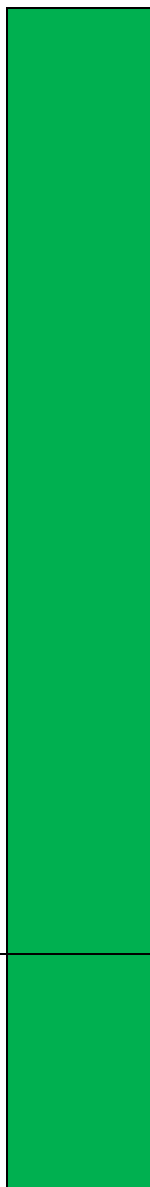
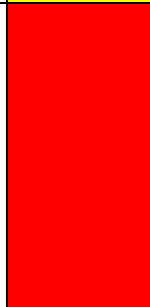


Nr.	Maßnahmentitel	Maßnahmenziel	Statuts
1	<p>Teilnahme am Deutschen Diversity Tag Der Deutsche Diversity Tag, der 2013 von der Charta der Vielfalt ins Leben gerufen wurde, bietet allen Unternehmen, die die Charta unterzeichnet haben, die Möglichkeit, an diesem Tag durch eine oder mehrere Aktionen auf der Internetseite der Charta auf die Vielfalt und die Bestrebungen des eigenen Unternehmens hinzuweisen.</p>	<p>Die Stadt Köln beteiligt sich seit 2014 jährlich unter Federführung der Dienststelle Diversity am Deutschen Diversity Tag der Charta der Vielfalt.</p>	
2	<p>Erstellung einer Intranet Plattform zum Austausch Um das Thema innerhalb der Stadtverwaltung bekannter zu gestalten, aber auch um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Plattform des Austausches zu bieten, wäre die Erstellung und Umsetzung einer Intranet Plattform sinnvoll. Diskussionsbeiträge, Veranstaltungen, Neuerungen, Projektideen etc. könnten eingestellt werden.</p>	<p>Seit 2016 gibt es eine Intranetseite der Dienststelle Diversity, auf der Inhalte zum Thema Diversity wie auch den einzelnen Dimensionen zu finden sind, eine Plattform ist allerdings noch nicht eingerichtet.</p>	
3	<p>Öffentliche Ideenbox für den Deutschen Diversity Tag Durch die Gestaltung einer öffentlichen Ideenbox für Umsetzungsideen im Intranet zum Diversity Tag können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbringen und somit entweder Ideen für eine Gesamtktion oder für mehrere Aktionen von einzelnen Ämtern gestalten.</p>	<p>Auf der Intranetseite der Dienststelle Diversity gibt es eine Ideenbox, damit die Belegschaft sich einbringen und Ideen für eine Gesamtktion oder für mehrere Aktionen von einzelnen Ämtern gestalten kann.</p>	
4	<p>Erstellung einer Diversity Broschüre Als attraktive Arbeitgeberin erstellt die Stadt Köln eine Broschüre, in der sie die vielfältigen Angebote, die sie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Storytelling) vorhält, darstellt. Die Broschüre soll sich an die bereits vorhandenen, aber auch an zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt richten.</p>	<p>Die Gewinnung von Personal wird nicht nur für die Stadtverwaltung Köln zunehmend zur Herausforderung. Damit die Stadt Köln im Wettbewerb mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern als attraktiven Arbeitgeber erkannt wird, wird eine einheitliche Arbeitgebermarke entwickelt. Die Aspekte von Diversity werden in dieser Arbeitgebermarke implementiert. Zugleich soll sich die Identifikation der Stadt als attraktiver Arbeitgeber in allen Personalvermarktungsstrategien wiederfinden, so auch in die noch zu erstellenden Diversity Broschüre.</p>	3

