

Sachstand zum
1. Kölner Gleichstellungsaktionsplan
2016 -2020
WIR IN KÖLN FÜR GLEICHSTELLUNG!



Inhalt:

Vorwort.....	3
1. Sachstand.....	4
1.1 Gesamtüberblick.....	4
1.2 Überblick in den einzelnen Handlungsfeldern.....	4
2. Hinweis zum Aktionsfeld „Sicherheit / Partysicherheit für Jungen und Mädchen“.....	5
3. Hinweis zum Aktionsfeld „Arbeitgeberin Stadt Köln“	6
4. Fazit und Ausblick.....	6
5. Tabellen.....	6

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Stadt Köln hat nach einem Ratsbeschluss vom 7.4.2011 am 8.8.2011 die Europäische Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterzeichnet. Damit ist sie verpflichtet, sich formell und öffentlich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern zu bekennen und Aktionspläne für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erstellen.

Der 1. Kölner Gleichstellungsaktionsplan mit einer Laufzeit von 2016 bis 2020 wurde am 22.09.2016 vom Rat verabschiedet. Er beinhaltet 126 konkrete Maßnahmen in unterschiedlichen Aktionsfeldern wie zum Beispiel Frauenförderung, Entgeltgerechtigkeit, Partysicherheit, sexistische Werbung, Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen.

Ein Zwischencontrolling der Maßnahmen sollte 2019 erfolgen.

Dazu hat das Amt für Gleichstellung 2018 die Sachstände zu den einzelnen Maßnahmen bei den federführenden Ämtern und Institutionen abgefragt. Die Akteurinnen und Akteure haben die Aktionen je nach Sachstand mit unterschiedlichen Ampeln gekennzeichnet.

Das Ergebnis kann sich auch heute schon sehen lassen. Eine Vielzahl von Maßnahmen ist bereits umgesetzt.

In 2021 ist ein abschließendes Controlling des 1. Kölner Gleichstellungsaktionsplans vorgesehen.

Bettina Mötting
Gleichstellungsbeauftragte und Amtsleiterin

1. Sachstand

1.1 Gesamtüberblick

Von insgesamt 126 formulierten Maßnahmen haben

- **91** Maßnahmen eine grüne Ampel
- **20,5** Maßnahmen eine gelbe Ampel^{1,2}
- **14,5** Maßnahmen eine rote Ampel erhalten.

Das heißt,

72 % der Maßnahmen wurden abgeschlossen bzw. umgesetzt.

16 % der Maßnahmen wurden bereits begonnen und sie können voraussichtlich bis 2021 mit einer grünen Ampel versehen werden.

12 % der Maßnahmen wurden als nicht umsetzbar eingestuft.

1.2 Überblick in den einzelnen Handlungs- und Aktionsfeldern

Handlungs- und Aktionsfelder	grün	gelb	rot	gesamt
Arbeitgeberin Stadt Köln	31	10	4	45
Sicherheit	22	4,5	3,5	30
Geschlechterspezifische Gewalt	19	2	3	24
Sport und Freizeit	11	0	0	11
Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen	8	4	4	16

¹ Die Maßnahme 46 enthält zwei Aktionen, die verschieden eingestuft wurden, mit je einer gelben und je einer roten Ampel. Dies wurde zu jeweils 0,5 berücksichtigt, damit sich die Gesamtzahl der Maßnahmen nicht erhöht.

² Es gab insgesamt drei Maßnahmen, die mit einer Ampel grün-gelb gekennzeichnet wurden. Für den 1. Controllingbericht wurden die Maßnahmen als gelb gewertet bzw. gezählt. Sie werden im abschließenden Controlling noch einmal abgefragt.

2. Hinweis zum Aktionsfeld „Sicherheit / Partysicherheit für Jungen und Mädchen“

Frauen und Mädchen waren schon immer auch im öffentlichen Raum von Übergriffen und Belästigungen bedroht. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern hatte daher im 1. Kölner Aktionsplan das Thema „Partysicherheit“ aufgegriffen.

Die Silvesterübergriffe 2015/2016 haben die Stadt Köln jedoch nochmals vor besondere Herausforderungen gestellt. Das Thema „Sicherheit“ musste noch umfassender angegangen werden. Hier galt es, zeitnah zusätzliche Konzepte für mehr Sicherheit bei Großveranstaltungen im öffentlichen Raum zu entwickeln und das besondere Sicherheitsgefühl von Frauen und Mädchen in den Focus zu nehmen.

Diese zusätzlichen Maßnahmen konnten bei der Aufstellung des 1. Kölner Aktionsplanes nicht mehr berücksichtigt werden. Daher wurde nachfolgende Aussage in den Aktionsplan aufgenommen:

„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, 68 etc.) erfolgt daher eine Aktualisierung dieses Teilaktionsplanes in Anlehnung an den neuen Sicherheitsprozess.“

Wichtige Maßnahmen wurden unabhängig vom Aktionsplan initiiert.

Das Thema „Sicherheit für Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum“ hat seit 2016 bei der Stadt Köln und insbesondere auch beim Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern eine hohe Priorität. Es wurden zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Infolgedessen konnten zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen gestartet werden, die im Sinne von „Artikel 21 – Sicherheit“ der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu werten sind.

Die Aktualisierung des Aktionsfeldes mit abschließendem Controlling wird im Abschlussbericht (2021) dargestellt.

Folgende zusätzliche, nicht im Aktionsplan der Charta erfasste Maßnahmen werden seit 2016 kontinuierlich umgesetzt:

- Mitwirken des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Sicherheitskonzepten im Vorfeld von Großevents und städtischen Veranstaltungen. Ziel ist, die besondere Sichtweise von Frauen und Mädchen in die Planungen einzubeziehen.
- Teilnahme des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern an den städtischen Koordinierungsstäben während Großveranstaltungen.
- Unter Beteiligung des Amtes für Gleichstellung wurde die Kölner Initiative gegen sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum (KIGSG) gegründet, ein Zusammenschluss von Stadt Köln, Polizei, großen Sozialträgern, dem ev. Kirchenverband und den Frauenberatungseinrichtungen.

