



1. Kölner Gleichstellungsaktionsplan 2016 - 2020

WIR IN KÖLN FÜR GLEICHSTELLUNG!

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

„In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.“

Liebe Kölnerinnen,
liebe Kölner,

dieses Zitat aus der „Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ gab Köln Ansporn und Motivation, der Charta beizutreten und sie 2011 zu unterzeichnen. Denn auch wir wollten durch noch mehr Geschlechtergerechtigkeit zum gesellschaftlichen, wirtschaftlichen Erfolg und zur gleichen Teilhabe von Männern und Frauen in unserer Stadt beitragen.

Köln weist bereits eine lange und erfolgreiche Geschichte der Gleichstellung von Frauen und Männern auf:

- Köln war die erste Stadt Deutschlands, die 1982 eine Gleichstellungsstelle eingerichtet hat; das heutige Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Seit 2004 ist die Strategie „Gender Mainstreaming“ nicht nur in Konzepten festgeschrieben, sondern sie wird auch tatsächlich gelebt.
- Die Frauenförderung im Unternehmen Stadt Köln ist erfolgreich, sowohl im interkommunalen Vergleich als auch im Vergleich mit den privaten Unternehmen. Sie wurde mit dem Prädikat „TOTAL-EQUALITY“ ausgezeichnet.

Mit dem Beitritt zur Europäischen Charta der Gleichstellung verleihen wir dem Gleichstellungsprozess nochmals Geschwindigkeit.

Die Stadt Köln hat gemeinsam mit vielen Kölner Akteurinnen und Akteuren einen Aktionsplan erstellt, der insgesamt 126 Einzelmaßnahmen in den verschiedensten Aktionsfeldern auflistet.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten des Prozesses, die begeistert und mit großem Engagement mitgewirkt und wertvolle Ideen beigesteuert haben.



Henriette Reker

Henriette Reker
Oberbürgermeisterin



Christine Kronenberg

Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte

Erster Kölner Gleichstellungsaktionsplan

Inhalt:	Seite
I. Zur Europäischen Charta der Gleichstellung	4
II. Köln wird Charta-Stadt – Ein Überblick	5
III. Von Aktionen zum Aktionsplan	7
1. Ausgewählte Handlungsfelder	
2. Was wir haben: Gleichstellungsaktivitäten der Stadt Köln (Ist-Analyse)	7
3. Wer macht mit: Beteiligung der Stadtgesellschaft	7
4. Was wir planen: Gleichstellungsaktionsplan – 126 Aktionen für noch mehr Gleichstellung in Köln	8
IV. Aktionen umsetzen und kontrollieren	9
V. Inkrafttreten	9
 Anlage	
Gleichstellungsaktionsplan: 126 Aktionen für noch mehr Gleichstellung in Köln	10

I. Zur Europäischen Charta der Gleichstellung



Was ist die Charta?

Im Jahr 2006 hat der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ verabschiedet. Sie wendet sich an die Lokal- und Regionalregierungen und ruft dazu auf, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen.

Städte und Gemeinden haben mit der Charta einen Leitfaden an die Hand bekommen, um Gleichberechtigung im Alltag effektiv zu verwirklichen.

Trotz zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung der Geschlechter im Alltag noch nicht erreicht. Nach wie vor bestehen gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Ungleichheiten. So erhalten beispielsweise Frauen immer noch weniger Gehalt als Männer, und sie sind auf vielen Entscheidungsebenen in Politik und Wirtschaft unterrepräsentiert. Zudem sind sie häufiger von Gewalt betroffen.

Ein starres, in Familie, Kultur, Medien, Arbeitswelt und Bildung herrschendes Stereotypendenken ist die Ursache der Ungleichheiten und verstärkt diese noch.

Welches Ziel verfolgt die Charta?

Ziel der Charta ist es, einheitliche Handlungsansätze der Gleichstellungspolitik in Europa zu etablieren und Frauen und Männern die gleiche Teilhabe an den Ressourcen der Gesellschaft zu bieten.

Wozu verpflichten sich die unterzeichnenden Kommunen?

Die Kommunen, die die EU-Charta unterzeichnen, bekennen sich damit auch *formell* zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Sie sind aufgerufen, Benachteiligungen zu bekämpfen und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln. Sie verpflichten sich, unter breiter Beteiligung der Stadtgesellschaft konkrete Aktionen zu neun Handlungsfeldern zu erarbeiten und in einem Aktionsplan festzulegen.

Dieser Aktionsplan definiert Prioritäten, Ressourcen und Aktivitäten und bietet damit eine transparente und nachprüfbare Grundlage für Bürgerinnen und Bürger.

Der Text der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist im Internet abrufbar unter:

www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/resolutionen/charta_gleichstellung.pdf

II. Köln wird Charta-Stadt – ein Überblick

Beschluss und Beitritt

Der Rat der Stadt Köln hat am 07.04.2011 einstimmig beschlossen, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten.

Oberbürgermeister Jürgen Roters hat die Charta am 08.08.2011 im Rathaus unterzeichnet.



Marion Lüttig (Grüne), Gisela Stahlhofen (Die Linke), Sylvia Laufenberg (FDP), Oberbürgermeister Jürgen Roters, Gisela Manderla (CDU), Christine Kronenberg (Gleichstellungsbeauftragte), Bürgermeisterin Elfi Scho-Antwerpes (SPD), (von links)

Projektleitung und Lenkungsgruppe

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln leitet das Projekt.

Unterstützt wird sie dabei von einer fraktionsübergreifenden „Lenkungsgruppe“ mit jeweils vier Mitgliedern aus Politik und Verwaltung.

Politik

- Monika Möller
SPD-Fraktion
- Teresa De Bellis-Olinger
CDU-Fraktion
- Julia Woller
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- Hamide Akbayir
Fraktion DIE LINKE

Verwaltung

- Ralf Schallmo
Amt für Personal, Organisation und Innovation
- Klaus-Peter Völlmecke
Amt für Kinder, Jugend und Familie
- Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte
- Katlen Peter
Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Das „Haus der Gleichstellung“

Die Charta benennt in 30 Artikeln die Handlungsfelder und Wirkungsziele, die besonders beachtet werden sollen.

Um das komplexe Regelwerk anschaulich darzustellen, hat Köln das Bild „Haus der Gleichstellung“ gewählt:

Unter dem Dach der Charta sind neun Handlungsfelder definiert, in denen die unterschiedlichen Rollen und Aufgaben der Kommune abgebildet werden. Innerhalb einiger Handlungsfelder existieren zudem untergeordnete Handlungsbereiche.

Das Haus der Gleichstellung:



neun Handlungsfelder

Um in dem Bild zu bleiben:

Die Charta bildet das Dach, unter dem die neun Handlungsfelder als Etagen angeordnet sind. Innerhalb dieser Etagen kann es verschiedene Räume (Handlungsbereiche) geben.

Die Charta fordert die Kommunen auf, dieses Haus komplett zu renovieren und in einen modernen Zustand zu versetzen.

Die gelben Etagen kennzeichnen die Handlungsfelder, in denen wir als Stadt Köln mit dem 1. Aktionsplan tätig werden.

III. Von Aktionen zum Aktionsplan

1. Ausgewählte Handlungsfelder

Die Lenkungsgruppe hat zunächst aus drei Handlungsfeldern (Etagen) konkrete Handlungsbereiche für den ersten Aktionsplan ausgewählt (gelb hinterlegt):

- Rolle als Arbeitgeberin (Artikel 11)
- Rolle als Dienstleistungserbringerin:
 - Artikel 20 - Sport / Freizeit
 - Artikel 21 - Sicherheit
 - Artikel 22 - Geschlechterspezifische Gewalt
- Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen (Artikel 30)

2. Was wir haben: Gleichstellungsaktivitäten der Stadt Köln

Im ersten Schritt hat die Gleichstellungsbeauftragte eine umfangreiche, gezielte Bestandsaufnahme der für die jeweiligen Bereiche bereits vorhandenen Maßnahmen und Planungen innerhalb der Verwaltung ermittelt.

3. Wer macht mit: Beteiligung der Stadtgesellschaft

Nach Analyse der Bestandsaufnahme hat die Lenkungsgruppe im zweiten Schritt konkrete Themenfelder für das Beteiligungsverfahren der Stadtgesellschaft festgelegt.

Oberbürgermeister Jürgen Roters und Gleichstellungsbeauftragte Christine Kronenberg laden zum 29.10.2013 zur Veranstaltung „WIR IN KÖLN FÜR GLEICHSTELLUNG! - 1. Dialog zur Europäischen Charta der Gleichstellung“ ins Rathaus ein.

Bürgerinnen und Bürger, Schülerinnen und Schüler, Politikerinnen und Politiker, Fachleute aus der Verwaltung und externe Expertinnen und Experten haben in drei Workshops gemeinsam Ideen und Ziele erarbeitet:



- Gewalt in häuslichen Partnerschaften
- (Party)Sicherheit für Mädchen und Jungen
- Geschlechterparität in Kölns Städtepartnerschaften und internationalen Kooperationen

Die in den Workshops eingebrachten Ideen und Vorschläge wurden größtenteils in den Aktionsplan aufgenommen.

4. Was wir planen:

Gleichstellungsaktionsplan | 126 Aktionen für noch mehr Gleichstellung in Köln

Der Aktionsplan ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses, zu dem die Verwaltung, die Politik und die Stadtgesellschaft beigetragen haben.

Im Aktionsplan werden die für die Umsetzung der Gleichstellung notwendigen Daueraufgaben aufgeführt. Darüber hinaus werden neue Ziele und innovative Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit festgelegt.

Es wurden viele Projekte benannt, die im Rahmen des städtischen Haushaltes mit laufenden Mitteln finanziert und mit vorhandenen Personal- und Sachressourcen realisiert werden können.

Aber nicht alle aufgezeigten Aktionen zur Zielerreichung gibt es zum „Nulltarif“. Sie stehen daher unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können.

IV. Aktionen umsetzen und kontrollieren

Für die Maßnahmen wird ein Controlling entwickelt.

Der Stadtvorstand und die Politik werden nach 5-jähriger Laufzeit des Aktionsplanes über den Sachstand unterrichtet.

V. Inkrafttreten

Der 1. Kölner Gleichstellungsaktionsplan zur EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern tritt mit Beschluss des Rates vom in Kraft.

