sich dafür besser als eine mehrtägige Social Media Kampagne?

Vom 20. bis 22. April 2021 bespielte das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern die städtischen Social-Media-Kanäle und die

Internetseite zum Aktionstag mit Informationen rund um das Thema Berufs- und Studienwahl fernab von Geschlechterstereotypen. Zusätzlich wurde das überwiegend digital angebotene Programm auf den Internetseiten des Girls'Day und Boys'Day beworben.

Spannende Impulse für das Überdenken des eigenen Rollenverhaltens gab es in verschiedenen Interviews:

- mit einer männlichen Fachkraft im städtischen Kita-Bereich,
- mehreren Feuerwehrfrauen und
- der Gleichstellungsbeauftragten Bettina Mötting.

Die 14-jährige Schülerin Carla sprach mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Köln über ihr Tätigkeitsfeld: Was bedeutet Gleichstellung? Warum gibt es die Position der Gleichstellungsbeauftragten? Welche Aufgaben hat eine Gleichstellungsbeauftragte? Und ist die Gleichstellungsbeauftragte nur für Frauen da oder auch für Männer?



Der 12-jährige Schüler Alexander hat den Boys'-Day genutzt und ein Interview mit Christoph

Pohl, einem Erzieher der Stadt Köln, geführt. Der erzieherische Bereich ist ein weiblich dominiertes Berufsfeld. Mit geschickten Fragen hat Alexander herausfinden können, warum Erziehung nicht einfach eine Aufgabe nur für Frauen ist, dass soziale Berufe ganz schön spannend sein können und wie Christoph Pohl als einer der wenigen Männer im Kita-Bereich damit umgeht, in einem Beruf zu arbeiten, der meist von Frauen ausgeübt und durch Geschlechterklischees dominiert wird.



Netzwerktreffen für Frauen im (ehemals) mittleren Dienst: ein Resilienzworkshop

Das Netzwerktreffen des (ehemaligen) mittleren Dienstes fand am 01.10.2021 nach pandemiebedingter Umstellung in Kooperation mit dem Personal- und Verwaltungsmanagement der Stadt Köln erstmals digital statt.

Bei diesem Workshop zum Thema Resilienz konnten sich interessierte Mitarbeiterinnen im ehemals mittleren Dienst austauschen und Kompetenzen für ihren (Arbeits-)Alltag erlernen. Durch die Option in Breakout-Rooms in

Kontakt zu treten, konnten sich **13** Mitarbeiterinnen vernetzen.

Den Workshop zum Thema „Resilienz. Gesundheit erhalten – innere Widerstandsfähigkeit & Flexibilität am Arbeitsplatz stärken“ hat die Soziologin und zertifizierte Resilienz-Trainerin Sigrid Meihack-Jung geleitet. Der rege Austausch unter den Kolleginnen hat gezeigt:

Dieses Netzwerktreffen war ein Erfolg!

Netzwerktreffen für Frauen im (ehemals) höheren Dienst

Kurz vor Weihnachten fand erstmalig ein digitales Netzwerktreffen für Frauen des (ehemals) höheren Dienstes statt. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage:

Wie bringe ich meine persönliche Marke zum Strahlen und erfolgreich an den Markt?

Zahlreiche Studien konnten bereits nachweisen, dass die persönliche Marke wichtiger für die Karriere ist als Kompetenz. So kann die Persönlichkeit der Gründer*innen, eher als der Inhalt eines Geschäftsplans, entscheidend darüber sein, ob Privatinvestor*innen eine finanzielle Unterstützung zusichern.

Was aber sind die konkreten Hürden, die Charisma und ein selbstbewusstes äußeres Erscheinungsbild ausbremsen?

Zu diesem Themenkomplex referierte Dr. Laura Wendt, internationale Rednerin, Autorin und Global Head für Diversity & Inclusion (DnI)

bei Siemens Healthineers sowie Expertin für Neurowissenschaften in einem spannenden Workshop.

Soviel sei verraten:

Es gilt den Blick nach innen zu richten und sich darauf zu fokussieren, wer und was wir sind und weniger darauf, was wir sein sollten.

Abgerundet wurde der digitale Workshop mit einigen praktischen Tipps, wie Sie...

- Ihre persönliche Marke aufbauen und zum Strahlen bringen,
- sich mit anderen erfolgreich vernetzen und gegenseitig unterstützen,
- sich von Ihren negativen Gedanken distanzieren und Ihre Angst vor dem Scheitern überwinden.

Fazit: Ein sehr inspirierender und faszinierender Workshop für über 80 verwaltungsinterne Frauen.



„Sehr gute Tipps für die Praxis und eine charismatische Referentin. Vielen Dank!“

Rundum gelungene Veranstaltung!

Mehr davon 😊

Das Online-Format hatte mich zunächst abgeschreckt. Aber wie es umgesetzt war, war SEHR GUT! Die Referentin hat das professionell gemacht!



Netzwerktreffen für Frauen im (ehemals) gehobenen Dienst: Stimmtraining

„**Hören Sie auf Ihre Stimme!**“ – Rund 40 Frauen folgten dieser Einladung und nahmen die Möglichkeit eines professionellen Stimmtrainings mit Elisabeth Wilfart, ausgebildete Stimmtrainerin und Konzertsängerin, wahr.

Die Teilnehmerinnen konnten durch einen Vortrag und verschiedene Übungen den bewussten Einsatz ihrer Stimme trainieren, um sie im Alltag oder in ganz konkreten Situationen, zum Beispiel beim Präsentieren oder Moderieren, wirkungsvoller und gezielter einzusetzen. Unsere Art und Weise der Kommunikation

bestimmt ganz wesentlich, wie wir wirken und prägt unsere Beziehungen zu anderen Menschen. Unsere Stimme ist dabei Ausdruck unserer Persönlichkeit, man könnte auch sagen, unsere Visitenkarte. Auch im Berufsleben öffnen sich daher durch souveränes Auftreten und rhetorische Kompetenzen viele Türen.