- Die Initiative hat die öffentlichkeitswirksame Plakatkampagne „Die „Würde von Frauen und Mädchen ist unantastbar. In Köln und überall.“ konzipiert und mehrfach durchgeführt. Ziel der Kampagne ist die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“. Die Plakatkampagne wurde inzwischen von mehreren Städten bundesweit übernommen.
- Die Initiative hat das Projekt EDELGARD, das mit drei Bausteinen für mehr Sicherheit und ein besseres Sicherheitsgefühl von Frauen und Mädchen im öffentlichen Raum sorgt, entwickelt und umgesetzt. (EDELGARD mobil, EDELGARD schützt, EDELGARD informiert)

3. Hinweis zum Aktionsfeld „Arbeitgeberin Stadt Köln“

Die Maßnahmen im Aktionsfeld „Arbeitgeberin Stadt Köln“ wurden aus dem 5. Frauenförderplan übernommen. Im Rahmen des Berichtes zum Frauenförderplan wurden diese Maßnahmen bereits Ende 2017 evaluiert. Das abschließende Controlling wird Ende 2021 durchgeführt.

4. Fazit und Ausblick

Bis heute hat sich viel in Sachen Gleichstellung getan. 91 umgesetzte Maßnahmen sind als Erfolg zu werten.

Natürlich gibt es auch gelbe und rote Ampeln. Ob und inwieweit diese Maßnahmen endgültig nicht oder möglicherweise doch noch umgesetzt werden können, wird in dem abschließenden Controlling 2021 dargestellt.

Ziel ist, bis dahin die Anzahl der rot bewerteten Maßnahmen zu verringern bzw. die mit gelb bewerteten Maßnahmen als vollständig umgesetzt kennzeichnen zu können.

5. Tabellen

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Frauenförderung (Aktionen 1 – 12)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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, hat sich die Stadt Köln 2016 erneut beworben.</p>	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Dauer		<p>Erneute Auszeichnung in 2016 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat - Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern und dem Zusatzprädikat „DIVERSITY“.</p> <p>Für 2019 hat sich die Stadt Köln ein weiteres Mal beworben.</p>
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		Aus Gründen der Prioritätensetzung konnte die Maßnahme im Geltungszeitraum des 5. Frauenförderplans bis Ende 2018 nicht umgesetzt werden.
3	Für den Managementbereich informiert das Personal- und Verwaltungsmanagement mindestens ein Jahr vor altersbedingtem Eintritt einer Vakanz die Gleichstellungsbeauftragte. Die jeweils verantwortliche Führungskraft motiviert potentielle Nachfolgerinnen, sich auf die freigewordene Funktion zu bewerben.	<p>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>alle Führungskräfte</p>	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>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p>	Neu		Die Stadt Köln ist Ende 2016 dem Bündnis „Mit Frauen in Führung“ von FEMALE RESOURCES beigetreten. Dem Bündnis gehören aktuell 15 Unternehmen an. In 2019 startete das 4. Cross Mentoring mit erneut zwei Teilnehmerinnen der Stadt Köln.

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Frauenförderung (Aktionen 1 – 12)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
5	Ein weiteres stadtinternes Mentoringprojekt für 15 Frauen ab Besoldungsgruppe A 12 bzw. EG 11 TVöD wird aufgelegt.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Dauer		Im Februar 2018 ist ein weiteres stadtinternes Mentoringprojekt mit 15 Frauen gestartet, welches im September 2019 endet. Zielgruppe sind Frauen in der Besoldungsgruppe A10/A11, EG 9c/EG10, S12, 14, 15 TVöD.
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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Neu		Aus Gründen der Prioritätensetzung konnte die Maßnahme im Geltungszeitraum des 5. Frauenförderplans bis Ende 2018 nicht umgesetzt werden. Die Maßnahme wurde im 1. Gleichstellungsplan unter „Kollegiales Mentoring“ neu aufgegriffen.
7	Zur weiteren Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung können Frauen in Leitungsfunktionen ab Besoldungsgruppe A14 bzw. EG 14 TVöD über ein Gutscheinbuch anonym Coaching in Anspruch nehmen.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		Die Organisation von Coachings für weibliche Führungskräfte ist laufendes Geschäft der Personalentwicklung. Ein anonymes Gutscheinbuch konnte nicht ausgehändigt werden.
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. 	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		Das Genderseminar ist fester Bestandteil der systematischen Führungskräfteentwicklung.

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Frauenförderung (Aktionen 1 – 12)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Dauer		
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 Verwaltungsvorstand oder in den Fachausschüssen hospitieren oder eigene Projekte präsentieren zu lassen.	Dezernentinnen/ Dezernenten Amtsleiterinnen und -leiter	Dauer		

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
13	<p>Führungskräfte sprechen Frauen gezielt an, damit sie sich auf besser dotierte Stellen bewerben.</p> <p>Bei öffentlichen Auswahlverfahren erstellt das Personal- und Verwaltungsmanagement 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</p> <p>alle Dienststellen</p> <p>alle Organisationseinheiten</p> <p>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 „Wissen to go“ zusätzlich zielgruppengenaue Informationen anbieten. • Das Personal- und Verwaltungsmanagement bietet jährlich eine themenbezogene Fortbildung (berufliche Entwicklung für Frauen) im mittleren Dienst an. 	<p>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>alle Führungskräfte</p>	Neu		