Gleichstellungsaktionsplan: 126 Aktionen für noch mehr Gleichstellung in Köln

Inhalt

Handlungsbereich	Aktionsfeld	Seite
1. Arbeitgeberin Stadt Köln	1.1 Frauenförderung	11
	1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung	15
	1.3 Lebensverläufe und Lebensqualität	21
2. Sicherheit	2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen	26
3. Geschlechterspezifische Gewalt	3.1 Sexistische Werbung	33
	3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften	38
4. Sport und Freizeit	4.1 Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit	44
5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen	5.1 Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen	49

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.1 Frauenförderung

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1. Frauenförderung

Situationsbeschreibung:	<p>Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Erwerbsleben zu schaffen ist eines der wichtigsten Ziele der Gleichstellungspolitik.</p> <p>Gleiche Chancen beziehen sich auf die berufliche Stellung von Frauen und Männern insbesondere in Führungspositionen, auf das Einkommen und auf einen kontinuierlichen Lebensverlauf von Frauen und Männern mit Familienpflichten.</p> <p>Gesetzliche Handlungsgrundlage ist das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), mit dem der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung getragen werden soll. Nach Maßgabe dieses Gesetzes, anderen Vorschriften zur Gleichstellung und des städtischen Frauenförderplanes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen.</p> <p>64% der Beschäftigten (ca. 11 000 Frauen) im Unternehmen Stadt Köln sind weiblich. Mit fast 40% Frauen in den Top-Positionen und 52% Frauen in Führung weist die Stadt Köln eine vorbildliche Frauenförderung auf. Dennoch soll eine gerechtere Verteilung (Faire Share) in allen Positionen, in allen Hierarchieebenen erreicht werden.</p> <p>Auch Frauen der unteren, mittleren und gehobenen Laufbahn sollen in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert werden.</p> <p>Die Erfolge der Frauenförderung werden durch Zielwerte, Maßnahmen und ein jährliches Controlling über Kennzahlen gemessen.</p> <p>Die betriebliche konzeptionelle Frauenförderung soll eine Signalwirkung auf Kölner Unternehmen haben.</p>
Kernziel:	<ul style="list-style-type: none">• 50% Frauenanteil als gesetzliche Zielmarke in allen Hierarchieebenen• 64% als Fair Share: Faire Verteilung der Geschlechteranteile in allen Einkommens- und Führungsebenen und den Toppositionen entsprechend dem Verhältnis der Gesamtbelegschaft (derzeit 64% Frauen, 36% Männer)
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterinnen aller Laufbahngruppen der Stadt Köln

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.1 Frauenförderung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Erfolge der Frauenförderung auszeichnen			
1	<p>Die Stadt Köln wurde 2013 zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet.</p> <p>TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality) und zeichnet Organisationen aus, die eine Personalpolitik der Chancengleichheit umsetzen und auch aktiv leben. Die Initiative vergibt für jeweils drei Jahre das TOTAL E-QUALITY-Prädikat. Da das Prädikat nachhaltig für eine Imagesteigerung und Attraktivitätsgewinnung sorgt, bewirbt sich die Stadt Köln 2016 erneut.</p>	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Dauer
2	<p>Projekt „Incentive“: Anreiz und Ansporn für die besten Frauenförderkonzepte</p> <p>Die vorgesehene Auszeichnung erhalten Dezernate oder Ämter mit den besten Ideen und Konzepten zur Frauenförderung.</p> <p>Hier sind alle Führungskräfte aufgerufen.</p> <p>Das erfolgreichste Konzept wird nach Ablauf des 5. Frauenförderplanes ausgewählt. Über die Kriterien entscheidet der Stadtvorstand.</p>	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Neu
Landesgleichstellungsgesetz NRW umsetzen und mehr Frauen in Toppositionen bringen			
3	Für den Managementbereich informiert das Amt für Personal, Organisation und Innovation mindestens ein Jahr vor altersbedingtem Eintritt einer Vakanz die Gleichstellungsbeauftragte. Die jeweils verantwortliche Führungskraft motiviert potentielle Nachfolgerinnen, sich auf die freigewordene Funktion zu bewerben.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) alle Führungskräfte	Dauer
4	<p>Es folgt ein weiteres Cross-Mentoring mit mindestens drei Teilnehmerinnen der Stadt Köln aus den oberen Führungsebenen.</p> <p>Das Cross Mentoring wird in Kooperation mit sechs großen Kölner Unternehmen durchgeführt.</p>	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
5	Ein weiteres stadtinternes Mentoringprojekt für 12 Frauen ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. EG 11 TVöD wird aufgelegt.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Dauer

1.1 Frauenförderung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
6	Für ein Pilotprojekt „Kollegiale Karriereberatung“ stellen sich vier Amtsleiterinnen bzw. Amtsleiter zur Verfügung. Sie werden Teil eines „Beratungsquartetts“, zu dem jeweils eine Abteilungsleiterin, eine Gruppenleiterin und eine Sachbearbeiterin gehören. Die Mitglieder des Quartetts betreuen, beraten und trainieren sich gegenseitig.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Neu
7	Zur weiteren Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung können Frauen in Leitungsfunktionen ab Besoldungsgruppe A14 bzw. EG 14 TVöD über ein Gutscheinebuch anonym Coaching in Anspruch nehmen.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
8	Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus dem Grundgesetz und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind besondere Aufgaben für Führungskräfte. Der gesetzliche Auftrag wird durch folgende Maßnahmen erfüllt: <ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibungstexte für Führungskräfte enthalten die „Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ als Sollkriterium • Die Teilnahme an Genderseminaren soll für alle Führungskräfte verpflichtend sein • Die Themen „Frauenförderung“ und „Gender Mainstreaming“ werden Gegenstand künftiger Amtsleiterinnen- und Amtsleitertage 	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
9	Alle Fortbildungen, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen, sind auszuschreiben. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Dauer
Bekanntheit von Frauen fördern			
10	Um die Sichtbarkeit von Frauen zu fördern, trifft sich die Oberbürgermeisterin einmal im Jahr mit Mitarbeiterinnen aus den oberen Führungsebenen zu einem Arbeitsaustausch.	Amt der Oberbürgermeisterin (01)	Neu
11	Um die bestehenden Netzwerke von Frauen bei der Stadt Köln zu festigen und zu fördern, lädt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zu Fortbildungen und Treffen für Frauen ein.	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Dauer
12	Die Führungskräfte sind aufgefordert, Mitarbeiterinnen - sofern deren Themenbereich tangiert ist - beispielsweise im Stadtvorstand oder in den Fachausschüssen hospitieren oder eigene Projekte präsentieren zu lassen.	Dezernentinnen/Dezernenten Amtsleiterinnen und -leiter	Dauer

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung

Situationsbeschreibung	<p>In keinem anderen europäischen Land ist das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern so groß wie in Deutschland. Dies ist das Ergebnis einer Studie der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) aus dem Jahr 2012. Danach verdient eine vollbeschäftigte Frau in Deutschland knapp 22% weniger als ein Mann. Im öffentlichen Dienst liegt dieser Verdienstabstand bei ca. 7%. Verglichen wird der Bruttostundenlohn.</p> <p>Hierfür gibt es zahlreiche Gründe:</p> <p>Frauen arbeiten aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen häufiger und länger in Teilzeit und in gering qualifizierten Beschäftigungen.</p> <p>Traditionelle Frauenberufe sind per Tarifvertrag schlechter bewertet als traditionelle Männerberufe.</p> <p>Frauen verfügen daher oft nicht über eine existenzielle Sicherheit und sind von Altersarmut betroffen. Das durchschnittliche von Frauen selbst erworbene Alterseinkommen liegt um 59,6% unter dem der Männer (Gender Pension Gap, Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik für das Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dezember 2011).</p> <p>Eine kontinuierliche Erwerbsbiografie ist Voraussetzung für eine eigenständige Existenzsicherung und damit für eine eigenständige Alterssicherung. Hierzu hat sich die Stadt Köln als Arbeitgeberin gegenüber ihren weiblichen Beschäftigten verpflichtet.</p>
Kernziele:	<ul style="list-style-type: none">• Parität in allen Ebenen• Existenzsicherndes Einkommen• Lohnlücke verkleinern bzw. schließen• Altersarmut vorbeugen• Traditionelle Frauenberufe aufwerten
Zielgruppe:	Alle Beschäftigten der Stadt Köln

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Frauen ermutigen, ein höheres Einkommen anzustreben			
13	<p>Führungskräfte sprechen Frauen gezielt an, damit sie sich auf besser dotierte Stellen bewerben.</p> <p>Bei öffentlichen Auswahlverfahren erstellt das Amt für Personal, Organisation und Innovation bzw. das Fachamt geschlechterdifferenzierte Rankinglisten für die Vorauswahl.</p> <p>Zu Vorstellungsgesprächen sind in unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Frauen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erbringen (§ 9 Abs. 1 LGG).</p>	<p>alle Dezernate alle Dienststellen alle Organisations-einheiten alle Führungskräfte</p>	Dauer
14	<p>In den Einkommensebenen des mittleren Dienstes gibt es keine Unterrepräsentanz von Frauen.</p> <p>Dennoch soll die berufliche Entwicklung von Frauen im mittleren Dienst gefördert werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfte, aber auch betroffene Frauen selbst, sind aufgefordert, im Personalentwicklungs- und Klimagespräch (PEK) die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung explizit zu thematisieren. • Weiterhin wird das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern über die Reihe „Lunchpakete“ zusätzlich zielgruppengenaue Informationen anbieten. • Das Amt für Personal, Organisation und Innovation bietet jährlich eine themenbezogene Fortbildung (berufliche Entwicklung für Frauen) im mittleren Dienst an. 	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) alle Führungskräfte</p>	Neu
15	<p>Die berufliche Entwicklung (= Beförderung bzw. Höhergruppierung) von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch zwei Wege bestimmt</p> <ul style="list-style-type: none"> • durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens oder • die eigene Stelle erfährt eine Aufgabenanreicherung und wird aufgewertet. <p>Die verantwortlichen Führungskräfte sind aufgefordert, Wettbewerbssituationen zu schaffen, damit bei der Beantragung von Stellenaufwertungen mindestens die gesetzlich vorgegebene Quote von 50 % erreicht wird.</p>	<p>alle Dezernentinnen und Dezernenten alle Führungskräfte</p>	Dauer
16	<p>Zur Kontrolle wird dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/ Vergabe/ Internationales die Anzahl der Anträge auf Stellenhebungen und alle Ergebnisse zu Stellenneubewertungen je Laufbahn geschlechterdifferenziert dargelegt.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Dauer