Im Anschluss gab es die Möglichkeit des „Networkings“, in dem sich Kolleginnen kennenlernen, Erfahrungen und Informationen austauschen und Impulse für neue Ideen und Projekte gesetzt werden konnten.



„Vielen Dank für die Veranstaltung! Ich werde mich in Zukunft noch mehr in Frauennetzwerken engagieren wollen!“

„Angenehme Atmosphäre, gute Mischung von Übungen und Vortrag, hat großen Spaß gemacht!“

„Eine tolle Orga! Veranstaltung bei der ich wieder mehr über mich erfahren konnte. Vielen Dank!“

Mentoring-Projekt für Teilzeitkräfte

Mentoring ist ein wirkungsvolles Instrument der Personal- und Karriereentwicklung und seit vielen Jahren ist die Umsetzung ein etabliertes Kooperationsprojekt zwischen dem Personal- und Verwaltungsmanagement und dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern für eine gezielte Frauenförderung. Dabei werden wechselnd verschiedene Ebenen und Zielgruppen angesprochen, um möglichst vielen Mitarbeiter*innen eine Möglichkeit zur Teilnahme anzubieten.

Das 6. Mentoringprojekt der Stadt Köln richtete sich an Frauen und Männer in Teilzeit in der Laufbahngruppe 1 und den entsprechenden Entgeltgruppen. Kernziel dieses Mentoring-Projekts war die Förderung von Mitarbeiter*innen mit Familienpflichten durch Unterstützung der beruflichen Karriereplanung, Kompetenzförderung und Erweiterung des eigenen Netzwerks.

Nach einem Ausschreibungs- und Auswahlverfahren starteten im Dezember 2020 acht Kolleginnen aus unterschiedlichen Bereichen der Stadtverwaltung für die Dauer von 18 Monaten ihr Mentoring.

Durch die Coronapandemie musste im Projekt mit besonderen Herausforderungen umgegangen werden. Mentoring lebt von engen und persönlichen Beziehungen, in denen über einen regelmäßigen Austausch Vertrauen, Offenheit, Erfahrungs- und Wissensvermittlung erfolgt. Dies gilt ganz besonders für die

Beziehung zwischen Mentee und Mentor*in, aber auch für die Kontakte im Mentee- und Mentor*innennetzwerk insgesamt. Es galt daher neue Möglichkeiten und Formate zu schaffen, die ein gutes Kennenlernen untereinander sowie einen vertrauensvollen Austausch über die Monate ermöglichen konnten. Die jeweiligen Tandems zwischen Mentee und Mentor*in fanden hierfür unter sich gute kreative Wege. Neben den mittlerweile vertraut gewordenen Videotelefonaten, fanden digitale Shadowing-Termine, gemeinsame Spaziergänge und wenn immer möglich auch Treffen in Präsenz statt.

Begleitet wurde die Tandemarbeit durch ein engmaschiges und vielfältiges Rahmenprogramm, durch das auch der Austausch im Netzwerk selber aufgebaut und gepflegt werden konnte.

Als Beispiel-Format sei hier das regelmäßig stattgefundene Digital-Café genannt, in dem die Mentees moderiert über Themen wie gezielte Fragetechniken, Verbesserung der eigenen Sichtbarkeit und aktive Karriereplanung in der Teilzeit reflektieren konnten.

Die Zwischenbilanz im Sommer 2021 sowie ein Treffen unter dem Motto „Retro- und Prospektive“ zum Jahreswechsel gaben den Mentees den Anstoß, eine Standortbestimmung und einen Zielabgleich für sich selbst vorzunehmen, sowie ggf. kleine Richtungsänderungen zu vollziehen oder neue Meilensteine zu setzen. Flankiert wurden die Tandem- und Gruppentreffen

fen von Fachseminaren zu den Themen Rhetorik, Selbst- und Fremdbild und Visualisierung.

Ein besonderer Höhepunkt war der gemeinsame Besuch der Schirmfrau des 6. Mentoringprojektes und Direktorin der Stadtbibliothek, Frau Dr. Hannelore Vogt. Neben einer beeindruckenden Präsentation über die Arbeit der Bibliothek war es für die Mentees eine wichtige Erfahrung, Einblicke in den persönlichen Karriereverlauf und den wertvollen Erfahrungsschatz von Frau Dr. Vogt erhalten zu dürfen.

Die Mentoring-Projekte der letzten Jahre haben durchgehend gezeigt, dass sich eine Teilnahme für alle Seiten lohnt: Die Mentees erhalten eine

ausgezeichnete Gelegenheit zur individuellen Weiterentwicklung und Vernetzung, die Dienststellen können von den erworbenen Kompetenzen und Kontakten profitieren und die Mentor*innen erhalten die Möglichkeit eines Austausches, der sich von den alltäglichen Dienstkontakten abhebt.

So zeigt sich auch an den Mentees des 6. Mentoringprojektes, dass die Veränderungsbereitschaft, die sie zu Beginn des Mentorings mitgebracht hatten, im Laufe des Projektes in ganz konkrete Karriereschritte wie Stellenwechseln, Teilnahmen an Weiterqualifizierungen oder anderen Entwicklungsmaßnahmen umgesetzt werden konnte.



Externe Gleichstellung

Eine Trophäe für den Kölner Frauenpreis: Kooperation mit der Ecosign

Mit dem ELSE-FALK-Preis werden in Köln seit 2020 Frauen für ihr außergewöhnliches Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern oder Mädchen und Jungen gewürdigt.

Bereits bei der ersten Verleihung des Kölner Frauenpreises in 2020 entstand die Idee, nicht nur eine Urkunde und das Preisgeld zu überreichen, sondern auch etwas, das eine individuelle und starke Aussagekraft sowie Symbolcharakter besitzt. Eine Trophäe, die sowohl auf die Persönlichkeit abstellt als auch das Thema Gleichstellung einbezieht und gleichzeitig die **Bedeutung des Frauenpreises** in Ästhetik und Philosophie widerspiegelt.