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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</p> <p>alle Führungskräfte</p>	Dauer		<p>Mit dem neuen Gleichstellungsplan 2019 – 2023 wurde zudem die Ausschreibung von Beförderungsstellen als eine Möglichkeit zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen aufgenommen.</p>
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>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p>	Dauer		
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>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p>	Neu		<p>Es erfolgte eine Neubewertung der Stellen. Die Reinigungskräfte wurden rückwirkend zum 01.01.2017 in die EG 2 TVöD eingruppiert.</p>
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 be-</p>	<p>Arbeitskreis aus:</p> <p>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p> <p>Gesundheitsmanagement</p>	Neu		<p>Aus Gründen der Prioritätensetzung konnte die Maßnahme im Geltungszeitraum des 5. Frauenerförderplans bis Ende 2018 nicht umgesetzt werden.</p>

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
	<p>drohenden 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>und Arbeitsschutz (I/2)</p> <p>Zentrale Dienste (1000)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p>			
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>Personal- und Verwaltungsmanagement (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>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p>	Neu		<p>Ab dem 01.01.2021 ist für Beamtinnen und Beamte ab 55 Jahren eine fiktive Ruhegehaltsberechnung auf Antrag zu erstellen. Perspektivisch ist weiterhin beabsichtigt, automatisierte Ruhegehaltsberechnungen zu versenden, hierfür müssen jedoch zunächst die technischen Voraussetzungen geschaffen werden.</p>

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
22	Die Auswertungen zu den Versorgungsbezügen der Beamtinnen und Beamten liegen regelmäßig vor. 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.	Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)	Neu		
23	Eine gezielte Personalmarketing- und -gewinnungsstrategie des Personalamtes soll den weiblichen Anteil in IT- und gewerblich-technischen Bereichen steigern. 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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11) Berufsfeuerwehr (37)	Neu		Nach wie vor unternimmt die Verwaltung große Anstrengungen, junge Frauen zu gewinnen. So z.B. über Personal- und Azubi-Messen, Poster Aktionen, Flyer, Praktikumsangebote, Internet.
24	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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		(Siehe 23) Für junge Frauen existiert der direkte Einstieg in technische Berufe über eine Ausbildung. Ein technisches Jahr ist derzeit nicht vorgesehen. Der Anteil weiblicher Nachwuchskräfte im technischen Ausbildungsbereich liegt in den Jahren von 2016 – 2018 bei 31 %.
25	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".	Amt für Kinder, Jugend und Familie (51)	Neu		Mit Stand Mai 2019 sind in den städtischen Kindertageseinrichtungen 184 Männer beschäftigt (4,33 %). In 2017 betrug die Quote 2,7 %). Nach derzeitigen Stand werden zum neuen Kindergartenjahr 13 Männer als Berufspraktikanten bzw. im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung eingestellt, dies entspricht einer Quote von 12,87 %.

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p> <p>Verschiedene Dezernate, insbes. Dez. VI und VIII (Stadtentwicklung, Planen und Bauen sowie Mobilität und Verkehrsinfrastruktur)</p> <p>Amt für Informationsverarbeitung (12)</p>	Neu		
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 und VIII (Stadtentwicklung, Planen und Bauen sowie Mobilität und Verkehrsinfrastruktur)</p> <p>Personal- und Verwaltungsmanagement (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>	Gebäudewirtschaft (26)	Neu		<p>Die Maßnahme konnte nicht realisiert werden, da sich der Bedarf geändert hat. Der Fokus liegt stattdessen auf dem Thema „Modulare Qualifizierung für Mitarbeitende aus technischen Berufen“. Weiterhin nimmt 26 mit zwei Fachfrauen an dem 3. Cross-Mentoring Programm teil.</p>

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p>	Neu		Hinweis: Die Messe „women&work“ findet seit 2018 in Frankfurt statt.
30	<p>Als einziges Unternehmen des öffentlichen Dienstes hat die Stadt Köln auf der Firmenkontaktmesse „meet@th-koeln“ ein Alleinstellungsmerkmal und kann frühzeitig Studierende ansprechen und für eine Karriere im Unternehmen gewinnen.</p>	<p>Personal- und Verwaltungsmanagement (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>	Berufsfeuerwehr (37)	Neu		<p>Durch das neue Angebot der Ausbildung zu Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern wird ein Einstieg in den feuerwehrtechnischen Dienst über die rettungsdienstliche Ausbildung ermöglicht. Derzeit befinden sich 18 Frauen in der Ausbildung zur Notfallsanitäterin, weitere werden zum 01.10.2019 folgen.</p> <p>Den Auszubildenden zur Notfallsanitäterin bzw. zum Notfallsanitäter wird eine lückenlos anschließende, auf 12 Monate verkürzte, Ausbildung als Brandmeisteranwärter/in (BMA) angeboten.</p> <p>Aus dem ersten Lehrgang, der im September 2019 endet, haben 7 Auszubildende ihr Interesse an einer BMA-Ausbildung bei der Berufsfeuerwehr Köln erklärt, darunter 2 Frauen.</p> <p>37 hat ihr Engagement im Bereich der Personalwerbung in den letzten Jahren deutlich gesteigert und ist regelmäßig auf verschiedenen Ausbildungsmessen und bei sonstigen</p>

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Entgeltgerechtigkeit, Einkommen und Alterssicherung (Aktionen 13 – 31)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
					<p>Veranstaltungen (z.B. Girlsday, meet@TH, etc.) präsent. Bei diesen Aktivitäten werden regelmäßig weibliche und männliche NotSan-Auszubildende mit eingebunden, um eine adressatengerechte Ansprache für junge Frauen und Männer zu bieten.</p> <p>Bei der Jobmesse Köln wurde der Publikums-Preis für den besten Messestand an 37 verliehen.</p>

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Lebensverläufe und Lebensqualität (Aktionen 32 - 45)

	Aktion	Wer handelt:		Einordnung in Ampelsystem	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
32	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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (13)	Neu		
33	Eine stärkere Beteiligung von Vätern an den Familienpflichten wird gefördert. Ein Seminar für die Zielgruppe „Väter“ soll Rollenbilder hinterfragen und Ansätze für ein besseres Gleichgewicht von Partnerschaft, Familie und Beruf aufzeigen.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		
34	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. Im Rahmen individueller Führung und lebensphasenorientierter Beratung zeigen Führungskräfte insbesondere Frauen die Vorteile einer zügigen Rückkehr auf und motivieren Väter, Elternzeit zu nehmen.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11) alle Führungskräfte	Neu		Die Perspektivgespräche sind in einem vertraulichen Termin der Führungskraft mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zu führen. Beschäftigte haben zudem seit August 2015 die Möglichkeit, das Beratungsangebot bei 11 zu LebensLangesLernen in Anspruch zu nehmen.
35	Bereits im Vorfeld der anstehenden Elternzeit stellen sich zahlreiche Fragen zu Elterngeld und Wiedereinstieg. 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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		Eine Wiedereinstiegsberatung erfolgt durch 11. Eine externe umfassende und ganzheitliche Beratung konnte noch nicht umgesetzt werden.