1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Existenzsicherndes Einkommen in allen Lebensphasen anstreben			
17	<p>Im Reinigungsbereich werden Vakanzen ausschließlich in EG 1 TVöD besetzt.</p> <p>Die Tätigkeit als Reinigungskraft ist vielfach der (Wieder-) Einstieg in eine Erwerbstätigkeit von Frauen oder die eingesetzten Reinigungskräfte kommen von privaten Reinigungsfirmen.</p> <p>Die Reinigungsfrauen werden bedarfsorientiert gefördert und können sich in finanzierten Fortbildungen weiter qualifizieren, um sich erfolgreich auf höher bewertete Stellen bewerben zu können.</p>	<p>Zentrale Dienste (1000)</p> <p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu
18	<p>Können Frauen und Männer von ihrem Erwerbseinkommen leben? Sind wirtschaftliche Aspekte, z. B. bei der Eigenreinigung, sozialvertretbar in Bezug auf eine Existenz sichernde Erwerbstätigkeit? Führen Herabgruppierungen von Leistungsgeminderten und verwaltungsfremden Beschäftigten (z. B. Erzieherinnen) zu Existenz bedrohenden Einkommen? Sind Beschäftigte zusätzlich zu ihrem Einkommen auf weitere Leistungen angewiesen?</p> <p>In einem Kooperationsprojekt „Existenz sichernde Erwerbstätigkeit“ mit der Fachhochschule / Universität oder einer politischen / gewerkschaftlichen Stiftung soll die Einkommenssituation von Frauen und Männern dargestellt werden. Aus den Ergebnissen sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten.</p>	<p>Arbeitskreis aus:</p> <p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2)</p> <p>Zentrale Dienste (1000)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p>	Neu
19	<p>Die Tarifvertragsverantwortlichen der Stadt Köln nutzen ihren Einfluss auf das Tarifgefüge und wirken darauf hin, die Eingruppierungsmerkmale der neuen Entgeltordnung weiterhin diskriminierungsfrei und zeitgemäß zu formulieren, damit sich die veränderten Anforderungen an die weiblich dominierten Berufsbilder bemerkbar machen.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Dauer
20	<p>Die Aktionen zum Equal Pay Day sollen die Mitarbeiterinnen einbeziehen.</p> <p>Mit Blick auf ein Existenz sicherndes Einkommen und Alterssicherung soll eine Sensibilisierung und Selbstreflexion erfolgen, ebenso eine Motivation zur beruflichen Entwicklung.</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p>	Dauer
21	<p>Vor dem Hintergrund einer gesicherten Altersvorsorge wird aktuell geprüft, wie den beurlaubten und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten regelmäßig alle vier Jahre eine automatisierte Auswertung ihrer aktuellen Pensionsansprüche analog der Mitteilung des Rentenversicherungsträgers für Beschäftigte zur Verfügung gestellt werden kann.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu

1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
22	<p>Die Auswertungen zu den Versorgungsbezügen der Beamtinnen und Beamten liegen regelmäßig vor.</p> <p>Nun soll ein Gesamtüberblick helfen, die Thematik „Alterssicherung“ umfassend zu beleuchten und ggf. Maßnahmen zu entwickeln. Dazu erstellt die Zusatzversorgungskasse jährlich eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der gewährten Betriebsrenten an ehemalige städtische Beschäftigte und an deren Hinterbliebene.</p>	Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)	Neu
Mehr Frauen für MINT- Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), mehr Männer für Kitas gewinnen			
23	<p>Eine gezielte Personalmarketing- und -gewinnungsstrategie des Personalamtes soll den weiblichen Anteil in IT- und gewerblich-technischen Bereichen steigern.</p> <p>Ebenso wird geprüft, inwieweit durch eine gewerblich-technische Ausbildung bei der Stadt Köln junge Frauen die Voraussetzung für den feuerwehrtechnischen Dienst erlangen und nahtlos übergeleitet werden können.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Berufsfeuerwehr (37)</p>	Neu
24	<p>Die Stadt Köln macht sich stark für „Mehr Frauen in MINT-Berufen“ und prüft – in Anlehnung an das Freiwillige Soziale bzw. Ökologische Jahr – ein Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen mit Praktika in den sog. MINT-Bereichen.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu
25	<p>Das Amt für Kinder, Jugend und Familie entwickelt Maßnahmen zur Gewinnung von Erziehern und Berufspraktikanten für die städtischen Kitas und nutzt dabei die Erkenntnisse aus dem bundesweiten Modellprogramm "Mehr Männer in Kitas".</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (51)</p>	Neu
26	<p>Bis 2020 werden rund 1.850 Beschäftigte aller Laufbahnen altersbedingt die Stadt Köln verlassen – im Fachbereich Technik 160 Personen, ganz überwiegend aus dem gehobenen Dienst.</p> <p>Verschiedene Fachämter setzen gemeinsam innovative Maßnahmen zur Anwerbung und Erhaltung von Fachkräften – insbesondere von Frauen - um.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Verschiedene Dezernate, insbesondere Dez. VI (Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr)</p> <p>12 Amt für Informationsverarbeitung</p>	Neu

1.2 Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
27	<p>Studentinnen und Studenten im Masterstudiengang der Fachrichtungen Architektur, Landschaftsarchitektur, Stadtplanung sollen frühzeitig auf die Stadt Köln als potentielle Arbeitgeberin aufmerksam werden.</p> <p>Dazu prüft das Baudezernat die Möglichkeit, bevorzugt Studentinnen dieser Fachrichtungen als Werkstudierende mit geringem Stundenumfang zu beschäftigen. Ziel ist, die Besten der Studierenden für eine Bewerbung im Unternehmen zu gewinnen.</p> <p>Nach erfolgreicher Pilotierung werden die Fachrichtungen bei Bedarf und nach Möglichkeit in den Ämtern um das Ingenieurwesen erweitert.</p>	<p>Dezernat VI, Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr</p> <p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu
28	<p>Für interessierte und geeignete Fachfrauen aus den Ingenieurberufen und Verwaltungsfachkräfte mit langjährigen Erfahrungen im technischen Bereich wird eine berufsbegleitende Qualifizierung zu Facility Managerin angeboten, deren Abschluss eine Fachkarriere mit höherwertiger Eingruppierung ermöglicht.</p>	<p>Gebäudewirtschaft (26)</p>	Neu
29	<p>Die Stadt Köln nimmt als einzige Kommune am Messe-Kongress „women&work“ im Umfeld von knapp 100 Unternehmen im World Conference Center in Bonn teil.</p> <p>Das Messeumfeld bietet eine unmittelbare Informationsmöglichkeit über Berufseinstiegs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten und über Karrierewege in die Führungsetagen.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p>	Neu
30	<p>Als einziges Unternehmen des öffentlichen Dienstes hat die Stadt Köln auf der Firmenkontaktmesse „meet@fh-koeln“ ein Alleinstellungsmerkmal und kann frühzeitig Studierende ansprechen und für eine Karriere im Unternehmen gewinnen.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Technische Ämter</p>	Neu
31	<p>Trotz großer Bemühungen gelingt es der Berufsfeuerwehr Köln nicht, mehr Frauen für eine Ausbildung im feuerwehrtechnischen Bereich zu gewinnen.</p> <p>Die Berufsfeuerwehr will die Potentiale von Frauen für sich nutzen und beschreibt in einem Marketingkonzept, mit welchen Maßnahmen dies gelingen kann. Denkbar ist eine wie in anderen Städten praktizierte kombinierte Ausbildung in einem technischen oder anderen geeigneten Berufsbild mit lückenlosem Anschluss als Brandmeister-Anwärterin.</p>	<p>Berufsfeuerwehr (37)</p>	Neu

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.3 Lebensverläufe und Lebensqualität

1. Arbeitgeberin Stadt Köln

1.3 Lebensverläufe und Lebensqualität

Situationsbeschreibung:	<p>Bei der Betrachtung gesellschaftlicher Ungleichheit von Männern und Frauen spielt der gesamte Lebensverlauf eine Rolle.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist die gleichmäßige Verteilung der Ressourcen wichtig, mit denen angestrebte Ziele und Lebensbedingungen erreicht werden können. Hierzu gehören gute Bildungsabschlüsse, ein gutes Einkommen, eine sichere und kontinuierliche Beschäftigung mit interessanten Tätigkeiten, Gesundheit, Unabhängigkeit, Zeit (für Kinder, Pflege, Bürgerarbeit, Erholung, Weiterbildung) sowie Einfluss und Macht.</p> <p>Die Stadt als Arbeitgeberin schafft Chancen für einen positiven Lebensverlauf und eine verbesserte Lebensqualität.</p> <p>Hierzu gehören die Vermittlung moderner Rollenbilder für Frauen und Männer, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ein geschlechtsspezifisches Gesundheitsmanagement.</p> <p>Von den Maßnahmen profitieren Männer wie Frauen gleichermaßen.</p>
Kernziel:	<ul style="list-style-type: none">• Moderne Rollenbilder prägen die Lebensverläufe von Frauen und Männern.• Frauen sind sichtbar.• Schnelle Rückkehr aus der Elternzeit, aktive Väter und egalitäre Partnerschaften• Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird gelebt.• Gender Mainstreaming ist in das Gesundheitsmanagement integriert.
Zielgruppe:	Alle Beschäftigten der Stadt Köln

1. Arbeitgeberin Stadt Köln
 1.3 Lebensverläufe und Lebensqualität

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Für moderne Rollenbilder werben			
32	<p>Im Journal „Stadt intern“ werden regelmäßig Erfolgsberichte über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlicht, die erkennbar nach modernen Rollenbildern leben. Ihnen gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sie dienen damit als Vorbilder.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (13)</p>	Neu
33	<p>Eine stärkere Beteiligung von Vätern an den Familienpflichten wird gefördert.</p> <p>Ein Seminar für die Zielgruppe „Väter“ soll Rollenbilder hinterfragen und Ansätze für ein besseres Gleichgewicht von Partnerschaft, Familie und Beruf aufzeigen.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu
Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern			
34	<p>Bei anstehender Elternschaft soll sowohl für die Stadt als auch für die Beschäftigten eine weitgehende Planungssicherheit geschaffen werden. Deswegen führen Vorgesetzte frühzeitig Perspektivgespräche zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zur weiteren beruflichen Entwicklung.</p> <p>Im Rahmen individueller Führung und lebensphasenorientierter Beratung zeigen Führungskräfte insbesondere Frauen die Vorteile einer zügigen Rückkehr auf und motivieren Väter, Elternzeit zu nehmen.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>alle Führungskräfte</p>	Neu
35	<p>Bereits im Vorfeld der anstehenden Elternzeit stellen sich zahlreiche Fragen zu Elterngeld und Wiedereinstieg.</p> <p>Auf Wunsch erhalten die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sowie der jeweilige Partner oder die jeweilige Partnerin die Möglichkeit einer umfassenden und ganzheitlichen Beratung durch eine professionelle externe Beratung.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu
36	<p>Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung hat ein Forschungsprojekt zum Thema „Unterbrochene Erwerbsverläufe“ durchgeführt.</p> <p>Die Ergebnisse des Projektes geben Anlass, die Integration der Beschäftigten mit unterbrochenen Erwerbsverläufen und deren Betreuung nach der Rückkehr zu verbessern.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu
37	<p>Mit Blick auf den Fachkräftemangel, den demographischen Wandel, aber auch auf eine ausreichende Alterssicherung darf das Potential von rund 900 beurlaubten Beschäftigten nicht ungenutzt bleiben. Das Thema „schnelle Rückkehr“ ist als Grundsatzaufgabe installiert und soll Fragen klären und Maßnahmen entwickeln. Ziel ist ein professionelles städtisches Wiedereingliederungsmanagement.</p>	<p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p>	Neu

