

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	31.03.2014

Gender-Prozess bei der Stadt Köln

Auf Grundlage des Rahmenkonzeptes zur Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie vom 16.01.2006 informiert die Gleichstellungsbeauftragte den Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationale Angelegenheiten über den Umsetzungsstand des Gender-Prozesses.

Beispiele verdeutlichen am besten, wie wichtig es ist in allen Bereichen den Blickwinkel von Frauen und Männern einzunehmen und die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielorientiertes Handeln zu nutzen.

Wussten Sie,
dass Jungen in Köln deutlich häufiger Verursacher von Schulwegeunfällen sind als Mädchen? Ihr Anteil lag 2012 bei 71 %.

Der Anteil von Jungen im Alter von 6 – 14 Jahren an allen Unfällen in Köln liegt jährlich bei über 60 %.

Dabei wird Gender Mainstreaming nicht nur in Kommunen angewandt.

Wussten Sie,
dass Frauen, wenn sie in ihrem Auto von hinten angefahren werden, ein doppelt so hohes Risiko für Schleudertraumen tragen wie männliche Unfallopfer?

Auffahrunfälle aller Art wurden simuliert, damit Autositze den bestmöglichen Schutz für den Fahrer bieten. Allerdings für den Fahrer und nicht für die Fahrerin. Jetzt gibt es die weibliche Unfallpuppe und die Herausforderung wird es sein, Autositze zu konstruieren, die beiden Geschlechter den optimalen Schutz bieten.

Dies ist nur ein Beispiel dafür, dass Gender Mainstreaming auch im privaten Sektor zunehmend an Bedeutung gewinnt.

1. Chronologie des Gender-Prozesses

2003	Politischer Prozess	Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming im Leitbild Köln.
2004		Beschluss des Hauptausschusses, ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming vorzulegen.
2006	Rahmenkonzept	Rahmenkonzept zur Implementierung der Strategie Gender: <ul style="list-style-type: none"> - Geschlechterdifferenzierte Erhebung, Auswertung und Veröffentlichung von Daten, - Vermittlung von Gender-Kompetenz im Rahmen städtischer Fortbildungen, - Durchführung eines Pilotprojektes beim Ordnungs- und Verkehrsdienst.
2007	Pilotprojekt	Im Pilotprojekt beim Ordnungs- und Verkehrsdienst wurden folgende Teilprojekte einem Gender-Prozess unterzogen: <ul style="list-style-type: none"> - Jugendschutz - Geschwindigkeitsüberschreitungen - Arbeitszufriedenheit
2008		Veröffentlichung des Gender-Berichts über das Pilotprojekt.
2009	Zweite Projektphase	Die zweite Projektphase startet in sechs Ämtern.
2011		Veröffentlichung des Gender-Berichts über die zweite Projektphase.
2012 ff.		Umsetzung der Maßnahmen
2013 ff.	Dritte Projektphase	Für die dritte Projektphase des Gender-Prozesses wird inhaltlich das Betriebliche Gesundheitsmanagement festgelegt. Die Erkenntnisse aus der Beschäftigtenbefragung dienen hierzu als wesentliche Grundlage.

2. Zweite Projektphase

2.1 Stand der inhaltlichen Umsetzung in den sechs Arbeitsbereichen

In den sechs Arbeitsbereichen:

- Amt des Oberbürgermeisters
Internationale Angelegenheiten
- Dezernat Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht
Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Öffentlichkeitsarbeit
- Museumsdienst
NS-Dokumentationszentrum
- Amt für Wirtschaftsförderung
Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete
- Arbeitssicherheitstechnischer Dienst
Persönliche Schutzausrüstung

wurden Gender-Methoden eingesetzt und geschlechterspezifische Maßnahmen entwickelt und festgelegt. Für die Umsetzung sind die jeweiligen Arbeitsbereiche verantwortlich.

Bis auf das Amt für Wirtschaftsförderung, Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete, wird der Gender-Prozess mit weiteren Maßnahmen fortgeführt. Eine Übersicht ist als Anlage beigefügt.

2.2 Querschnittsmaßnahmen

Mit dem Rahmenkonzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zwei Projektphasen sind inhaltlich wichtige Meilensteine gesetzt worden.