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Lebensverläufe und Lebensqualität (Aktionen 32 - 45)

	Aktion	Wer handelt:		Einordnung in Ampelsystem	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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>	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		Entsprechende Maßnahmen fließen in das Konzept Wiedereinstieg ein und befinden sich in der Vorbereitung.
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>	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		Entsprechende Maßnahmen fließen in das Konzept Wiedereinstieg ein und befinden sich in der Vorbereitung.
38	<p>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.</p>	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		11 entwickelt mit I/1 und der Personalvertretung ein Konzept zum flexiblen Arbeiten, dass über die Teilzeitwünsche hinaus auch den geänderten Anforderungen der Beschäftigten an die zeitliche und räumliche Gestaltung ihrer Arbeit entgegenkommen soll.
39	<p>Als Anreiz für eine vollzeitnahe Beschäftigung anstelle einer Halbtags­tätigkeit wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – bei einer Reduzierung auf 32 Stunden und mehr - die flexible Rückkehr zur ehemaligen Stundenzahl zugesichert, soweit organisatorisch sinnvoll und möglich.</p> <p>Die Dienststellen werden befähigt, die offenen Stundenkontingente - in Abstimmung mit 11- durch personalwirtschaftliche Maßnahmen aufzufangen.</p>	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Lebensverläufe und Lebensqualität (Aktionen 32 - 45)

	Aktion	Wer handelt:		Einordnung in Ampelsystem	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (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		Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einsatzdienst bei 37 nehmen regelmäßig die Möglichkeit wahr, Elternzeit zu nehmen. Für ein spezielles Konzept besteht aufgrund der bestehenden Arbeitszeitmodelle derzeit kein Handlungsbedarf.
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)	I – Allgemeine Verwaltung, Ordnung, Recht IV – Bildung, Jugend und Sport V – Soziales, Integration und Umwelt	Neu		Entsprechende Maßnahmen befinden sich in Vorbereitung.
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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		
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) Personal- und Verwaltungsmanagement (11)	Neu		

1. Arbeitgeberin Stadt Köln – Lebensverläufe und Lebensqualität (Aktionen 32 - 45)

	Aktion	Wer handelt:		Einordnung in Ampelsystem	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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) Personal- und Verwaltungsmanagement (11) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Neu		Aus Gründen der Prioritätensetzung konnte die Maßnahme im Geltungszeitraum des 5. Frauenförderplans bis 2018 nicht umgesetzt werden.

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
46	<p>Auswerten der Polizeimeldungen</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>Polizei</p> <p>Feuerwehr (37)</p>	<p>Dauer</p> <p>Neu</p>	 	<p>Eine Auswertung nach den hier genannten Kriterien ist derzeit nur durch händische Nachführung der einzelnen Rettungswagenbesatzungen mittels dienstlicher Verfügung und Vordruck möglich.</p> <p>Perspektivisch ist diese Auswertung mit Einführung einer elektronischen Datenaufnahme und -verarbeitung im Rettungsdienst möglich.</p> <p>Die Kriterien müssen spezifiziert werden, Alter der Personen (unter 18, unter 14?), Einsatzort muss eingegrenzt werden z.B. Hohenzollernring und Umgebung (ugs. Partymeile Köln), die Art des Ereignisses muss beschrieben werden (z.B. aus Disko geholt, vor Kneipe gefunden, von Party abgeholt usw.) sonst tauchen alle Kindernotfälle auf.</p>
47	<p>Umfrage „Leben in Köln“</p> <p>Die Bevölkerung wurde zu ihrem Sicherheitsgefühl befragt. Die Umfrage erfolgte geschlechts- und altersspezifisch.</p>	<p>Amt für Stadtentwicklung und Statistik (15)</p> <p>Polizei</p>	<p>umgesetzt</p>		

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
48	Frauen und Männer in der Stadt Die Bebauungspläne werden zur Kriminalprävention unter Gendergesichtspunkten mit der Polizei abgestimmt.	Stadtplanungsamt (61) Polizei	Dauer		Eingeübte und dauerhafte Kooperation mit Polizei im Rahmen der Bauleitplanung
49	Mehr Sicherheit am Dom und in seiner Umgebung – auch durch bessere Beleuchtung (Östliche Domumgebung, Dionysoshof/ Baptisterium) Der Tunnel wird mit hellen übersichtlichen Fußgängerbereichen umgebaut. Dunkle, uneinsehbare Nischen werden zurückgebaut, Angsträume werden beseitigt. 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.	Stadtplanungsamt (61) Amt für Straßen- und Verkehrstechnik (66) Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69) Amt für Öffentliche Ordnung (32)	umgesetzt		Im November 2017 wurde am Roncalliplatz eine täglich geöffnete Anlaufstelle von 32/Ordnungsdienst und der Polizei Köln für Bürgerinnen und Bürger sowie Köln-Besucher und -Besucherinnen eröffnet.
	Fördermittel für nationale UNESCO-Welterbestätten				
50	Die Beleuchtung bzw. Beseitigung von Angsträumen im Stadtgebiet wird sukzessiv optimiert.	Amt für Straßen- und Verkehrstechnik (66) Stadtplanungsamt 61) RheinEnergie	Dauer		Es handelt sich um einen dauerhaften Prozess.
51	Arbeitskreis „Partysicherheit“ Um den unterschiedlichen Gefahren, denen Mädchen und Jungen ausgesetzt sind, zielorientiert Rechnung zu tragen, wird ein AK eingerichtet.	Jugendamt (51)	Neu		51 hat die verschiedenen AkteurInnen zusammengebracht. Die im Workshop am 29.10.2013 formulierten Vorschläge wurden geprüft und als nicht umsetzbar bewertet.