Aus diesem Grundgedanken entstand die Kooperation mit der Akademie für Gestaltung „ecosign“ und somit eine wirklich sehr



spannende Symbiose von Genderthematik und nachhaltigem Design. Die Entwürfe von insgesamt neun Studierenden zeigten eine hohe Sensibilisierung für das Gleichstellungsthema, Originalität, ein hohes Maß an Kreativität und Vielfalt und eine fachliche Kompetenz in der Umsetzung. Ayla Gillessen's Entwurf „Tornado“ gewann und wird von nun an auch als Bildmarke den Kölner Frauenpreis begleiten.

„Verbunden, Vernetzt, Vereint“ – Erster digitaler Internationaler Frauentag

Unter dem Motto „Lokal Verbunden, Digital Vernetzt, Im Handeln Vereint“ fand am Sonntag, den 7. März, anlässlich des Internationalen Frauentags (IFT) eine digitale Veranstaltung statt.

Der erste Veranstaltungsteil wurde live und direkt aus den Räumlichkeiten des Senftöpfchen-Theaters gestreamt. Neben einer Podiumsdiskussion zum Kölner Gleichstellungsausschuss fanden Interviews mit der ersten Kölner Frauenpreisträgerin Frauke Mahr und der Präsidentin der IHK Köln Frau Dr. Nicole Grünewald statt. Geführt wurden die Gespräche von der stellvertretenden

Chefredakteurin des Kölner Stadtanzeigers, Sarah Brasack. Durch das Programm führte die Kölner Gleichstellungsbeauftragte Bettina Mötting.

Am Nachmittag wechselte das Programm von der linearen Streaming-Veranstaltung hin zu verschiedenen Workshops und Fachvorträgen: Von der Istanbul-Konvention über Equal Care und 1700 Jahre jüdisches Frauenleben in Köln hin zu Stimmtraining, Online-Konferenz-Tipps und entspannenden Yoga-übungen hielt der zweite Veranstaltungsteil ein breit gefächertes Angebot bereit.

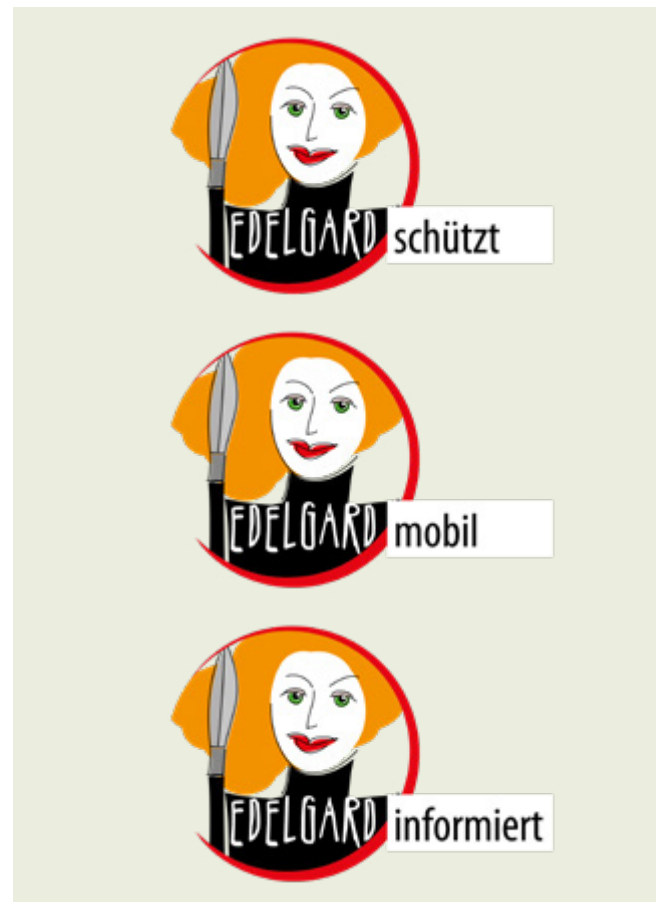


EDELGARD

EDELGARD ist eine Kampagne der „Kölner Initiative gegen sexualisierte Gewalt“ und steht für mehr Schutz für Frauen und Mädchen gegen sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum in Köln. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern ist Mitglied dieser Initiative.

Mit „EDELGARD schützt“ finden Frauen und Mädchen bei Belästigung oder akuter Bedrohung Orte, wo sie durchatmen und ihre nächsten Schritte planen können. Solche Schutzorte sind durch ein bestimmtes Emblem gekennzeichnet.

EDELGARD hat zum Ziel, die Stadtgesellschaft zu dem Thema sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum zu sensibilisieren. Umso wichtiger ist es, die Bekanntheit zu erhöhen sowie das konkrete Angebot mit den Zielgruppen zu kommunizieren.



Erstsemesterbeutelaktion an der Uni Köln

Bei der Premiere der Social Spots in den Kalker Lichtspielen entstand die Idee, den AstA der Universität zu Köln (Allgemeiner Studierenden-ausschuss) als Kooperationspartner zu gewinnen und die EDELGARD-Beutel für die Erstsemesterbeutelaktion des AstA bereitzustellen.

Dies geschah erstmalig im Wintersemester 2021 und bot eine sehr gute Möglichkeit, die Zielgruppe mit hohem Wirkungskreis zu

erreichen. Mit der Beutelaktion werden jedes Semester die Erstsemester*innen begrüßt und mit allen notwendigen Informationen zum Uni-Leben versorgt. Sowohl das Studierendenwerk, die Gleichstellungsbeauftragte und der AstA sind Kooperationspartner*innen von EDELGARD und bieten den Studierenden schützende Orte auf dem Campus. Die Aktion wird auch im nächsten Jahr durch EDELGARD begleitet.