1.3 Lebensverläufe und Lebensqualität

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Beruf und Familie vereinbaren			
38	Es soll ein innovatives Teilzeitkonzept in der Stadtverwaltung verankert werden. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung des Teilzeitklimas, die Formulierung von Schwachstellen, Chancen und Erwartungshaltungen, aber auch das Hinterfragen von Präsenzkultur im Unternehmen.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
39	Als Anreiz für eine vollzeitnahe Beschäftigung anstelle einer Halbtagsstätigkeit wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – bei einer Reduzierung auf 32 Stunden und mehr - die flexible Rückkehr zur ehemaligen Stundenzahl zugesichert, soweit organisatorisch sinnvoll und möglich. Die Dienststellen werden befähigt, die offenen Stundenkontingente - in Abstimmung mit 11- durch personalwirtschaftliche Maßnahmen aufzufangen.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
40	Um die beruflichen Perspektiven von Teilzeitbeschäftigten zu verbessern, wird 12 teilzeitbeschäftigten (weniger als 37 Wochenstunden) Frauen und Männern ab BGr. A 12 BBO bzw. E 11 TVöD ein Mentoring angeboten.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
41	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Feuerwehr wird gefördert. Den besonderen beruflichen Herausforderungen wird mit einem innovativen Konzept für Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen Rechnung getragen.	Berufsfeuerwehr (37)	Neu
42	Es wird geprüft, welche kostengünstigen Lösungen städtischen Beschäftigten zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen zur Verfügung gestellt werden können (z. B. Betriebskita, Vermittlung von Tagesmüttern/-vätern)	Dezernate: I –Allgemeine Verwaltung, Ordnung, Recht IV – Bildung, Jugend und Sport V – Soziales, Integration und Umwelt	Neu
43	Führungskräfte entscheiden, inwieweit in Ausnahmesituationen Kinder am Arbeitsplatz der Eltern verweilen dürfen. Die Möglichkeiten zur Einrichtung je eines Eltern-Kind-Büros in den beiden größten Dienstgebäuden - Stadthaus Deutz und Kalk-Karree – werden geprüft.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu
Daten geschlechterdifferenziert auswerten			
44	Alle personenbezogenen Daten werden geschlechterdifferenziert dargestellt. Gremien wie z.B. Lenkungsgruppen, Gesundheitszirkel u. a. sind nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen.	Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2) Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)	Neu

1.3 Lebensverläufe und Lebensqualität

Nr.	Aktion	wer handelt:	
45	Erkenntnisse aus der geschlechterdifferenzierten Analyse der städtischen Beschäftigtenbefragung sollen in Maßnahmen einfließen, die insbesondere den Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen Rechnung tragen.	Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2) Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Neu

2. Sicherheit

2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen

2. Sicherheit

2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen

Situations- beschreibung	<p>Objektive und subjektive Sicherheit in einer Stadt sind wichtige Faktoren für das persönliche Wohlempfinden von Bürgerinnen und Bürgern, aber auch von Besucherinnen und Besuchern. Ein sicherer und angstfreier Aufenthalt im öffentlichen Raum leistet einen wichtigen Beitrag zu Selbstbestimmung und Mobilität und damit zur Förderung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit.</p> <p>Berücksichtigt werden muss, dass auch nicht strafrechtsrelevante Vorkommen im öffentlichen Raum, wie Lärm, Schmutz, Dunkelheit und Vandalismus das subjektive Sicherheitsempfinden negativ beeinflussen.</p> <p>Beginnend mit der Stadtplanung - Gestalten und Beleuchten des öffentlichen Raumes (Plätze, Straßen, Grünflächen, Haltestellen, Bahnhöfe etc.) bis hin zum öffentlichen Nahverkehr - müssen geschlechtsspezifische Sicherheitsaspekte aller Altersgruppen einbezogen werden.</p> <p>Was heißt das für junge Menschen in Köln?</p> <p>Köln ist Universitätsstadt, Magnet für junge Leute und angesagte Partystadt. Jungen und Mädchen sind beim Besuch von Partys, Clubs und Diskos <i>unterschiedlichen</i> Gefahren ausgesetzt: Raub, Vergewaltigung, körperliche Verletzung, Miterleben von Randalen etc.</p> <p>Stellen Drogen und übermäßiger Alkoholkonsum Gefahren für beide dar, sind Alkoholangebote wie Flatrate-Trinken oder Koma-Trinken besondere Gefahren für Jungen. Mädchen – teilweise noch minderjährig – sind durch Minirock-Partys, KO-Tropfen und Loverboys anders gefährdet. Der nächtliche Nachhauseweg birgt ein zusätzliches Gefahrenpotential.</p> <p>„Partysicherheit für Jungen und Mädchen“ ist als aktuelles Kölner Thema bereits definiert.</p> <p>In einem Dialog mit der Kölner Stadtgesellschaft haben Expertinnen und Experten gemeinsam mit der BezirksschülerInnenvertretung Ideen erarbeitet, durch die die Sicherheit und auch das Sicherheitsempfinden junger Menschen bei Disko- und Clubbesuchen verbessert werden soll.</p>
Kernziel:	<p>Ziel ist es, den geschlechtsspezifischen Unterschieden durch gezielte Aktionen Rechnung zu tragen.</p> <p>Im Focus:</p> <ul style="list-style-type: none">• Partysicherheit von Jungen• Partysicherheit von Mädchen
Zielgruppe:	(Junge) Bürgerinnen und (junge) Bürger

Das Aktionsfeld „Sicherheit | Partysicherheit für Jungen und Mädchen“ resultiert aus der Situationsbeschreibung vor dem 31.12.2015.

Das Aktionsfeld wird im Rahmen des weiteren Prozesses für mehr Sicherheit in Köln um Maßnahmen ergänzt, die sich aus den abschließenden Erkenntnissen der Silvestervorfälle ergeben.

Unter Beteiligung aller Akteure und Akteurinnen (Polizei, KVB, 15, 32, 37, 42, 51, 61, 69 etc.) erfolgt daher eine Aktualisierung dieses Teilaktionsplanes in Anlehnung an den neuen Sicherheitsprozess.

2. Sicherheit
2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Angst und Quellen von Unsicherheit geschlechtsspezifisch messen und auswerten			
46	<p>Auswerten der Polizeimeldungen Die Geschehnisse in Gaststätten und Diskotheken werden geschlechtsspezifisch ausgewertet, um mit geeigneten Maßnahmen für den Schutz der Gäste zu sorgen.</p> <p>Auswerten der Rettungsdiensteinsätze Das Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz wertet Rettungsdiensteinsätze für Mädchen und Jungen nach den Kriterien Geschlecht, Alter, Einsatzort und Einsatzzeit aus.</p> <p>Weitere Auswertungskriterien sind im noch einzurichtenden Arbeitskreis „Partysicherheit“ abzustimmen.</p>	<p>Amt für öffentliche Ordnung (32) Polizei</p> <p>Feuerwehr (37)</p>	<p>Dauer</p> <p>Neu</p>
47	<p>Umfrage „Leben in Köln“ Die Bevölkerung wurde zu ihrem Sicherheitsgefühl befragt. Die Umfrage erfolgte geschlechts- und altersspezifisch.</p>	<p>Amt für Stadtentwicklung und Statistik (15) Polizei</p>	<p>umgesetzt</p>
Gendergerechte Stadtplanung: Köln sicher planen und gestalten			
48	<p>Frauen und Männer in der Stadt Die Bebauungspläne werden zur Kriminalprävention unter Gendergesichtspunkten mit der Polizei abgestimmt.</p>	<p>Stadtplanungsamt (61) Polizei</p>	<p>Dauer</p>
49	<p>Mehr Sicherheit am Dom und in seiner Umgebung – auch durch bessere Beleuchtung (Östliche Domumgebung, Dionysoshof/ Baptisterium)</p> <p>Der Tunnel wird mit hellen übersichtlichen Fußgängerbereichen umgebaut. Dunkle, uneinsehbare Nischen werden zurückgebaut, Angsträume werden beseitigt.</p> <p>Über große Schaufensterflächen werden in die Domhütte und zu den Räumen des Römisch-Germanischen Museums Einblicke in Ausstellungsräume geschaffen. Diese großflächigen, gut ausgeleuchteten Ausstellungsbereiche führen in den Abendstunden zu einer besseren Belichtung der Fußgängerbereiche.</p> <p>Fördermittel für nationale UNESCO-Welterbestätten</p>	<p>Stadtplanungsamt (61) Amt für Straßen- und Verkehrstechnik (66) Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69) Amt für Öffentliche Ordnung (32)</p>	<p>umgesetzt</p>
50	<p>Die Beleuchtung bzw. Beseitigung von Angsträumen im Stadtgebiet wird sukzessiv optimiert.</p>	<p>Amt für Straßen- und Verkehrstechnik (66) Stadtplanungsamt (61) RheinEnergie</p>	<p>Dauer</p>

2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Alle Akteure und Akteurinnen, die sich für Partysicherheit engagieren, werden vernetzt			
51	<p>Arbeitskreis „Partysicherheit“ Um den unterschiedlichen Gefahren, denen Mädchen und Jungen ausgesetzt sind, zielorientiert Rechnung zu tragen, wird ein AK eingerichtet.</p> <p>Mitglieder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jugendamt (klärt Federführung) • Amt für öffentliche Ordnung • Polizei • Freie Träger • Jugendliche • Eltern • Clubs, Diskotheken, Bars • Veranstalter bzw. Veranstalterinnen • Rettungsdienst Feuerwehr <p>Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ideen des Workshops aufgreifen und Realisierbarkeit prüfen • Geschlechtsspezifische Analyse • Ausbau von geschlechtsspezifischen Präventionsmaßnahmen • Öffentlichkeitsarbeit • weitere Vernetzung fördern 	Jugendamt (51)	Neu
52	<p>Veranstaltung zu Partysicherheit für Mädchen Mädchen erfahren, welchen besonderen Gefahren sie ausgesetzt sind und wie sie sich schützen können.</p>	Amt für Gleichstellung (I/1)	Neu
Schützen und kontrollieren			
53	<p>Es werden folgende Jugendschutzmaßnahmen kontrolliert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgabe und Konsum von Alkohol und Tabak • Angebot und Abgabe jugendgefährdender Bilddatenträger • Aufenthalt in Gaststätten, Diskotheken und Spielhallen 	Amt für öffentliche Ordnung (324/3, 321, 322/4) Polizei	Dauer
54	<p>Bewachungspersonal und Einlasskontrollen Das Verhalten des Bewachungspersonals (Türsteher, Türsteherinnen) wird intensiv kontrolliert und überwacht (z.B. Einlasskontrolle in Diskotheken).</p> <p>Die Betreiber werden aufgefordert, vor einer Einstellung die persönliche Eignung als Bewacher oder Bewacherin zu prüfen.</p>	Amt für öffentliche Ordnung (32) Polizei	Dauer