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
	<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 				Ein AK „Partysicherheit“ wird daher nicht eingerichtet.“
52	<p>Veranstaltung zu Partysicherheit für Mädchen</p> <p>Mädchen erfahren, welchen besonderen Gefahren sie ausgesetzt sind und wie sie sich schützen können.</p>	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Neu		Das Projekt wurde zu einem Training „Nicht mit mir!“ weiterentwickelt. Es wird nun dreimal pro Jahr in Schulen angeboten.
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 	<p>Amt für öffentliche Ordnung (324, 321)</p> <p>Polizei</p>	Dauer		

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
54	<p>Bewachungspersonal und Einlasskontrollen</p> <p>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>	<p>Amt für öffentliche Ordnung (321)</p> <p>Polizei</p>	Dauer		<p>Das Verhalten von Bewachungspersonal wird im Rahmen polizeilicher und ordnungsbehördlicher Kontrollaktivität (OPARI) beobachtet. Zur Intensität kann 321 keine Angaben machen. Hier muss die Polizei oder 324/3 befragt werden.</p> <p>Eigenes Personal fällt nicht unter die Vorschriften des § 34a GewO i. V. m. der BewachV. Bei Bewachungsunternehmen ist Standard die Erlaubnispflicht und die vorgeschaltete Wächtermeldung.</p> <p>In Einzelfällen führt auch 321/3 Kontrollen durch, insbesondere mit Blick auf die sogenannten „11 Gebote“ für die Kölner Ringe.</p>
55	<p>Einlasskontrollen</p> <p>Es werden Anzeigen und Videoaufzeichnungen an Diskothekeneingängen ausgewertet. Bei Vergehen werden ordnungsbehördliche Maßnahmen eingeleitet, von der mündlichen Verwarnung bis zum Beschäftigungsverbot als Bewacher oder Bewacherin.</p>	<p>Amt für öffentliche Ordnung (32)</p> <p>Polizei</p>	Dauer		<p>Sollten im Rahmen von Straftaten auch Videoaufzeichnungen für die Ordnungsbehörde zur Verfügung stehen und auswertbar sein, werden auch diese zur Beurteilung der Zuverlässigkeit von Bewacherinnen und Bewachern herangezogen.</p>
56	<p>Basistraining „WenDO“</p> <p>Es werden WenDo-Trainings für Mädchen und Frauen angeboten.</p> <p>Inhalt ist ein Basistraining zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung.</p>	<p>Amt für Weiterbildung (42)</p>	Dauer		<p>Kontinuierlich seit 2016</p>

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
57	„WenDO“- Training für spezielle Zielgruppen Auf Anfrage von Gruppen und Kollegen werden WenDo- Trainings speziell für die Zielgruppe „Lehrerinnen“ angeboten.	Amt für Weiterbildung (42)	Dauer		Das Training wurde angeboten, fand aber nicht die gewünschte Resonanz.
58	Informationsabend der Polizei Die Polizei Köln veranstaltet einen Informationsabend für Frauen und Mädchen unter dem Titel „Selbstbehauptung und Selbstverteidigung beginnen im Kopf“.	Amt für Weiterbildung (42) Polizei	Dauer		
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 Gleichstellung 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 Sexualstraftaten 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 Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)	Dauer		
61	Analyse von Unfallgeschehen Unfallgeschehen werden geschlechtsspezifisch analysiert. Bei Auffälligkeiten werden Gegenmaßnahmen entwickelt (z. B. alkoholisierte, Auto fahrende Jugendliche nach Diskobesuch).	Amt für Straßen- und Verkehrstechnik (66) Polizei Bezirksregierung	Neu		Es ist nicht bekannt, dass es besondere „geschlechtsspezifische“ Unfälle gibt. Möglicherweise und nach persönlicher Einschätzung ist die Klientel der „Tuning-Szene“ eher bei der männlichen Bevölkerung

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
		u.a.			anzusetzen. Möglicherweise sind an diesen Gruppierungen aber auch Frauen/Mädchen beteiligt. Hier ist auch nur ein Bruchteil des besonderen Unfallaufkommens – bedingt durch vorsätzliche Verstöße – berücksichtigt. Generell werden Unfälle geschlechtsneutral untersucht. Sicherlich sind aber dennoch die Geschlechtsmerkmale in den Verkehrsunfall-Anzeigen festgehalten. Auf sie kann bei Bedarf zurückgegriffen werden.
62	<p>Ausweiten des öffentlichen Nahverkehrs</p> <p>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)</p> <p>Amt für Stadtentwicklung und Statistik (15)</p>	Dauer		
63	<p>Kontrollieren von „Problemhaltestellen“</p> <p>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</p> <p>Ordnungsamt</p> <p>Polizei</p>	Dauer		
64	<p>Reinigen</p> <p>Fahrzeuge und Haltestellen werden verstärkt gereinigt, Graffiti- und Vandalismusschäden schnell entfernt.</p>	<p>KVB</p> <p>KASA (Kölner Anti Spray Aktion)</p>	Dauer		