In 2021 hat die Kölner Initiative gegen Sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum gemeinsam mit den Filmemacher*innen Luisa Bäder und Christoph Stec an neuen Möglichkeiten gearbeitet, einerseits EDELGARD noch bekannter zu machen und andererseits Menschen zu motivieren, sich im Projekt zu engagieren. Es sind zwei beeindruckende, vielseitig zu verwendende Social Spots entstanden, die Kölner Initiative und das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern mit großer Freude in Anwesenheit von Luisa Bäder und Christoph Stec im September 2021 im Kino „Kalker Lichtspiele“ präsentiert haben.

► **EDELGARD Social Spot für Frauen und Mädchen:** <https://www.youtube.com/watch?v=3L2FkfE62q4>

► **EDELGARD Social Spot für Unternehmer*innen:**
<https://www.youtube.com/watch?v=BmCipdQ742Y>

► Für Instagram ist der komplette Spot in Form eines IGTVs auf dem @edelgardschuetzt-Account veröffentlicht:
www.instagram.com/edelgardschuetzt

Um die Bekanntheit von EDELGARD zu untersuchen, führten acht Studierende der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen in Köln ein Projekt mit dem Titel „Bekanntheitsgrad von EDELGARD“ durch.

Thema der Projektarbeit war es, wie man die Kampagne insbesondere bei jungen Frauen und Mädchen weiter bekannt macht und die Hemmschwelle senkt, das Angebot anzunehmen. Eine Umfrage sollte den Bekanntheitsgrad des Projekts und des dazugehörigen Emblems ermitteln.

Ein Ergebnis der nicht repräsentativen Untersuchung: Der Bekanntheitsgrad von EDELGARD ist insgesamt noch zu gering. Die Kooperationspartner*innen arbeiten mit Hochdruck daran, über Öffentlichkeitskampagnen den Bekanntheitsgrad auszubauen.

Anglotzen? Anmachen? Angrapschen? Nicht mit mir!

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern kooperiert seit 2014 mit dem Zonta Club Köln 2008 e. V. und mit dem Verein LOBBY FÜR MÄDCHEN zum Thema „Partysicherheit für junge Frauen und Mädchen“ und initiierte zunächst das Aktionsbündnis „Mach Party – Safe“. In diesem Zusammenhang wurde einmal jährlich eine kostenlose Infoveranstaltung für Mädchen und junge Frauen angeboten.

In 2017 wurde das Konzept von „MACH PARTY-SAFE“ weiterentwickelt und auf Schulen ausgeweitet. Unter dem Titel „Nicht mit mir!“ finden seitdem Informationsveranstaltungen mit interaktiven Workshops in weiterführenden

Kölner Schulen und Berufskollegs statt. Schülerinnen werden im Rahmen ihrer regulären Unterrichtszeit zu speziellen Informationsveranstaltungen und Selbstbehauptungs-Trainings eingeladen. Es werden zahlreiche wertvolle Informationen und präventive Hinweise zum Besuch von Discos und Partys sowie für einen sicheren Nachhauseweg vermittelt.

In 2021 konnten zwei Veranstaltungen am Berufskolleg Humboldtstraße durchgeführt werden. Zwei Gruppen mit jeweils 24 Mädchen nahmen sehr aktiv an den Workshops teil. In diesem geschützten Raum trauten sie sich auch von eigenen Erfahrungen zu berichten.



„Damit Träume wahr werden!“ – Weltmädchentag

Anlässlich des Weltmädchentags am 11. Oktober starteten das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern der Stadt Köln, die LOBBY FÜR MÄDCHEN und das Handwerkerinnenhaus Köln eine Kampagne, um die Stadtgesellschaft auf den Aktionstag und dessen Ziele aufmerksam zu machen.

Thematisiert wurden die Herausforderungen – in der Kampagne positiv als „Träume“ formuliert –, mit denen sich Mädchen in Köln konfrontiert sehen: der Traum, über den eigenen Körper und dessen Aussehen bestimmen zu dürfen; der Traum, „Jungensport“ auszuüben, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen; der Traum, frei entscheiden zu dürfen, wen man liebt; der Traum, nicht angefeindet zu werden wegen der Hautfarbe; der Traum, sich sicher zu fühlen.

Appelliert wurde an die Kölner Stadtgesellschaft und die -verwaltung, sich der Träume der Mädchen anzunehmen und Verantwortung für sie zu übernehmen. Neben Oberbürgermeisterin Henriette Reker als Schirmfrau der

Kampagne haben prominente Vertreter*innen der Stadtgesellschaft eine symbolische Patenschaft übernommen: Klaus J. Behrendt, Bettina Böttinger, Hedwig Neven DuMont, Marie Enganemben, Joachim Frank, Robert Franken, Dr. Nicole Grünewald, Shary Reeves, Rachel Rinast und Claudia Schall.

Das Motiv zur Kampagne wurde in einem Kooperationsprojekt von zwei Studentinnen der Macromedia Campus Köln mit Ströer entwickelt und eine Woche lang auf den großflächigen Roadside Screens in Köln gezeigt.



Orange Days

Jede dritte Frau in Deutschland erlebt seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexualisierte Gewalt. Statistisch gesehen entspricht das mehr als 12 Millionen Frauen. Jeden Tag versucht ein Mann eine Frau zu töten. Jeden dritten Tag gelingt der Femizid.

Seit 1981 setzen weltweit Menschenrechtsorganisationen und Frauenrechtsbewegungen am 25. November, dem „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“, ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung, Gewalt und Unterdrückung von Frauen und Mädchen.

Ziel der Orange Days ist die Enttabuisierung des Themas Gewalt gegen Frauen und Mädchen und die Sensibilisierung der Öffent-

lichkeit. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern engagiert sich dazu gemeinsam mit dem Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen und sechs lokalen Frauenserviceclubs.