2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen

Nr.	Aktion	wer handelt:	
55	Einlasskontrollen Es werden Anzeigen und Videoaufzeichnungen an Diskotheken- eingängen ausgewertet. Bei Vergehen werden ordnungsbehördli- che Maßnahmen eingeleitet, von der mündlichen Verwarnung bis zum Beschäftigungsverbot als Bewacher oder Bewacherin.	Amt für öffentliche Ordnung (32) Polizei	
Aktionen, um die praktische Sicherheit von Frauen und Männern zu erhöhen und die Wahrnehmung unzureichender Sicherheit zu senken			
56	Basistraining „WenDO“ Es werden WenDo-Trainings für Mädchen und Frauen angeboten. Inhalt ist ein Basistraining zur Selbstbehauptung und Selbstvertei- digung.	Amt für Weiterbil- dung (42)	Dauer
57	„WenDO“- Training für spezielle Zielgruppen Auf Anfrage von Gruppen und Kollegen werden WenDo- Trainings speziell für die Zielgruppe „Lehrerinnen“ angeboten.	Amt für Weiterbil- dung (42)	Dauer
58	Informationsabend der Polizei Die Polizei Köln veranstaltet einen Informationsabend für Frauen und Mädchen unter dem Titel „Selbstbehauptung und Selbstvertei- digung beginnen im Kopf“.	Amt für Weiterbil- dung (42) Polizei	Dauer
Informationen und Maßnahmen zur Soforthilfe			
59	Internetinformationen Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern informiert im Internet über das umfangreiche Beratungs- und Hilfesystem in Köln, das Mädchen und jungen Frauen Hilfe und Unterstützung in Notfallsituationen anbietet: http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/gleichstellung	Amt für Gleichstel- lung von Frauen und Männern (I/1)	Dauer
60	Anonyme Spurensicherung (ASS) In Köln wurde ein Verfahren zur anonymen und gerichtsfesten Dokumentation von Spuren im Zusammenhang mit Sexualstrafta- ten etabliert. Opfer von Sexualstraftaten haben so die Möglichkeit, nicht sofort Anzeige erstatten zu müssen, sondern darüber ggf. erst später zu entscheiden.	AK „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ Amt für Gleichstel- lung von Frauen und Männern (I/1)	Dauer
Verkehrs- und Unfallsicherheit			
61	Analyse von Unfallgeschehen Unfallgeschehen werden geschlechtsspezifisch analysiert. Bei Auffälligkeiten werden Gegenmaßnahmen entwickelt (z. B. alkoho- lisierte, Auto fahrende Jugendliche nach Diskobesuch).	Amt für Straßen- und Verkehrstech- nik (66) Polizei Bezirksregierung u.a.	Neu

2.1 Partysicherheit für Jungen und Mädchen

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Öffentlicher Nahverkehr			
62	<p>Ausweiten des öffentlichen Nahverkehrs Das Verkehrsangebot wird kontinuierlich optimiert und weiterentwickelt.</p> <p>Das Abend- und Nachtangebot wurde bereits in zwei Schritten ausgeweitet und die Anschlüsse regelmäßig gesichert.</p>	<p>Kölner Verkehrsbetriebe (KVB) Amt für Stadtentwicklung und Statistik (15)</p>	<p>Dauer umgesetzt</p>
63	<p>Kontrollieren von „Problemhaltestellen“ In enger Zusammenarbeit mit Polizei und Ordnungsamt werden Haltestellen und Anlagen, bei denen besondere Problemlagen bekannt sind, im Rahmen der Ordnungspartnerschaft präventiv verstärkt kontrolliert.</p>	<p>KVB Ordnungsamt Polizei</p>	<p>Dauer</p>
64	<p>Reinigen Fahrzeuge und Haltestellen werden verstärkt gereinigt, Graffiti- und Vandalismusschäden schnell entfernt.</p>	<p>KVB KASA (Kölner Anti Spray Aktion)</p>	<p>Dauer</p>
65	<p>Gestalten Haltestellen und Zwischenebenen werden hell, freundlich und barrierefrei gestaltet.</p>	<p>Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69)</p>	<p>Dauer</p>
66	<p>Überwachen der Fahrzeuge Alle Fahrzeuge der KVB werden mit Videoüberwachung ausgestattet.</p>	<p>KVB</p>	<p>umgesetzt</p>
67	<p>Überwachen der Haltestellen Nach Abschluss der Ausstattung der Bahnsteigebenen in U-Bahnhaltestellen mit digitalen Videokameras durch die KVB sind jetzt die Zwischen- (Verteiler-) ebenen dieser Haltestellen sukzessiv mit digitalen Videokameras auszustatten (vorbehaltlich der noch ausstehenden Klärung der rechtlichen Zulässigkeit.)</p>	<p>Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69)</p>	<p>Dauer</p>
68	<p>Informieren der Fahrgäste Bei der Betriebssteuerung/Leitstelle werden zusätzliche Infomanagerinnen und -manager eingestellt, um die Fahrgäste besser zu informieren.</p>	<p>KVB</p>	<p>umgesetzt</p>
69	<p>Kontrollieren des Vordereinstiegs Der kontrollierte Vordereinstieg in Bussen nach 20.00 Uhr wird wieder eingeführt.</p>	<p>KVB</p>	<p>umgesetzt</p>
70	<p>Verstärkter Einsatz von Mitarbeiterinnen In allen Bereichen mit direktem Kundenkontakt werden verstärkt Frauen eingesetzt (Fahrerinnen, Kontrolleurinnen, Aufsicht etc.)</p>	<p>KVB</p>	<p>umgesetzt</p>

3. Geschlechterspezifische Gewalt

3.1 Sexistische Werbung

3. Geschlechterspezifische Gewalt

3.1 Sexistische Werbung

Situations-Beschreibung	<p>Werbung nimmt in unserer Gesellschaft eine dominante Rolle ein. Sie schafft Bilder und beeinflusst Vorstellungen, effektiver und eindringlicher als andere Medien, denn Werbung ist plakativ und allgegenwärtig. Mit Werbung werden Meinungen und Vorurteile - bereits bei Kindern - geprägt und gefestigt.</p> <p>Werbung nutzt vermehrt sexistische Darstellungen.</p> <p>Immer wieder beschwerten sich daher Bürgerinnen und Bürger über sexistische Werbung im öffentlichen Raum, insbesondere über Plakatwerbung mit sexualisierten Botschaften, für sexuelle Dienstleistungen (z. B. Bordelle oder Saunacclubs), für Erotikmessen oder Werbung, die insbesondere Frauen auf bestimmte Rollen reduziert.</p> <p>Der Protest richtet sich auch gegen sexistische Werbung auf Taxen und Lieferwagen im Kölner Stadtbild. Unabhängig davon führen sexualisierte Darstellungen in Tageszeitungen, Magazinen und Prospektbeilagen ebenfalls zu Beschwerden.</p> <p>Was ist sexistische Werbung?</p> <p>Sexistische Werbung ist die abwertende Darstellung von Frauen und Männern in der Werbung. Wichtig ist, zu unterscheiden zwischen</p> <ul style="list-style-type: none">• Werbung, die auf bestimmte Klischees oder Rollen reduziert und• sexualisierten Darstellungen. <p>Rollenklischees in der Werbung</p> <p>Sie zeigt stereotype Rollenklischees von Frauen und Männern: Werbebilder des aktiven Helden, der guten Mutter, der putzenden Hausfrau u. s. w. Dabei geht es auch um doppeldeutige Werbung. Anzeigen und Werbespots haben die Gleichstellung und Selbstständigkeit von Frauen zum Thema, aber häufig wird erst auf den zweiten Blick erkennbar, dass diese dabei karikiert und lächerlich gemacht werden, insbesondere mit ironischen, zweideutigen Wort- und Bildspielen. Unter dem Vorwand, „kreativ“ oder „witzig“ werben zu wollen, werden alte frauenfeindliche Denkmuster neu aufgenommen und verbreitet.</p> <p>Sexualisierte Botschaften</p> <p>Häufig enthält Werbung auch bewusst sexualisierte Botschaften. Die beworbenen Produkte stehen in keinem Zusammenhang zum gezeigten Bild einer Frau bzw. ihres Körpers. Die suggerierte Botschaft: Frauen sind käuflich, wie das Produkt, für das mit ihnen geworben wird. Insbesondere mit Bordellwerbung wird vermittelt, Frauen sind käuflich, Frauen sind Objekt.</p> <p>Frauenfeindliche und sexistische Werbung reduziert und entwürdigt Frauen und ist strukturelle Gewalt.</p> <p>Warum ist das so?</p> <p>Ein Bild über einzelne oder eine Gruppe von Menschen trägt zu bestimmten Ansichten gegenüber diesen bei und bestimmt in erheblichem Maße auch das Verhalten ihnen gegenüber. So berichten Forscherinnen und Forscher der Universität Granada, dass sexistische Frauenwitze und Werbung keineswegs</p>
--------------------------------	--

	harmlos sind, sondern gedankliche Mechanismen fördern, die Gewalt gegen Frauen rechtfertigen.
Kernziele:	<p>Grundsätzlich spricht sich die Stadt Köln für eine differenzierte, pluralistische Darstellung von Menschen in der Werbung aus.</p> <p>Der Rat der Stadt Köln hat mit seinem Beschluss vom 16.11.2000 „Keine Toleranz für Männergewalt an Frauen“ den Willen bekundet, in Köln ein Klima zu schaffen, in dem Gewalt gegen Frauen und Kinder geächtet wird und Maßnahmen zur wirksamen Vorbeugung und Bekämpfung von Gewalt entwickelt und ausgebaut werden.</p> <p>In diesem Sinne setzt sich die Stadt Köln dafür ein, auf Werbung zu verzichten, die die Würde von Frauen missachtet oder ein einseitiges, einschränkendes Frauenbild vermittelt. Sie verpflichtet sich, im öffentlichen Raum keine Werbung für Bordelle und Erotikmessen zu dulden.</p> <p>Damit unterstützt die Stadt Köln die aktuelle Initiative des Bundesjustizministeriums für ein Verbot geschlechterdiskriminierender und sexistischer Werbung.</p>
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> • Kölnerinnen und Kölner • Besucherinnen und Besucher in Köln • Alle, die sich mit Werbung „befassen“ (als Auftraggeber oder Auftraggeberin, Mediengestalter oder Mediengestalterin, Unternehmen u. s. w.) • Immobilieneigentümerinnen und Immobilieneigentümer