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
65	Gestalten Haltestellen und Zwischenebenen werden hell, freundlich und barrierefrei gestaltet.	Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69)	Dauer		Die Barrierefreiheit der Stadtbahnhaltestellen wird durch den Einbau von Aufzügen bzw. Rampen sowie die Anhebung von Bahnsteigen gemäß Prioritätenliste hergestellt.
66	Überwachen der Fahrzeuge Alle Fahrzeuge der KVB werden mit Videoüberwachung ausgestattet.	KVB	umgesetzt		
67	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.)	Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69)	Dauer		Die Anlagen zur Videoüberwachung in den Zwischenebenen der beiden Haltestellen Rudolfplatz und Friesenplatz wurden aufgebaut. Der Aufbau an weiteren Standorten ist vorgesehen, wobei die Planungen hierzu jedoch noch nicht abgeschlossen sind.
68	Informieren der Fahrgäste Bei der Betriebssteuerung/Leitstelle werden zusätzliche Infomanagerinnen und -manager eingestellt, um die Fahrgäste besser zu informieren.	KVB	umgesetzt		
69	Kontrollieren des Vordereinstiegs Der kontrollierte Vordereinstieg in Bussen nach 20.00 Uhr wird wieder eingeführt.	KVB	umgesetzt		

2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
70	<p>Verstärkter Einsatz von Mitarbeiterinnen</p> <p>In allen Bereichen mit direktem Kundenkontakt werden verstärkt Frauen eingesetzt (Fahrerinnen, Kontrolleurinnen, Aufsicht etc.)</p>	KVB	umgesetzt		
71	<p>Toiletten im öffentlichen Raum für Männer und Frauen</p> <p>Um „Wildpinkeln“ zu vermeiden, werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • bei Veranstaltungen ausreichend mobile Toiletten bzw. Pinkelrinnen für Männer zur Verfügung gestellt, • im Stadtgebiet zukünftig weitere WC´s dauerhaft installiert, • weitere Hinweisschilder angebracht, die auf die Standorte der WC`s aufmerksam machen. 	<p>Amt für öffentliche Ordnung (327) - Veranstaltungen</p> <p>Amt für Brücken- und Stadtbahnbau (69)</p> <p>Amt für Straßen- und Verkehrstechnik (66) – gen. im Straßenland</p> <p>Amt für Landschaftspflege und Grünflächen (67)</p> <p>AWB</p> <p>Veranstalter von Großveranstaltungen</p>	Dauer		
72	<p>Glasverbot</p> <p>Im Bereich der Altstadt und im Zülpicher Viertel besteht ein allgemeines Glasverbot an Karneval (Weiberfastnacht, Karnevalssamstag, Rosenmontag und 11.11.), d. h. es dürfen nur Flaschen und Gläser aus Kunststoff, Pappbecher etc. benutzt werden.</p>	Amt für öffentliche Ordnung (32)	Dauer		

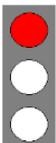
2. Sicherheit - Partysicherheit für Jungen und Mädchen (Aktionen 46 - 75)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
73	Entfernung von Graffiti Die KASA (Kölner Anti Spray Aktion) setzt sich für ein sauberes und sicheres Köln ein. Die Stadt Köln hat die Graffitientfernung durch die AWB weiter optimiert und lässt jährlich rund 20.000 qm Graffiti an städtischen Objekten reinigen.	Amt für öffentliche Ordnung (32) mit 36 KASA-Partnerinnen und Partnern	Dauer		Der KASA-Vertrag wird ab 2019 bei 66 geführt. Auf das operative und strategische Geschäft hat das keine Auswirkung.
74	„Haus des Jugendrechts“ Das „Haus des Jugendrechts“, ein Kooperationsprojekt von Polizei, Jugendgerichtshilfe und Staatsanwalt, kümmert sich um jugendliche Intensivtäter und –täterinnen. Die Analyse der Straftaten erfolgt geschlechtsspezifisch.	Stadt Köln Polizei Staatsanwaltschaft Amtsgericht	umgesetzt neu		
75	Analyse von Straftaten Die Straftaten im Zusammenhang mit Party-, Disko- oder Clubbesuchen werden geschlechtsspezifisch ausgewertet.	Polizei	Neu		Die Polizei unterstützt die identifizierten Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen ihrer Zuständigkeit und Möglichkeiten.

3. Geschlechterspezifische Gewalt - Sexistische Werbung (Aktionen 76 - 79)

	Aktion	Wer handelt:		Einordnung in Ampelsystem	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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 von Frauen und Männern (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 nachfolgen-</p>	<p>Dez. I, II, IV, VI</p> <p>Stadtwerke GmbH</p> <p>JC Decaux</p> <p>Ströer Media Deutschland GmbH</p>	Dauer		<p>Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern hat einen Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexistischer und sexualisierter Werbung in Köln erstellt.</p> <p>Er hilft beim Umgang mit Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern.</p>

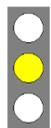
3. Geschlechterspezifische Gewalt - Sexistische Werbung (Aktionen 76 - 79)

	Aktion	Wer handelt:		Einordnung in Ampelsystem	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
	<p>den 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“. 				Der Handlungsleitfaden enthält einen Katalog, woran sexistische und sexualisierte zu erkennen ist.
78	<p>Laut Werbevertrag kann der Verwaltungsvorstand 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>„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.“</p>	Verwaltungsvorstand	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 für öffentliche Ordnung (32)	Neu		Die Rechtslage ist durch das Prostitutionsgesetz von 2002 und das Prostituiertenschutzgesetz von 2017 geregelt. Da Prostitution grundsätzlich erlaubt ist, kann Werbung dafür nicht verboten werden.