► Nähere Informationen finden Sie unter www.orange.koeln





Aktion des AK gegen Gewalt an Frauen

Für jede versuchte oder gelungene Tötung von einer Frau durch Partnerschaftsgewalt stellte der Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November zwischen 15 und 18 Uhr am Bierbrunnen in der Schildergasse symbolisch eine Kerze auf. Vertreter*innen des Arbeitskreises informierten darüber hinaus die Kölner*innen über ihre Beratungsangebote. Auch über Instagram (#KölngegenGewaltanFrauen) wurden vielfältige Informationen bereitgestellt.

Bank

Auf Initiative des Amts für Gleichstellung von Frauen und Männern hat das Handwerkerinnenhaus Köln mit Mädchen im Projekt „Pffigunde – Prävention von Schulverweigerung“ eine orangene Parkbank entworfen und gebaut. Die Bank stand im Rahmen der Orange Days eine Woche lang am Bierbrunnen in der Schildergasse und überwinterte in der Bahnhofsmmission im Hauptbahnhof Köln.

Köln leuchtet orange

Mit dem Startschuss von Oberbürgermeisterin Henriette Reker leuchteten am 25. November ab 18 Uhr zahlreiche Gebäude, Bauwerke und Brunnen in Köln Orange – als sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. In Zusammenarbeit mit sechs Frauenserviceclubs – Soroptimist International (Club Köln, Club Römerturm, Club Kolumba) sowie den beiden Kölner Zonta Clubs und Inner Wheel – konnte das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Jahr rund 70 Unternehmen und Einrichtungen in Köln für die Kooperation gewinnen.



Städtische Veranstaltungen im Rahmen der Orange Days

Um die Stadt- und Fachgesellschaft über das Thema zu informieren und die aktuelle Diskussion voran zu bringen, hat das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern zwei erfolgreiche Veranstaltungen durchgeführt:



„Männer töten Frauen, weil sie Frauen sind – auch in Deutschland“

Am 30. November 2021 wurde im Bogen 2 eine Podiumsdiskussion mit hochkarätigen Gästen, wie Sonja Fatma Bläser, Geschäftsführerin der Beratungsstelle HennaMond e. V. und Expertin zum Thema Ehrenmord und Dilken Çelebi aus der Strafrechtskommission des deutschen Juristinnenbund e. V. durchgeführt. Das Podium setzte sich ausführlich mit dem Thema „Femizid“ auseinander und die gut besuchte Veranstaltung kann auch online angesehen werden.

„Gewaltiger als gedacht! Wenn das Handy zum Feind wird“

Am 2. Dezember 2021 fand eine Online-Informationsveranstaltung statt, die sich dem aktuellen Thema „Digitale Gewalt gegen Frauen“ widmete. Lokale Expert*innen von Polizei und Gewaltschutzzentren berichteten über Handlungsansätze in der Beratung und gaben einen guten Überblick über die Gefahren, die durch die Nutzung von Medien entstehen können.

► www.orange.koeln

„Gewaltiger als gedacht! Wenn das Handy zum Feind wird.“

- Nicole Hippert, Gewaltschutzzentrum des Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Köln
- Dirk Beerhenke, Polizeipräsidium Köln, Direktion Kriminalität (Cybercrime)

Gastgeberin: Stadt Köln - Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Ausstellung „Was ich anhatte“

Vom 25. November 2021 bis zum 9. Dezember 2021 konnte jeden Tag von 13 bis 19 Uhr die Ausstellung „Was ich anhatte“ in der Agneskirche besichtigt werden. Sie wurde mit den Frauenserviceclubs Köln organisiert, um die Erfahrungen von Frauen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben, öffentlich zu machen. Im Fokus steht dabei die Kleidung, welche die Frauen während der Tat trugen.



Fortbildungen gegen Gewalt an Frauen (für den Arbeitskreis)

Der 1987 vom damaligen Frauenamt in Kooperation mit den autonomen Frauenprojekten gegründete Arbeitskreis steht heute unter der Federführung des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern für die erfolgreiche Kooperation und Zusammenarbeit gegen Gewalt an Frauen.

Mehr als 20 Einrichtungen der Frauenhilfefrastruktur engagieren sich für die Enttabuisierung des Gewaltthemas und die Sensibilisierung der Stadtgesellschaft. Die Vernetzung dient insbesondere der Optimierung und der Transparenz des Hilfesystems.

Hierfür benötigen die Mitarbeiterinnen fachlichen Austausch und differenzierte Auseinandersetzung zu Themen. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern organisiert dafür jedes Jahr zwei Fortbildungen zu aktuellen Diskursen, wie in 2020:

- 29.06. Resilienz – In schwierigen Zeiten braucht es starke Nerven!“ (Umgang mit den Herausforderungen der Corona-Pandemie)
- 14.09. „Let's talk about Weißsein – Das Konzept der Critical Whiteness“ (Rassismuskritischer Umgang)



Sexistische und Sexualisierte Werbung in Köln

Schon lang ist allseits bekannt, dass Werbung bestimmte Bilder konstruiert und Vorstellungen beeinflusst – so auch und immer wieder darüber wie Frauen und Männer idealerweise sein sollten.

Stereotype Geschlechterbilder und sexistische Werbung sind ein No Go – deshalb tritt die Stadt Köln für eine differenzierte, vielfältige Darstellung von Menschen in der Werbung ein. Sie setzt sich dafür ein, dass im gesamten Stadtgebiet keine Werbung gezeigt wird, die die Würde von Frauen und Männern missachtet.

Der Handlungsleitfaden der Stadt Köln gibt seit 2017 konkrete Handlungsvorschläge zum

Umgang mit dieser Werbeform im öffentlichen Raum. Er enthält Kriterien und Beispiele, woran sexistische Werbung zu erkennen ist.

Auf dieser Grundlage konnte das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2021 bei vier sexistischen und sexualisierten Werbekampagnen intervenieren.

Beispiel: Eine halbnackte Frau in Dessous (zum Beispiel ist ihre rechte Gesäßhälfte sichtbar), die keinerlei Bezug zu dem beworbenen Produkt der FFP2 Masken hat. Der weibliche Körper wird hier auf und für Werbezwecke reduziert und als Blickfang oder Dekorationsobjekt eingesetzt.