3. Geschlechterspezifische Gewalt

3.1. Sexistische Werbung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Über geschlechtergerechte Rollenbilder zu Frauen respektierender Werbung			
76	<p>Mädchen und Frauen sind in vielfältiger Art und Intensität der Gewalt von Männern ausgesetzt: in sexistischer Werbung, in der Sprache, in der Schule, bei der Ausbildung, am Arbeitsplatz, zu Hause und in der Familie.</p> <p>Vor diesem Hintergrund hat der Rat am 16.11.2000 folgende Resolution beschlossen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. „.....“ 2. Keine Toleranz für Männergewalt an Frauen in Köln. In Köln soll ein Klima geschaffen werden, in dem Gewalt an Mädchen und Frauen geächtet wird. 3. „.....“ 4. Maßnahmen zur wirksamen Vorbeugung und Bekämpfung von Gewalt müssen gestärkt und ausgebaut werden.“ <p>Der Beschluss wird um folgenden Leitgedanken erweitert:</p> <p>Die Stadt Köln spricht sich für eine differenzierte, pluralistische Darstellung von Menschen in der Werbung aus. Sie ist sensibilisiert gegenüber Werbung, die traditionelle Rollenbilder und Stereotypen festigt und engagiert sich gegen sexualisierte Darstellungen.</p> <p>Sie verpflichtet sich, im öffentlichen Raum keine Werbung für Bordelle, Erotikmessen etc. zu dulden.</p>	Amt für Gleichstellung (I/1)	Neu
77	<p>Seit 01.01.2015 gilt in Köln ein neuer Werbevertrag. Erstmals sind darin Werbeverbote aufgenommen, um diskriminierende und die Würde des Menschen verletzende Werbung im Stadtgebiet zu verhindern.</p> <p>Konkret heißt es im Werbevertrag:</p> <p>„SWK wird im Rahmen des rechtlich Zulässigen die nachfolgenden Verpflichtungen beachten bzw. den Konzessionären auferlegen:</p> <p>Werbung ist zu unterlassen, welche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menschen u. a. aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe, Rasse, Herkunft oder Religion diskriminiert • sexistische Darstellungen und Botschaften enthält • in unzulässiger Weise abstoßend ist • Menschen als käufliche Ware darstellt • kriegsverherrlichend ist • gewaltverherrlichend ist • sich an Kinder richtet“. 	Dez. I, II, IV, VI Stadtwerke GmbH JC Decaux Ströer Media Deutschland GmbH	Dauer

3.1. Sexistische Werbung

Nr.	Aktion	wer handelt:	
78	<p>Laut Werbevertrag kann der Stadtvorstand ein Votum zu Werbung, die gegen die genannten Grundsätze verstößt, abgeben, mit dem Ziel, dass solche Werbung künftig zu unterlassen ist.</p> <p>Auszug aus dem Werbevertrag :</p> <p><i>„Darüber hinaus behält sich der Stadtvorstand der Stadt Köln vor, ein Votum zu solcher Werbung gegenüber der Geschäftsführung der SWK abzugeben, die aus seiner Sicht gegen die Grundsätze der Ziff. 12.1 verstößt, mit dem Ziel, das solche Werbung künftig zu unterlassen ist.“</i></p>	Stadtvorstand	Neu
79	Die Stadt Köln prüft, ggf. auch interkommunal, inwieweit die rechtliche Möglichkeit besteht, Werbung für Einrichtungen und Stätten, die sexuelle Dienstleistungen anbieten oder zur Schau stellen sowie Werbung für entsprechende Messen zu verbieten.	Rechtsamt (30) Amt f. öffentliche Ordnung (32)	Neu

3. Geschlechterspezifische Gewalt

3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften

3. Geschlechterspezifische Gewalt
3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften

<p>Situations-Beschreibung</p>	<p>Geschlechtsspezifische Gewalt in ihrer Vielschichtigkeit ist ein gesellschaftliches Problem, das – unabhängig von Herkunft, Alter, Status, Kultur oder Bildungsstand – überwiegend Frauen und Mädchen treffen kann.</p> <p>Nach dem Ergebnis einer Erhebung der Europäischen Agentur für Grundrechte im März 2014 wird jede dritte Frau ab 15 Jahren im Verlauf ihres Lebens Opfer von Gewalt. Statistisch gesehen bedeutet das, dass ca. 160.000 Frauen in Köln von Gewalt betroffen wären.</p> <p>Von allen Gewaltformen hat häusliche Gewalt in Partnerschaften den größten Anteil. So sind im Jahr 2014 bei der Polizeiinspektion Köln hierzu 3.950 Anzeigen (davon 467 in Leverkusen) erstattet worden.</p> <p>Mit der zweiten Frauenbewegung in den 70er Jahren hat sich in Köln ein professionelles Unterstützungs- und Beratungsnetzwerk etabliert. In Köln gibt es zwei Frauenhäuser.</p> <p>Seit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes 2001 können in Verbindung mit § 34a des Polizeigesetzes NRW sofortige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen (Wohnungszuweisung, gerichtliche Schutzanordnungen) eingeleitet werden. Es gilt der Grundsatz: „Wer schlägt der geht“.</p> <p>Kölnerninnen und Kölner werden kontinuierlich gegenüber jeglicher Form von Gewalt an Frauen und Mädchen sensibilisiert und über das Unterstützungsnetzwerk informiert.</p> <p>Im Focus des Dialogs mit der Stadtgesellschaft stand „Gewalt in häuslichen Partnerschaften“. Gemeinsam mit Expertinnen und Experten wurden weitergehende Vorschläge zur Prävention und Verbesserung der Situation der von Gewalt Betroffenen erarbeitet.</p>
<p>Kernziele:</p>	<p>Wichtige Voraussetzung für den Zugang zu gleichen Chancen ist ein gewaltfreies Leben.</p> <p>Der Rat der Stadt Köln hat mit seinem Beschluss vom 18.11.2000 „Keine Toleranz für Gewalt an Frauen“ den Willen bekundet, in Köln ein Klima zu schaffen, in dem Gewalt gegen Frauen und Kinder geächtet wird und Maßnahmen zur wirksamen Vorbeugung und Bekämpfung von Gewalt entwickelt und ausgebaut werden.</p>
<p>Zielgruppe:</p>	<p>(insbesondere von Gewalt betroffene) Kölnerinnen und Kölner</p>

3. Geschlechterspezifische Gewalt
3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Informieren und "Gewalt in Partnerschaften" aus der Tabuzone holen			
80	<p>Kölnnerinnen und Kölner werden informiert und sensibilisiert, um das Thema „Gewalt in Partnerschaften“ aus der Tabuzone zu holen.</p> <p>Punktuell finden, neben dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen am 25. November jeden Jahres,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungen • Straßenaktionen • Kampagnen • Ausstellungen <p>statt.</p> <p>Außerdem werden Informationen digital und in den Printmedien zur Verfügung gestellt.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (51)</p> <p>Netzwerk Häusliche Gewalt</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>AK „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“</p>	Dauer/ Neu
81	<p>Die Ausstellung zu Häuslicher Gewalt „ANGST trifft MUT“ ist eine Installation von zwölf Schaufensterpuppen, die stellvertretend für Frauenschicksale stehen, die sich von häuslicher Gewalt befreit haben und heute ein selbstbestimmtes Leben führen. Die Ausstellung wird in öffentlichen Gebäuden in Köln präsentiert.</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Sozialdienst Katholischer Frauen e. V.</p> <p>Diakonie Michaelshoven e. V.</p>	Dauer
82	<p>Die Ausstellung „ANGST trifft MUT“ wird in anderen Kommunen präsentiert. Die Finanzierung erfolgt über die ausstellenden Kommunen.</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Sozialdienst Katholischer Frauen e. V.</p> <p>Diakonie Michaelshoven e. V.</p>	Neu
Sensibilisieren durch Fortbildungen			
83	<p>Medizinisches Personal wird bei der Aus- und Fortbildung kontinuierlich darin geschult, Gewaltverletzungen zu erkennen, zu dokumentieren und Betroffene angemessen anzusprechen.</p> <p>In Ergänzung hierzu erhalten Ärztinnen und Ärzte eine komprimierte Information („Kittelkarte“) mit Handlungsempfehlungen für eine sensible Ansprache Betroffener.</p> <p>KooperationspartnerInnen sind Krankenhäuser, Krankenpflegeschulen, Ärztekammer, kassenärztliche Vereinigung.</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“</p> <p>Rechtsmedizin Uniklinik Köln</p>	Dauer

3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften

Nr.	Aktion	wer handelt:	
84	Die Schulung für Personal in Familienzentren, mit der für Häusliche Gewalt sensibilisiert werden soll, wird weiterhin durchgeführt.	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“	Dauer
85	Die Schulung zum Sensibilisieren gegenüber Häuslicher Gewalt wird weiterentwickelt und für neue Zielgruppen, z. B.: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrerinnen und Lehrer • Erzieherinnen und Erzieher in Kitas angeboten.	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“	Neu
86	Städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darin geschult, häusliche Gewalt bei Bürgerinnen und Bürgern, aber auch bei Kolleginnen und Kollegen zu erkennen. Sie sollen in der Lage sein, Betroffene auf das bestehende Unterstützungsnetzwerk hinzuweisen. Vorgesetzte werden im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht geschult.	Amt für Personal, Organisation und Innovation (11) Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) AK „Gewalt an Frauen und Kindern“	Neu
Vorbeugen durch sexuelle Bildung			
87	Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf erhalten Fortbildungen zur sexuellen Bildung.	Gesundheitsamt (53)	Dauer
88	Erzieherinnen, Erzieher und Eltern werden zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet. Dazu werden Fortbildungsveranstaltungen zur sexuellen Bildung durchgeführt.	Gesundheitsamt (53)	Dauer
Hilfsstrukturen für Opfer stabilisieren			
89	Die Infrastruktur zur Unterstützung, Beratung und Krisenintervention für Frauen mit (sexualisierten) Gewalterfahrungen wird kontinuierlich finanziell abgesichert und weiterentwickelt. Die spezifische Situation von Frauen mit Migrationshintergrund wird berücksichtigt.	Amt für Soziales und Senioren (50) Amt für Kinder, Jugend und Familie (51), Federführung Netzwerk Häusliche Gewalt	Dauer
90	Die Hilfsangebote für Mädchen und Jungen mit Gewalterfahrungen orientieren sich am Bedarf und werden weiterhin finanziell abgesichert.	Amt für Kinder, Jugend und Familie (51)	Dauer