Begleitend ergeben sich weitere Maßnahmen:

2.2.1 Vermittlung von Gender- Kompetenz

Das Seminar „Männer und Frauen führen – Erfolgreiches Gender Mainstreaming in der Führung“ ist fester Bestandteil der städtischen Personalentwicklung. An der zweitägigen Schulung haben bislang 190 städtische Beschäftigte – überwiegend Führungskräfte – (96 Frauen, 94 Männer) teilgenommen.

Gendergerechte Führungskompetenz

Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
Wissen über Abläufe, Prozesse, Handlungsmöglichkeiten, sachgerechte, rechtliche und zielorientierte Aufgabenerledigung	sich selbständig und flexibel Neues oder neue Arbeitsmethoden aneignen	konstruktive Arbeitsbeziehungen knüpfen, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen, individuelle Führung
Beispiele	Beispiele	Beispiele
<ul style="list-style-type: none"> • Einbürgerungen • Schulwegsicherung • Schulen bauen • Wohngeld zahlen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielfindungsprozesse entwickeln • MAG führen • Projektsteuerung • neues Beurteilungswesen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ansprechen von Konflikten oder Gefühlen • aktives Zuhören • respektvoller Umgang

2.2.2 Öffentlichkeitsarbeit

- Der zweite Gender-Bericht wurde von der vernetzungstelle.de als „Broschüre der Woche“ vorgestellt und als ein gelungenes Beispiel für gleichstellungspolitische Arbeit empfohlen.
- Die Gender-Berichte werden bundesweit nachgefragt. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv.
- Präsentation der Ergebnisse in zahlreichen Gremien u.a. im Frauen- und Gleichstellungsausschuss des Deutschen Städtetages.
- Beiträge der Stadt Köln in Fachzeitschriften (Gender-Broschüre des Deutschen Städtetages)
- Präsentation und Diskussion der Gender-Ergebnisse aus Köln beim zweiten Brühler-Wissenscafé.

3. Dritte Projektphase

3.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM und Beschäftigtenbefragung

Für die dritte Projektphase des Gender-Prozesses wird inhaltlich das Betriebliche Gesundheitsmanagement festgelegt. Die Erkenntnisse aus der Beschäftigtenbefragung dienen hierzu als wesentliche Grundlage.

Zur Begründung:

Frauen und Männer haben eine unterschiedliche körperliche Konstitution, sind anderen Belastungen ausgesetzt und leben unterschiedliche Rollenbilder.

Die Entstehung von Krankheit, die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen, die Einhaltung und Förderung der Gesundheit wird von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet.

3.2 Ziel

Mit dem 4. Frauenförderplan wurde für das betriebliche Gesundheitsmanagement festgelegt, dass alle personenbezogenen Daten geschlechterdifferenziert dargestellt werden. Lenkungsgruppe, Gesundheitszirkel u.ä. sollen paritätisch besetzt werden.

Ebenso werden geschlechtergerechte Maßnahmen entwickelt. Dabei liegt der Fokus auf solchen, die den Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen Rechnung tragen. Gradmesser für den Erfolg der Maßnahmen ist eine – grundsätzlich reduzierte – krankheitsbedingte Ausfallquote, die sich gleichmäßig auf beide Geschlechter verteilt.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz erfahren durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse, Sichtweisen, Potenziale und Ressourcen von Frauen und Männern einen entscheidenden Qualitätsgewinn. Alle Aktivitäten des BGM sollen daher vor diesem Hintergrund betrachtet und darauf ausgerichtet werden (Dienstanweisung BGM).

3.3 Weiteres Vorgehen

Die Ergebnisse der Ende 2012 durchgeführte Beschäftigtenbefragung liegen vor. Der Stadtvorstand hat entschieden, dass die Auswertung der Befragung um eine Geschlechterdifferenzierung erweitert wird.

Im Zuge der geschlechterdifferenzierten Analyse durch die Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz werden die unterschiedlichen Aussagen von Frauen und Männer ermittelt. Danach gilt es passgenaue geschlechterspezifische Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt den Prozess.

gez. Kahlen