Diversity

Gleich zwei Projekte zum Thema Diversity wurden von Seiten des Amtes für Gleichstellung unterstützt und Synergieeffekte der Arbeitsbereiche genutzt.

Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation der Stadt Köln

Als Dienstleisterin und Partnerin ist es der Stadt Köln wichtig, alle Menschen in Köln in den Blick zu nehmen. Aus diesem Grund hat der Verwaltungsvorstand der Stadt Köln beschlossen, die wertschätzende und geschlechterumfassende Kommunikation umzusetzen. In Kooperation mit dem Amt für Integration und Vielfalt wurde der Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation erarbeitet. Dieser geht über die gendergerechte Sprache weit hinaus und behandelt alle Vielfaltsdimensionen mit Tipps zu einer wertschätzenden Sprache hinsichtlich aller Menschen in Köln.

Um sie zu erreichen und ihnen wertschätzend gegenüberzutreten, muss sichergestellt werden, dass Zuschreibungen, Ausgrenzungen und Diskriminierungen in unserer Kommunikation vermieden werden. Die Stadt Köln handelt damit nach den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und den im Grundgesetz festgeschriebenen Grundrechten.



Zusammenarbeit Themenwochen zu „Wir leben Vielfalt“

In einer weiteren Kooperation mit dem Amt für Integration und Vielfalt, der Personalentwicklung und dem Reformteam der Stadt Köln wurden die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit in Themenwochen zu

„Wir leben Vielfalt“ für die Mitarbeitenden im Intranet mit inhaltlichem Input, dem Aufruf #ichbinweichbin und einem Divers Mentoring aufbereitet und kommuniziert.

Das Amt für Gleichstellung unterstützte insbesondere durch inhaltliche Expertise in der Vielfaltsdimension „Geschlecht“.

Wussten Sie schon ...

... dass die häusliche Betreuung und Versorgung von minderjährigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie jegliche Hausarbeit auch in der Corona Krise zum überwiegenden Anteil von Frauen geleistet werden?

... dass die Stadtverwaltung 62,61 Prozent Frauen und 37,39 Prozent Männer beschäftigt? Davon arbeiten 42,95 Prozent der Frauen und 10,73 Prozent der Männer in Teilzeit. 15,9 Prozent aller Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, davon sind lediglich 21,20 Prozent Männer.

... dass Frauen circa 21 Prozent weniger verdienen als Männer?

... dass 35 Frauen im Rat vertreten sind? Insgesamt gibt es 90 Ratsmitglieder, das heißt, dies entspricht einer Frauenquote von 38,9 Prozent.

... dass Geschlechterstereotype in Werbung und Marketing weit verbreitet sind und unsere Gesellschaft nachhaltig prägen? Unternehmen handeln oft nach dem Motto „Sex Sells“.

COMEBACK

COMEBACK ist der Titel eines in 2021 herausgegebenen Magazins zum beruflichen Wiedereinstieg. Auf 48 Seiten informieren Stadt Köln, Agentur für Arbeit Köln und Jobcenter Köln über Anlaufstellen für Berufsrückkehrende im Stadtgebiet. Sie können sich dort über Jobangebote, Bewerbungstrainings, die Anerkennung von Abschlüssen aus dem Ausland, Weiterbildung und Umschulung beraten lassen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Kinderbetreuung und der finanziellen Unterstützung von Familien.

In „Erfolgsgeschichten“ berichten Mütter und Väter, wie sie ihr COMEBACK nach der Familienphase geschafft haben. Etwa die Geschichte von Bojana Stanojevics, die in einem kleinen serbischen Dorf den Krieg erlebte. Heute ist die 39-Jährige zweifache Mutter und arbeitet nach einer Umschulung zur Zahntechnikerin in Teilzeit. Einzelhandelskaufmann Alexander Boes nahm eine dreijährige Elternzeit, um die Karriere seiner Frau zu fördern und schildert, wie sich bei ihm Beruf und Familie vereinbaren lassen.



► <https://www.jobcenterkoeln.de/gleiche-chancen-im-job/>

1700 Jahre jüdisches Leben

Anlässlich 1.700 Jahre jüdisches Leben in Deutschland – unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten Frank-Walter Steinmeier – wurde 2021 von Köln ausgehend ein großes Festjahr veranstaltet. Ein eigens gegründeter Verein organisierte und koordinierte bundesweit über das gesamte Jahr hinweg über tausend Veranstaltungen. Dazu gehörten Konzerte, Ausstellungen, Podcasts, Theateraufführungen, Filme und vieles mehr. Auch Dienststellen der Stadtverwaltung Köln beteiligten sich mit rund 70 Veranstaltungen.

So auch das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, welches eine Kooperation mit dem Kölner Frauengeschichtsverein einging. Im Jahresverlauf wurden digital und in Präsenz drei gut besuchte Vorträge angeboten:

- Irene Franken: Die Situation von Jüdinnen in der Kölner Geschichte
- Dr. Yvonne Weissberg: Jüdische Frauenvereine in Köln von 1813 bis 1939
- Irene Franken: Jüdinnen in Köln – gläubig, karitativ, feministisch? Kein Widerspruch!

2. Corona-Bericht

Im 2. Coronabericht werden die Auswirkungen der zweiten und dritten Welle der Pandemie in den Fokus gerückt. Der Bericht wurde in der Sitzung des Gleichstellungsausschusses am 28.05.2021 behandelt.

Am 14.04.2021 wurde der UN-Weltbevölkerungsbericht in Berlin vorgestellt, demnach sind seit Ausbruch der Pandemie mehr Frauen und Mädchen als je zuvor von sexualisierter Gewalt betroffen.

So sind 2020 weltweit jeden Tag annähernd 4.000 Frauen unfreiwillig schwanger gewor-

den. Auf das Jahr hochgerechnet sind das knapp 1,5 Millionen unerwünschte Schwangerschaften.