3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Opfer informieren und unterstützen, auch in lokalen Hauptsprachen - Öffentlichkeitsarbeit			
91	Die Internetseite http://www.koelner-hilfe-bei-gewalt.de/ informiert in 10 Sprachen über die Rechtslage und Hilfsangebote bei Häuslicher Gewalt und Stalking. Die Informationen werden ggf. mit einer Finanzierung über Landeszuwendungen weiterentwickelt und aktualisiert.	Amt für Kinder, Jugend und Familie (51), Federführung Netzwerk Häusliche Gewalt	Dauer
92	<p>Folgende Broschüren werden im Internet und in Printform zur Verfügung gestellt und ständig aktualisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfen für von Gewalt Betroffene in Köln • Stalking • Anonyme Spurensicherung nach Sexualstraftat • K. O.-Tropfen • Vergewaltigung- Wie kann ich mich wehren • STARK trifft SICHER • Zwangsheirat: Du kannst Nein sagen! • MUT trifft HILFE- Beratung für Frauen und ihre Kinder in Not-situationen. • Partysicherheit 	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) in Kooperation mit unterschiedlichen Einrichtungen	Dauer
Spuren sichern nach einer Sexualstraftat			
93	<p>Es gibt in Köln die Möglichkeit der Anonymen Spurensicherung nach einer Sexualstraftat.</p> <p>Opfer einer Sexualstraftat können Spuren sichern und anonym asservieren lassen. So können sie auch erst später entscheiden, ob sie Strafanzeige erstatten wollen, ohne zu riskieren, dass wichtige Tatspuren verloren gehen.</p>	AK „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ Rechtsmedizin Köln	Dauer
Tätern alternative Handlungsmöglichkeiten aufzeigen			
94	<p>Das Programm „MannSein ohne Gewalt“ richtet sich an Männer ab 18 Jahre, die gegen ihre Partnerin oder Kinder Gewalt ausgeübt haben. Hauptziel ist es, die Handlungsmöglichkeiten der Männer in Konfliktsituationen in Partnerschaft und Familie zu erweitern, um ihnen ein gewaltfreies Leben zu ermöglichen und die Familien vor weiterer Gewalt zu schützen.</p> <p>Das Angebot umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persönliche Beratungsgespräche • Gruppenprogramm • Krisengespräche 	Arbeiterwohlfahrt Fachstelle für Gewaltprävention	Dauer

3.2 Gewalt in häuslichen Partnerschaften

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Netzwerk aller Behörden und Institutionen stärken			
95	<p>In Köln haben sich verschiedene Ämter der Stadtverwaltung, Polizei, Justiz, Gewaltschutzzentren und Beratungsstellen zu dem „Netzwerk Häusliche Gewalt“ (Federführung Amt für Kinder, Jugend und Familie) zusammengeschlossen.</p> <p>Aufgabenschwerpunkt des Netzwerkes ist es, die Situation der von häuslicher Gewalt Betroffenen zu verbessern und Hilfsstrukturen zu optimieren.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (51)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p>	Dauer
96	<p>Das „Netzwerk Häusliche Gewalt“ prüft die Vorschläge aus dem Workshop des Dialogs mit der Stadtgesellschaft auf ihre Machbarkeit.</p>	Netzwerk Häusliche Gewalt	Neu
97	<p>In Köln haben sich das städtische Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, Polizei, Justiz, Gewaltschutzzentren und Beratungsstellen zu dem Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ zusammengeschlossen.</p> <p>Der Arbeitskreis greift neben „Häuslicher Gewalt“ auch folgende Themen auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stalking • Vergewaltigung • Zwangsheirat • K.O.-Tropfen etc. 	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1), Federführung,</p> <p>in Kooperation mit verschiedenen Institutionen</p>	Dauer
98	<p>Die folgenden in Köln bestehenden Netzwerke werden fortgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AK Prostitution • AK Rote Karte -sexuelle Gewalt gegen Mädchen, Jungen und Frauen im Sport • AK „Schwanger und Gewalt“ • AK „Schwanger und Alleinerziehend“ <p>Das Gesundheitsamt nimmt darüber hinaus am Runden Tisch NRW gegen weibliche Genitalbeschneidung teil.</p>	<p>Gesundheitsamt (533/3)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Beratungseinrichtungen, Stadtverbund, Polizei, Deutsche Sporthochschule u. a.</p>	Dauer
Unternehmen engagieren sich gegen Gewalt			
99	<p>Die Stadt Köln positioniert sich als Arbeitgeberin gegen Gewalt in Partnerschaften, bietet Hilfe an und sensibilisiert ihre Beschäftigten.</p> <p>Von dieser Aktion soll eine Signalwirkung auf städtische Gesellschaften und Kölner Unternehmen ausgehen.</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Amt für Personal, Organisation und Innovation (11)</p> <p>Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2)</p> <p>GPR</p> <p>Städtische Gesellschaften, IHK, Handwerkskammer</p>	Neu

4. Sport und Freizeit

4.1 Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit

4. Sport und Freizeit

4.1 Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit

Situationsbeschreibung:	<p>Frauen und Männer haben unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Sport und Freizeit, meist verursacht durch stereotype Rollenbilder.</p> <p>Frauen und Männer, Jungen und Mädchen sollen den gleichen Zugang zu Sport- und Freizeiteinrichtungen und –aktivitäten haben. Sie sollen ermutigt werden, auch an Sportaktivitäten teilzunehmen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden.</p> <p>Das Angebot der meisten Vereine richtet sich insbesondere im Kinder- und Jugendsport gleichermaßen an Mädchen und Jungen. Spezielle freizeitpädagogische Angebote für Mädchen und Jungen können einer durch das Geschlecht bedingten Benachteiligung entgegenwirken und dem Entstehen stereotyper Haltungen vorbeugen.</p> <p>Überlegungen zur geschlechtergerechten sozialräumlichen Stadtentwicklung (z.B. Sportplätze, öffentliche Sportflächen) werden im Rahmen des Handlungsfeldes „Planung und nachhaltige Entwicklung“ aufgegriffen.</p>
Kernziele:	<ul style="list-style-type: none">• Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen Sport und in der Freizeit• Einbeziehung von Genderaspekten bei der Sportförderung• Stärkere Verankerung der Gleichberechtigung und des Gender Mainstreaming in den Sportvereinen und den Sportorganisationen
Zielgruppe	Alle Frauen, Männer, Mädchen und Jungen, die in Köln Sport treiben

4. Sport und Freizeit

4.1 Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit

Nr.	Aktion	wer handelt:	
Gender Mainstreaming und Gleichstellung im Sportangebot und der Sportförderung verankern			
100	<p>Der Stadtsportbund Köln (SSBK e.V.) ist der größte und älteste Stadtsportbund in Nordrhein-Westfalen. Er ist Sprachrohr für neun Stadtbezirkssportverbände, für 57 Sportfachverbände, für ca. 800 Sportvereine und damit für ca. 220.000 aktive Sportler und Sportlerinnen in Köln.</p> <p>In seinem Leitbild hat sich der SSBK e.V. zu Offenheit, Gleichberechtigung und Gender Mainstreaming verpflichtet. Dadurch wirkt er auf alle angebundene Sportvereine ein.</p> <p>Auszug Leitbild Stadtsportbund:</p> <p>Offenheit: „Aus unserem demokratischen Grundverständnis heraus stehen unsere Angebote allen Menschen, unabhängig von ethnischer oder religiöser Herkunft, Geschlecht und Alter zur Verfügung.“</p> <p>Gleichberechtigung: „Unsere Aufmerksamkeit richten wir unter Berücksichtigung der sozialen und geschlechtsspezifischen Bedürfnisse auf Schwache und Starke, Jungen und Mädchen sowie Menschen jeglicher Herkunft.“</p> <p>Gender Mainstreaming: „Wir setzen uns dafür ein, dass in Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen die Sichtweisen beider Geschlechter gleichermaßen beachtet werden.“</p> <p>Im Übrigen ist es dem SSBK e.V. wichtig, auf den Vorstandsebenen der Vereine und Verbände mehr Frauen in verantwortliche Positionen zu wählen und Frauen in Führungspositionen langfristig zu etablieren.</p>	Stadtsportbund e.V.	Dauer
freizeitpädagogische Aktionen zur Überwindung traditioneller, stereotyper Rollenbilder anbieten			
101	<p>Die Stadt Köln kooperiert mit dem Verein „Lobby für Mädchen e.V.“, der sich kommunal und auf Landesebene für die Interessen von Mädchen und jungen Frauen einsetzt.</p> <p>Mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit werden Kölnerinnen und Kölner für die Lebenslage von Mädchen und jungen Frauen sensibilisiert. Chancengleichheit soll hergestellt werden.</p> <p>Die Angebote des Vereins wirken der durch Geschlecht und sozialen Status bedingten Benachteiligung der Mädchen entgegen.</p> <p>Beispielhafte Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung für Mädchen und junge Frauen von 12 - 27 Jahren • Interkultureller Mädchentreff: Offene Tür für Mädchen ab 10 Jahren 	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Lobby für Mädchen e.V.</p>	Dauer

4.1 Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit

Nr.	Aktion	wer handelt:	
102	<p>Die Stadt Köln kooperiert mit dem Verein „Kääls e.V.“, der Beratung für Männer und Jungen in Krisensituationen anbietet.</p> <p>In Veranstaltungen, Fortbildungen und Seminaren für MultiplikatorInnen, Jungenprojekten und Vater-Kind-Workshops werden u.a. moderne Rollenbilder für Männer diskutiert.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (51)</p> <p>Kääls e.V. - Kölner Männerforum</p>	Dauer
103	<p>Der Mädchenaktions-/kulturtag wird in Zusammenarbeit mit verschiedenen Jugendeinrichtungen aus allen Stadtgebieten im Kölner Jugendpark einmal jährlich angeboten. Die Interessen der Mädchen und jungen Frauen stehen dabei an erster Stelle.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Jugendzentrum Köln gGmbH</p> <p>Kölner Jugendpark</p>	Dauer
104	<p>Der Jungenaktions-/kulturtag wird in Zusammenarbeit mit verschiedenen Jugendeinrichtungen einmal jährlich veranstaltet. Die Interessen von Jungen und jungen Männern stehen im Mittelpunkt.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Jugendzentrum Köln gGmbH</p> <p>Kölner Jugendpark</p>	Dauer
105	<p>Zu besonderen Anlässen finden Mädchentage in/für die einzelnen Stadtbezirke der bestehenden Mädchenarbeitskreise statt (z.B. zum Weltmädchentag)</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit</p> <p>Kölner Jugendpark</p> <p>Arbeitskreise Mädchen in den Stadtbezirken</p>	Dauer
106	<p>In den meisten Jugendeinrichtungen in Köln gibt es wöchentlich einen Mädchentag und einen Jungentag</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit</p>	Dauer