3. Geschlechterspezifische Gewalt - Gewalt in häuslichen Partnerschaften (Aktionen 80 - 99)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
80	<p>Kölnern 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“</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.</p> <p>Die Ausstellung wird in öffentlichen Gebäuden in Köln präsentiert</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>SKF</p> <p>Diakonie</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>SKF</p> <p>Diakonie</p>	Neu		
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>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Arbeitskreis „Gegen Gewalt an Frauen“</p> <p>Rechtsmedizin Uniklinik Köln</p>	Dauer		

3. Geschlechterspezifische Gewalt - Gewalt in häuslichen Partnerschaften (Aktionen 80 - 99)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
	KooperationspartnerInnen sind Krankenhäuser, Krankenpflegeschulen, Ärztekammer, kassenärztliche Vereinigung.				
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“	Dauer		Die Maßnahme konnte wegen bestehender Prioritätensetzung nicht gestartet werden.
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“	Neu		Die Maßnahme konnte wegen bestehender Prioritätensetzung nicht gestartet werden.
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.	Personal- und Verwaltungsmanagement (11) Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2) Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) AK „Gegen Gewalt an Frauen“	Neu		Im Rahmen des städtischen Fortbildungskatalogs stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch Führungskräften der Verwaltung mehrere Seminarangebote des Themenbereichs zur Verfügung. Die Seminare und Workshops <ul style="list-style-type: none"> Konfliktmanagement für Frauen Der richtige Umgang mit verhaltensauffälligen Kundinnen und Kunden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Angebote für Führungskräfte <ul style="list-style-type: none"> Führungsworkshop: Konflikte bearbeiten Sensibler Umgang mit verhaltensauffälligen Beschäftigten behandeln bereits unter anderem das Erkennen von und den Umgang mit häuslicher

3. Geschlechterspezifische Gewalt - Gewalt in häuslichen Partnerschaften (Aktionen 80 - 99)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
					Gewalt sowie Möglichkeiten zur Hilfestellung. Es gilt, dieses Angebot ggfs. bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und die bestehenden Angebote innerhalb der Stadt Köln bestmöglich zu verzahnen
87	Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf erhalten Fortbildungen zur sexuellen Bildung.	Gesundheitsamt (53)	Dauer		53 bietet Schulungen für Schülergruppen und Jugendliche zum Thema sexuelle Bildung an.
88	Erzieherinnen, Erzieher und Eltern werden zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet. Dazu werden Fortbildungsveranstaltungen zur sexuellen Bildung durchgeführt	Gesundheitsamt (53)	Dauer		Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der sozialen und pädagogischen Arbeit werden regelmäßig zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet. Sowohl Multiplikatorenveranstaltungen als auch Fortbildungen finden statt. Erzieherinnen und Erzieher sowie Eltern werden nur noch sehr vereinzelt zu Multiplikatoren ausgebildet.
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		In den kommenden Jahren werden die Projekte fortgeführt unter der Prämisse, dass sie jeweils für die Dauer eines Jahres bewilligt werden entsprechend des Haushaltsplans der Stadt.
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. Geschlechterspezifische Gewalt - Gewalt in häuslichen Partnerschaften (Aktionen 80 - 99)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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	Folgende Broschüren werden im Internet und in Printform zur Verfügung gestellt und ständig aktualisiert: <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 Notsituationen. • Partysicherheit 	Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1) in Kooperation mit unterschiedlichen Einrichtungen	Dauer		
93	Es gibt in Köln die Möglichkeit der Anonymen Spurensicherung nach einer Sexualstraftat. Opfer einer Sexualstraftat können Spuren sichern und anonym aservieren lassen. So können sie auch erst später entscheiden, ob sie Strafanzeige erstatten wollen, ohne zu riskieren, dass wichtige Tatspuren verloren gehen.	AK „Gegen Gewalt an Frauen“ Rechtsmedizin Köln	Dauer		
94	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	Arbeiterwohlfahrt Fachstelle für Gewaltprävention	Dauer		

3. Geschlechterspezifische Gewalt - Gewalt in häuslichen Partnerschaften (Aktionen 80 - 99)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
	<p>Gewalt zu schützen.</p> <p>Das Angebot umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • persönliche Beratungsgespräche • Gruppenprogramm • Krisengespräche 				
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. 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>	<p>Netzwerk Häusliche Gewalt</p>	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“ 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		

3. Geschlechterspezifische Gewalt - Gewalt in häuslichen Partnerschaften (Aktionen 80 - 99)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
98	<p>Die folgenden in Köln bestehenden Netzwerke werden fortgeführt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • AK Prostitution (53) • AK Rote Karte -sexuelle Gewalt gegen Mädchen, Jungen und Frauen im Sport (Stadtsportbund, AK tagt regelmäßig) • AK „Schwanger und Gewalt“ (53) • AK „Schwanger und Alleinerziehend“ (53) <p>Das Gesundheitsamt nimmt darüber hinaus am Runden Tisch NRW gegen weibliche Genitalbeschneidung teil.</p>	<p>Gesundheitsamt (53)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Beratungseinrichtungen, Stadtsportbund, Polizei, Deutsche Sporthochschule u. a.</p>	Dauer		<p>Netzwerke 53:</p> <p>Der Fachdienst STI und sexuelle Gesundheit (536/2) beteiligt sich regelmäßig am AK Sexarbeit.</p> <p>Die Beratungsstelle für Familienplanung (536/1) nimmt am AK „Schwanger und alleinerziehend“ teil.</p> <p>Der AK „Schwanger und Gewalt“ kann wegen Personalengpässen von 53 nicht besucht werden.</p> <p>Das Sachgebiet „Frühe Hilfen“ (536/3) nehmen am „Runden Tisch NRW gegen weibliche Genitalverstümmelung“ teil.</p> <p>Stadtsportbund: AK Rote Karte tagt regelmäßig.</p>
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>Personal- und Verwaltungsmanagement (11)</p> <p>Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (I/2)</p> <p>GPR</p> <p>Städtische Gesellschaften, IHK, Handwerkskammer</p>	Neu		<p>Das Thema wird ab 2019 aufgegriffen.</p>

4. Sport und Freizeit – Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit (Aktionen 100 - 110)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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		

4. Sport und Freizeit – Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit (Aktionen 100 - 110)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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		
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 MultiplikatorenInnen, 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		