Eine Umfrage der „Welt am Sonntag“ bei Innenministerien und Landeskriminalämtern in Deutschland ergab Anfang Mai 2021, dass in 2020 158.477 Opfer von häuslicher Gewalt registriert wurden. Das entspricht einem Anstieg von 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Circa zwei Drittel der Personen, die diese Gewalt erfahren haben, waren weiblich. Demgegenüber steht, dass nach den Statistiken der Kölner Polizei die Strafanzeigen gegen häusliche

Gewalt hier um - 6,6 Prozent gesunken sind. Der Rückgang ist nach der Auskunft der Kölner Beratungsstelle darauf zurückzuführen, dass die häusliche Enge während der Lockdowns viele Frauen an einer Anzeige gehindert hat.

Auch in 2021 waren die Frauen von der zusätzlichen Belastung des Mottos „Wir bleiben Zuhause“ gerade im häuslichen Bereich am meisten betroffen. Die Differenz der Carearbeit im Vergleich zu Männern wuchs um circa 25 Prozent und steigerte sich auf knapp acht Stunden pro Woche.

Corona hat auch unsere Arbeitswelt verändert. Die Arbeit im Homeoffice hat drastisch zugenommen und wurde bundesweit teilweise von den Arbeitgeber*innen auch angeordnet. Mit Blick auf Köln hatten im Mai 2021 **15.340** von insgesamt circa 21.000 städtischen Beschäftigten die technischen Voraussetzungen, um von Zuhause aus zu arbeiten. Im Vergleich hierzu waren es im März 2020 noch 3.300 eingerichtete Homeofficeplätze.

Bündnis BerufLeben

Beurlaubte

Im Gesamtkontext der Vereinbarung von Beruf und Familie nehmen die beurlaubten Mitarbeitenden eine wichtige Rolle ein.

In der Vorbereitung eines Konzeptes lud das Bündnis BerufLeben städtische Beurlaubte in 2021 zu digitalen Workshops ein, um im Sinne des Service „Design Thinkings“ zu ermitteln, welche Unterstützung sich die Beurlaubten, insbesondere Mütter und Väter, vor Eintritt in die Beurlaubung, während der Beurlaubungsphase und vor Wiederaufnahme der Arbeit seitens ihrer Arbeitgeberin wünschen.

An den vier Workshops nahmen rund 80 städtische Beurlaubte teil, deren Hinweise in ein Beurlaubtenkonzept einfließen werden. Die Zielerreichung des Konzeptes ist vor allem mit der Treffsicherheit verbunden, in der die Bedürfnislage der Beurlaubten erkannt und mit entsprechenden Umsetzungsideen belegt werden kann. Gleichzeitig ist auch der Wunsch der Arbeitgeberin zu berücksichtigen, das eingearbeitete und ausgebildete Fachpersonal zum Beispiel auch durch Mikrobeschäftigungen nach den Beurlaubungen weiter binden zu können.

Betriebseigene Betreuungsplätze für Kinder

In enger Kooperation mit dem Familienbüro des Amts für Kinder, Jugend und Familie hat das Bündnis BerufLeben ein Portfolio an Kindertagesbetreuungsangeboten an zentralen Standorten in Köln aufgebaut.

Gestartet wurde am 1. Juli 2021 mit der ersten betrieblichen Großtagespflege am Alter Markt, den „Kölner Stadtspatzen“.

Dort finden kleine „Spatzen“ zwischen ein bis drei Jahren ein Nest. Maximal neun Kinder werden von zwei umfassend qualifizierten pädagogischen Fachkräften betreut. Weitere Großtagespflegen unweit des Stadthauses Deutz sowie nahe des Kalk-Karrees folgen im Frühjahr 2022.

Väternetzwerk „stadtväter“

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde das Väternetzwerk „stadtväter“ gegründet, um Männern einen Raum für „väterbewusste Personalpolitik“ zu bieten und um besonders auf die Bedürfnisse der Väter eingehen zu können. So sollen sie mit mehr Sichtbarkeit in den Kulturwandel der gleichberechtigten Kindererziehung mitgenommen und unterstützt werden. Das Väternetzwerk richtet sich nicht nur an Männer mit Kindern, sondern bietet auch werdenden Vätern frühzeitig die Möglichkeit, ihre Fragen und Bedenken mit anderen Vätern zu teilen und sich über ihre Erfahrungen auszutauschen.

Bei der Stadt Köln arbeiten circa 8000 Männer, wovon lediglich 14 Prozent in Teilzeit arbeiten – und das, obwohl viele Väter einen Anspruch auf die Vaterschaft äußern. Über das Väternetzwerk sollen die Väter über die bereits existierenden

Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert und verstärkt ermutigt werden, diese Angebote zu nutzen. Gleichzeitig soll den Vätern die Möglichkeit geboten werden, sich in einer lockeren Atmosphäre über alle Themen des Vaterseins auszutauschen. Dazu gehören unter anderem die Themen:

- Einteilung der Sorgearbeit und Erwerbsarbeit
- Nutzung der Elternzeit
- Erziehung und Gesundheit

Mit Unterstützung von „conpadres“, der Väter gGmbH, fanden 2021 mehrere Workshops statt, die zu der Bildung der Kerngruppe führten. Im Strategieworkshop wurden die Ziele und Wünsche der Väter definiert und ein Leitbild bestimmt – und natürlich erhielt das Väternetzwerk auch ein passendes Gesicht in Form eines eigenen Logos.



Um das neue Netzwerk auch innerstädtisch bekannt zu machen, gab es einen ausführlichen Artikel über den Schirmherr und Amtsleiter Dr. Lothar Becker und „stadtvater“ Thomas Konrad in der Mitarbeitenden Zeitschrift „stadt intern“. Auch gab es eine Wissen to go Online-Veranstaltung zum Thema Männergesundheit.