4.1 Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit

Nr.	Aktion	wer handelt:	
107	<p>Das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. verfolgt das Ziel, Zugangswege für Mädchen und Frauen in handwerklich-technische Berufe zu ebnen.</p> <p>Spezifische Angebote für Mädchen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ferien- und Freizeitangebote • Angebote zur beruflichen Orientierung in handwerklichen Berufen (z.B. Holly Wood, Mädchenprojekt Zukunft) • Angebote für MultiplikatorInnen (LehrerInnen und Aktive in der Jugendhilfe) <p>Das Handwerkerinnenhaus Köln knüpft ein starkes Netz für Mädchen und Frauen im Handwerk – an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf, in Kooperation mit Betrieben, (Hoch-)Schulen und Jugendhilfe.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Handwerkerinnenhaus Köln e. V. (HWH)</p>	Dauer
Für beide Geschlechter den gleichen Zugang zu Sport- und Freizeiteinrichtungen und –aktivitäten schaffen			
108	<p>In Kooperation mit KIDsmiling e.V. (Projekt für hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche e.V.) und den Mitgliedern der örtlichen Netzwerke wird ein offenes kostenloses Fußballtraining für Mädchen und Jungen angeboten.</p> <p>Das KIDsmiling-Fußballprojekt in Köln wird in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Kinderinteressen und Jugendförderung des städtischen Amtes für Kinder, Jugend und Familie, sowie mit Unterstützung des 1. FC Köln und der Bundesliga-Stiftung durchgeführt.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>KIDsmiling e.V.</p>	Dauer
109	<p>Die Rheinflanke gGmbH bietet spezielle Gruppen für Mädchen- und Jungenfußball (Köln kickt) an sowie für gemischte Gruppen. Ziel der Rheinflanke ist, dauerhaft beiderlei Geschlechter so anzusprechen, das traditionelle Rollenmuster aufgebrochen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fußballgruppen für Jungen und Mädchen • Mädchenarbeit z.B. in Kooperation mit den Abenteuerhallen Kalk der Jugendzentren und beteiligten Jugendeinrichtungen und in Kooperation mit örtlichen Fußballvereinen 	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p> <p>Rheinflanke gGmbH</p>	Dauer
110	<p>Beim Mitternachtssport handelt es sich um ein nächtliches Sportangebot, welches von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 16 bis 27 Jahren genutzt wird.</p> <p>In verschiedenen Stadtbezirken gibt es unterschiedliche Sportangebote, so z. B. in Ehrenfeld ein spezielles Fußballangebot für Mädchen und zwei Angebote für Jungen.</p>	<p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (51) (512)</p> <p>Sportamt</p> <p>Stadtsporthund</p> <p>Sportjugend Köln</p>	Dauer

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

5.1 Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

5.1 Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen

Situations- beschreibung	<p>Köln hat international 22 Partnerstädte, um auf kommunaler Ebene zur Völker- verständnis beizutragen, gegenseitige Toleranz zu fördern und gemein- schaftlich eine Zukunft in Frieden zu gestalten.</p> <p>Neben den Kontakten auf der Verwaltungsebene sind es die vielfältigen Be- gegnungen von Bürgerinnen und Bürgern, insbesondere auch über Freund- schaftsvereine, die Städtepartnerschaften ihre prägende Gestalt geben.</p> <p>Diese Begegnungen sind auch Plattform für den Austausch von Erfahrungen bei Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern und können somit we- sentlich dazu beitragen, die Geschlechtergerechtigkeit weltweit voranzubrin- gen.</p> <p>Künftig wird Geschlechterdemokratie als Querschnittsaufgabe bei allen inter- nationalen Kooperationen verankert und eine messbare Geschlechterparität hergestellt.</p> <p>Wie schaffen wir mehr Geschlechterparität in Kölns Städtepartnerschaf- ten und internationalen Kooperationen?</p> <p>In einem Dialog mit der Kölner Stadtgesellschaft haben Expertinnen und Ex- perten gemeinsam mit Bürgerinnen und Bürgern Ideen und Forderungen erar- beitet, um mehr Geschlechterparität im internationalen Austausch von Politik und Wirtschaft zu erreichen.</p>
Kernziel:	<p>Geschlechterdemokratie wird als Querschnittsaufgabe bei allen internationalen Kooperationen verankert.</p> <p>Bei internationalen Kooperationen soll eine messbare Geschlechterparität in der Jahresbilanz sichergestellt werden.</p> <p>Diese bezieht sich auf die Besetzung der Delegationen und Gremien, ebenso wie auf die Themenauswahl und Besuchsanlässe. Auch internationale wirt- schaftliche Kontakte haben künftig Frauen und Männer im Blick.</p>
Zielgruppe:	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none">- Bürgerinnen und Bürger- Unternehmerinnen und Unternehmer- Politikerinnen und Politiker- Schülerinnen und Schüler, weibliche und männliche Jugendliche- Sportlerinnen und Sportler- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen
5.1 Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen

Nr.	Maßnahme	wer handelt:	
Geschlechtergerechtigkeit fördern durch Parität in allen Delegationen, Gremien und Vernetzungen und Genderthemen aufgreifen			
111	<p>Kölner Delegationen tauschen sich zu kommunalen Themen in Partnerstädten aus.</p> <p>Ist-Analyse und Fortschreibung: Die seit 2014 erfolgten Delegations- und Repräsentationsbesuche der Stadt Köln werden nach ihrem Anteil Frauen / Männer ausgewertet.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01)</p> <p>Amt für Wirtschaftsförderung (80)</p>	Neu
112	<p>Künftig werden die Delegationen zunehmend paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, insbesondere sofern dies in der Entscheidungskompetenz der Stadt liegt. An Dritte, wie z.B. Universitäten und Unternehmen appelliert die Stadt Köln im Sinne der Charta. Bis 2020 wird bei allen Besuchen eine Geschlechterparität von 50:50 angestrebt.</p> <p>Unter anderem wird über die Themenauswahl eine höhere Beteiligung von Frauen forciert.</p> <p>Die Stadt Köln thematisiert die Charta bei diesen Treffen.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01)</p> <p>Amt für Wirtschaftsförderung (80)</p> <p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p>	Neu
113	<p>Bis zum Erreichen einer Geschlechterparität soll möglichst jährlich eine ausschließlich weibliche Delegation in eine der Partnerstädte entsandt werden, sofern dies fachspezifisch möglich ist.</p> <p>Im Vordergrund sollen Themen wie Unternehmensgründungen von Frauen, politische Partizipation, Gewalt gegen Frauen stehen.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Amt für Wirtschaftsförderung (80)</p>	Neu
114	<p>Jede städtische Repräsentation auf internationaler Ebene (z.B. Entsendung in Europäische Netzwerke wie RGRE) soll geschlechterparitätisch besetzt sein. Bis 2020 soll eine Parität von 50:50 sichergestellt werden.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01)</p>	Neu
115	<p>Die Freundeskreise der Städtepartnerschaften erhalten die Empfehlung, als „Botschafterinnen und Botschafter der Gleichstellung“ zu handeln.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01)</p>	Neu
116	<p>Die Stadt Köln wird bei Besuchsdelegationen aus Kölner Partnerstädten die Kernziele der EU-Charta und das Thema der Besetzung der Delegationen in geeigneter Form thematisieren.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01)</p>	Neu

5.1 Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen

Nr.	Aktion	wer handelt:	
117	EU-Projekte und Anträge beziehen die Strategie „Gender Mainstreaming“ ein. Dadurch werden Qualität und Exzellenz gesteigert.	Amt der Oberbürgermeisterin (01/4)	Dauer
118	Das Netzwerk „Eine-Welt Stadt Köln“ zur Unterstützung der Millenniumsentwicklungsziele hat ein Teilnetzwerk „Gleichstellung der Geschlechter“. In diesem Teilnetzwerk werden Veranstaltungen zur Rolle der Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit durchgeführt und Projekte zur Frauenförderung in Entwicklungsländern geplant.	Amt der Oberbürgermeisterin (01/4)	Dauer / Neu
Geschlechtergerechtigkeit fördern bei internationalen wirtschaftlichen Beziehungen			
119	Zur Förderung der Kölner Wirtschaft sollen Wirtschaftsbotschafterinnen und –botschafter bei internationalen Kontakten für den Standort Köln werben. Die Botschafterinnen und Botschafter werden der Oberbürgermeisterin benannt. Derzeit gibt es 150 Botschafter und 21 Botschafterinnen (12%). Ziel ist es, den Anteil der Kölner Wirtschaftsbotschafterinnen möglichst bis 2020 auf 50 % zu erhöhen.	Die Oberbürgermeisterin Amt für Wirtschaftsförderung (80)	Neu
120	Es wird ein Kompetenzpool für weibliche Fach- und Führungskräfte aus Köln implementiert. Dieser soll eine geschlechtssparitatische Besetzung in zahlreichen Gremien (z. B. Aufsichtsräte, Beiräte, Gremien der IHK und Handwerkskammer) und auch der Wirtschaftsbotschafterinnen sichern.	Amt für Wirtschaftsförderung (80) mit Kammern	Neu
Geschlechtergerechtigkeit fördern durch Fortsetzen internationaler Kooperationen			
121	Zur finanziellen Förderung der Frauenhäuser in Bethlehem und Köln wird die Kooperation mit dem Partnerschaftsverein Bethlehem institutionalisiert und weiter ausgebaut.	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) Verein zur Förderung der Städtepartnerschaft Köln – Bethlehem e.V. Frauen helfen Frauen e. V.	Dauer / Neu
Geschlechtergerechtigkeit fördern bei internationalen Jugend- und Sportbegegnungen			
122	Bei allen Jugend- und Sportbegegnungen mit interkulturellem Austausch und bei Angeboten zur politischen, kulturellen und ökologischen Bildung wird insgesamt eine genderausgeglichene Besetzung von Mädchen und Jungen sowie Begleiterinnen und Begleitern sichergestellt.	Amt für Kinder, Jugend und Familie (512/2) Freie Träger der Jugendhilfe	Dauer
123	Zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit finden bereits seit 2005 spezielle Sportprojekte für Frauen in Kooperation mit Kölner Partnerstädten statt (z. B. Freundschaftsspiele in Köln, Tel Aviv, Bethlehem, Begegnungswoche mit Austausch, Besichtigungsprogramm).	Sportamt (52)	Dauer

5.1 Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen

Nr.	Aktion	wer handelt:	
124	Im Rahmen der weiteren Förderung von Sportprojekten ist vorgesehen, die Fußballerinnen in Palästina durch einen Kölner Trainer zu fördern.	Sportamt (52)	Neu
Geschlechtergerechtigkeit fördern beim Fachkräfteaustausch zu „sozialen Themen“			
125	Bereits jetzt tauschen sich internationale Fachkräfte zu Themen wie z. B. Junge Frauen im Strafvollzug, Häusliche und familiäre Gewalt, Angebote für Mädchen und junge Frauen in der offenen Jugendarbeit aus. Dieser Austausch wird weitergeführt und intensiviert.	Amt für Kinder, Jugend und Familie (512/2) Fachdienststellen Freie Träger der Jugendhilfe	Dauer
126	Bei gegenseitigen Besuchen tauschen sich die Fachkräfte der Partnerstädte Köln und Tel Aviv kontinuierlich aus zu unterschiedlichen Angeboten der Jugendhilfe, darunter auch genderbezogene Themen (z. B. zur Arbeit mit Mädchen, jungen Frauen und männlichen Jugendlichen, berufliche Eingliederung junger Frauen, Missbrauch und sexualisierte Gewalt; Beratung und Betreuung in Fällen von Bulimie.)	Amt für Kinder, Jugend und Familie (512/2) Kölner Jugendring Partnerschaftsverein Köln -Tel Aviv Freie Träger der Jugendhilfe	Dauer