4. Sport und Freizeit – Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit (Aktionen 100 - 110)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
105	Zu besonderen Anlässen finden Mädchentage in/für die einzelnen Stadtbezirke der bestehenden Mädchenarbeitskreise statt (z.B. zum Weltmädchentag)	Amt für Kinder, Jugend und Familie (512) Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit Kölner Jugendpark Arbeitskreise Mädchen in den Stadtbezirken	Dauer		
106	In den meisten Jugendeinrichtungen in Köln gibt es wöchentlich einen Mädchentag und einen Jungentag	Amt für Kinder, Jugend und Familie (512) Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit	Dauer		
107	Das Handwerkerinnenhaus Köln e.V. verfolgt das Ziel, Zugangsweg für Mädchen und Frauen in handwerklich-technische Berufe zu ebnet. Spezifische Angebote für Mädchen <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) 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.	Amt für Kinder, Jugend und Familie (512) Handwerkerinnenhaus Köln e. V. (HWH)	Dauer		

4. Sport und Freizeit – Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im Sport und in der Freizeit (Aktionen 100 - 110)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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 (512)</p> <p>Sportamt (52)</p> <p>Stadtsportbund</p> <p>Sportjugend Köln</p>	Dauer		

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen – Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen (Aktionen 111 – 126)

Aktion	Wer handelt:	Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
<p>111 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 (01-3)</p> <p>KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH (ehemals Amt für Wirtschaftsförderung-80)</p>		
<p>112 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 (01-3)</p> <p>KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH (ehemals Amt für Wirtschaftsförderung-80)</p> <p>Amt für Kinder, Jugend und Familie (512)</p>		<p>Oft werden Delegationen nach Dienststellen bzw. Aufgabenprofilen zusammengestellt. Im pädagogischen Bereich sind oft eher Frauen beteiligt.</p>
<p>113 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 (01-3)</p> <p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH (ehemals Amt für Wirtschaftsförderung-80)</p>		
<p>114 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 (01-3)</p>		<p>Eine Parität wird angestrebt umzusetzen. Diese wird jedoch nicht immer möglich sein, da fachliche Qualifikation und andere Auswahlkriterien maßgebend sein können.</p>

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen – Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen (Aktionen 111 – 126)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
115	Die Freundeskreise der Städtepartnerschaften erhalten die Empfehlung, als „Botschaferinnen und Botschafer der Gleichstellung“ zu handeln.	Amt der Oberbürgermeisterin (01-3)	Neu		
116	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.	Amt der Oberbürgermeisterin (01-3)	Neu		
117	EU-Projekte und Anträge beziehen die Strategie „Gender Mainstreaming“ ein. Dadurch werden Qualität und Exzellenz gesteigert.	Amt der Oberbürgermeisterin (01-3)	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 (01-3)	Dauer / Neu		

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen – Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen (Aktionen 111 – 126)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
119	<p>Zur Förderung der Kölner Wirtschaft sollen Wirtschaftsbotschafterinnen und –botschafter bei internationalen Kontakten für den Standort Köln werben.</p> <p>Die Botschafterinnen und Botschafter werden der Oberbürgermeisterin benannt. Derzeit gibt es 150 Botschafter und 21 Botschafterinnen (12%).</p> <p>Ziel ist es, den Anteil der Kölner Wirtschaftsbotschafterinnen möglichst bis 2020 auf 50 % zu erhöhen.</p>	<p>Amt der Oberbürgermeisterin (01-3)</p> <p>KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH (ehemals Amt für Wirtschaftsförderung-80)</p>	Neu		
120	<p>Es wird ein Kompetenzpool für weibliche Fach- und Führungskräfte aus Köln implementiert.</p> <p>Dieser soll eine geschlechtsparitätische Besetzung in zahlreichen Gremien (z. B. Aufsichtsräte, Beiräte, Gremien der IHK und Handwerkskammer) und auch der Wirtschaftsbotschafterinnen sichern.</p>	<p>KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH (ehemals Amt für Wirtschaftsförderung-80) mit Kammern</p>	Neu		<p>Mit der IHK Köln war besprochen, das Vorhaben in der nun begonnenen Förderphase der Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ (Competentia NRW) umzusetzen. Da sich im Rahmen der EFRE Förderung Maßnahmen seitens des Kompetenzzentrums Frau & Beruf ausschließlich an KMU richten dürfen, ist dies nicht mehr möglich. Andere Fördermöglichkeiten für Konzeption, Umsetzung mit software- Lösung und Pflege der Datenbank „Kompetenzpool“ stehen nach eingängiger Prüfung aktuell nicht zur Verfügung.</p> <p>Die KölnBusiness Wirtschaftsförderungs-GmbH (ehemals Amt für Wirtschaftsförderung-80) wird aber weiterhin Recherche zu Fördermöglichkeiten betreiben.</p>
121	<p>Zur finanziellen Förderung der Frauenhäuser in Bethlehem und Köln wird die Kooperation mit dem Partnerschaftsverein Bethlehem institutionalisiert und weiter ausgebaut.</p>	<p>Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern (I/1)</p> <p>Verein zur Förderung der Städtepartnerschaft Köln – Bethlehem e.V.</p> <p>Frauen helfen Frauen e. V.</p>	Dauer / Neu		<p>Das Projekt wurde zurückgestellt aufgrund der prioritär bei I/1 zu bearbeitenden Aufgaben.</p>

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen – Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen (Aktionen 111 – 126)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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		Das Projekt wurde bis Ende 2017 durchgeführt, wegen bestehender Prioritätensetzung zunächst beendet. Mittelfristig ist die Fortführung des Projektes angestrebt.
124	Im Rahmen der weiteren Förderung von Sportprojekten ist vorgesehen, die Fußballerinnen in Palästina durch einen Kölner Trainer zu fördern.	Sportamt (52)	Neu		Das Projekt wurde bis Ende 2017 durchgeführt, wegen bestehender Prioritätensetzung zunächst beendet. Mittelfristig ist die Fortführung des Projektes angestrebt.
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		

5. Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen – Geschlechterdemokratie bei internationalen Kooperationen (Aktionen 111 – 126)

	Aktion	Wer handelt:		Ampel	Begründung bei roter Ampel bzw. sonstige Erläuterungen
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		