Als Teil des größten Väternetzwerks Deutschlands wird auch eine Vernetzung zu Vätern

aus ganz Deutschland ermöglicht. Ihnen steht eine große Datenbank an Artikeln, Checklisten, Beiträgen und Vorträgen zur Verfügung. Durch die Kooperation mit conpadres beteiligte sich die Stadt Köln auch als Sponsorin an einer großen Trendstudie zum Thema „Zukunft Vereinbarkeit – Wie die kommende Elterngeneration Familie, Gesellschaft und Wirtschaft verändern wird“.

Videodrehs für familienorientierte Themen

Um die Projekte und Angebote des Bündnis BerufLeben intern wie extern zu bewerben, wurden drei kurze Videoclips produziert. Kinderreporter*innen befragten Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Dezernaten und Ämtern zu folgenden Themen:

- Führen in Teilzeit
- Mobiles Arbeiten
- Väternetzwerk.

Die Videos wurden mit einem professionellen Dienstleister produziert. Die Filmcrew sowie die beteiligten Kolleginnen und Kollegen hatten viel Freude an dem Drehtag, der in Kalk im Kreativraum stattfand.



Konzept Führen in Teilzeit

„Führen in Teilzeit“ ist bei der Stadt Köln kein neues Thema, sondern seit vielen Jahren in verschiedenen Modellen gelebte Praxis. Gleichwohl werden Führungskräfte immer wieder mit der Vorstellung konfrontiert, dass gute Führung nur durch ständige Präsenz und Erreichbarkeit möglich und deshalb nur schwer mit einer Teilzeitbeschäftigung vereinbar sei.

Viele gute Beispiele in unserer Stadtverwaltung beweisen Tag für Tag das Gegenteil. Für die Stadt Köln als moderne Arbeitgeberin ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unverändert ein wichtiges Ziel und gilt selbstverständlich gleichermaßen für Führungskräfte wie Mitarbeitende ohne Führungsaufgaben. Die persönliche Arbeitszeit ist dabei eine wesentliche, oftmals die entscheidende Komponente. Dabei geht es nicht allein darum, durch Teilzeit eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung zu ermöglichen. Auch die Pflege von Angehörigen, die Möglichkeit, parallel zur Arbeit ein Studium zur beruflichen Weiterentwicklung zu absolvieren oder mehr Zeit für ehrenamtliches Engagement zu haben, sind wichtige Anliegen der Mitarbeitenden.

Das Konzept und die darin enthaltenen Checklisten bieten eine Möglichkeit, den eigenen Umgang zum Thema „Führen in Teilzeit“ zu



reflektieren, das Instrument bewusster und zielorientierter umzusetzen sowie in den einzelnen Dienststellen weiterzuentwickeln. Um dem Konzept Leben einzuhauchen und es in Anwendung zu bringen, wurde die Veröffentlichung mit vier Workshops für Verwaltungsleitungen und Führungskräfte, die unter anderem einen Impulsvortrag von Frau Prof. Dr. Anja Karlshaus zum Thema enthielten, begleitet.

Übergreifende Themen

Midissage

„Der Stadt Bestes – Das Gute in der Krise“

Im Herbst stellte das Hänneschentheater in seinen Räumlichkeiten ausschließlich Frauenportraits von Thomas Ahrendt aus, die in der Coronakrise etwas Positives erlebt hatten und bereit waren, darüber zu sprechen, um anderen Menschen Mut zu spenden. Zu diesem Anlass veranstaltete die Intendantin Frauke

Kemmerling eine Midissage im Theatersaal mit musikalischen und tänzerischen Darbietungen, einer Lesung und natürlich kamen auch Puppen des Hänneschentheaters zum Einsatz. Die Kölner Gleichstellungsbeauftragte Bettina Mötting hielt zu diesem Anlass „hinger d'r Britz“ eine Rede.



„Sisters of Comedy – Nachgelacht“

Nach den Erfolgen 2018 und 2019 startete am 08.11.2021 erneut die geballte Komikerinnenoffensive. 100 Prozent Frauenpower – eine fulminante Show mit Dagmar Schönleber, Monika Blankenberg, Fee Badenius und Luca Swieter.

Die Veranstaltung im Bürgerhaus Stollwerck stand unter der „Schirmfrauschaft“ der Kölner Gleichstellungsbeauftragten Bettina Mötting. Die Ticketeinnahmen wurden größtenteils an die LOBBY FÜR MÄDCHEN e. V. gespendet, die sich an Ort und Stelle präsentierte.



Vertragsunterzeichnung für den ersten digitalen „Kölner Frauen* Stadtplan“

Im November 2021 traf sich die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln mit den Vertreterinnen der Stiftung Frauen*leben in Köln und dem Kölner Frauengeschichtsverein, um die Kooperationsvereinbarung zum „Kölner Frauen* Stadtplan“ zu unterzeichnen.

Die Internetseite stellt den Nutzer*innen Informationen zu historischen und zeitgenössischen Frauen, Frauenorganisationen sowie frauenrelevanten Orten in Köln bereit. Das Projekt ist auf zehn Jahre ausgelegt und ging im Rahmen des Internationalen Frauentags am 8. März 2022 online.



► frauenstadtplan.koeln

Sechs Monate als Trainee bei dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Meine gewonnenen Erkenntnisse:

- Die Genderbrille setze ich nicht mehr ab – das neue Bewusstsein lohnt sich!
- Sprache kreiert Bilder! Geschlechtergerechte Sprache heißt Sternchen setzen und ALLE mitdenken!
- In der Gleichstellungsarbeit muss man häufig gegen den Strom rudern – das gehört dazu! Es ist kein Schönwetterjob, doch wir nehmen Fahrt auf! Fahrtziel: Tatsächliche Chancengleichheit für Frauen und Männer!





Die Oberbürgermeisterin

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Bildnachweis

Titel: © iStock/Karl-Hendri

S 33: © istock/cienpies

S 45, oben: © Yvonne Voermans-Eiserfey

Gestaltung und Druck

Zentrale Dienste der Stadt Köln