5	<p>Interne wie externe Stellenanzeigen werden um den AGG-Passus erweitert</p> <p>In jeder Stellenanzeige wird deutlich darauf hingewiesen, dass Köln eine tolerante und weltoffene Stadt ist und sich deshalb über alle Bewerbungen freut, die den Leistungsanforderungen entsprechen.</p>	<p>Bei Stellenanzeigen der Stadtverwaltung wird ein AGG-Passus eingesetzt, der alle möglichen Personengruppen aktiv zur Bewerbung auffordert. Zudem werden zukünftig geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen unter Einbeziehung des dritten Geschlechts unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017, dem Beschluss des Bundeskabinetts gesetzlichen Umsetzung dieser Entscheidung und der Empfehlungen des Kommunalen Arbeitsverbandes vom 28.06.2018 erfolgen.</p> <p>„Die Stadt Köln fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begrüßt deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.</p> <p>Die Stadt Köln hat sich selbst verpflichtet, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und unterrepräsentierten Berufsbereichen, insbesondere MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), zu erhöhen. Frauen sind deshalb ausdrücklich angesprochen und gebeten, sich zu bewerben.</p> <p>Zudem sollen sich die individuellen Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen mit Familienpflichten in allen Ebenen wiederfinden.</p> <p>Die Stadt Köln ist Trägerin des Prädikats TOTAL E-QUALITY – Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie des Zusatzprädikats DIVERSITY.</p> <p>Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt.“</p>	
6	<p>Diversity Kompetenzen für Führungskräfte</p> <p>Ein zentrales Instrument zur Umsetzung von Diversity Management ist die Schulung von Führungskräften im Rahmen der Personalentwicklung.</p>	<p><u>Diversity Management und Diversity Kompetenz - Vielfalt als Ressource erkennen und nutzen</u></p> <p>Seit 2015 werden 2 x pro Jahr zweitägige Schulungen für Führungskräfte über die Personalentwicklung der Stadt Köln (durchgeführt durch die Dienststelle Diversity) angeboten. Schwerpunktthemen sind Diversity als Führungsaufgabe sowie das Thema Unbewusste Voreingenommenheit (Unconscious Bias).</p>	

7	<p>Diversity Kompetenzen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ähnlich dem Schulungsangebot für Führungskräfte werden ebenfalls Schulungen zweimal jährlich als zweitägige Schulungseinheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln angeboten.</p>	<p><u>Diversity Management und Diversity Kompetenz – Umgang mit Vielfalt</u> Seit 2015 werden 2 x pro Jahr zweitägige Schulungen für Mitarbeitende der Stadt Köln über die Personalentwicklung (durchgeführt durch die Dienststelle Diversity) angeboten. Seit 2018 finden Follow-Up Workshops für alle Teilnehmenden der bisherigen Schulungen statt. Dadurch wird eine Vernetzung und Nachhaltigkeit gesichert.</p>	
8	<p>Bildung von Netzwerken Die Bildung von Netzwerken unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielt nicht nur auf einen Austausch, sondern vor allem auch auf eine Wertschätzung gegenüber diesen Netzwerken/Gruppen ab. Zudem dienen Netzwerkgruppen häufig als Mittlerinnen und Ansprechpartnerinnen für Führungskräfte, da sie wertvolle Hinweise und Ideen für eine zielgruppengerechte Gestaltung in der eigenen Dienststelle geben können.</p>	<p>Die Dienststelle Diversity unterstützt und fördert die Bildung von Netzwerken von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit <i>besonderem Bedarf</i> u.a. das städtische LSBTI-Mitarbeiter_innennetzwerk. Das Amt für Frauen und Männer initiiert verschiedene Netzwerke für Frauen. Weitere Netzwerke für andere Zielgruppen und Themengruppen müssen folgen.</p>	
9	<p>Erstellung von Arbeitsmaterialien zur Umsetzung von Diversity Maßnahmen innerhalb des eigenen Wirkungskreises Durch die Erstellung eines „Materialkoffers“ könnten die Ämter und Dienststellen eigenständig das Thema Diversity umsetzen. Der Koffer, gefüllt mit Instrumenten zur Implementierung von Diversity Maßnahmen, würde praktische Beispiele, Arbeitsmaterialien, Umsetzungsvorschläge etc. beinhalten.</p>	<p>Konnte noch nicht umgesetzt werden, aufgrund fehlender Personalressourcen</p>	
10	<p>Diversity Check – Ist-Analyse Für jeden Prozessbeginn bedarf es einer Daten- und Strukturhebung, die maßgeblich den strukturierten und strategischen Umsetzungsprozess unterstützt. Die Ausgangsbedingungen, die derzeit für die städtische Verwaltung bestehen, müssen professionell erhoben und ausgewertet werden. Eine qualitative und quantitative Betrachtung bestehender Strukturen wird möglich. Gute Umsetzungsbeispiele wie auch Problemfelder, aber auch</p>	<p>Durch die Umsetzung von Diversity Management als Reformprojekt im Dezernat V wird eine Befragung zu den Themen Wissen, Haltung, Teilhabe und Diskriminierung im Dezernat V erfolgen. Die Entwicklung des Fragebogens ist derzeit in der Bearbeitung.</p>	

	bereits vorhandene Strukturdaten und noch notwendige Datenfelder werden sichtbar.		
11	<p>Softwareschulung zum Thema AGG & Diversity Bei der großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung (17.694 Gesamtpersonalbestand, Stand 31.12.2014) ist es nicht möglich, in kurzer Zeit eine Schulung für alle anzubieten. Aus diesem Grund sollte eine Software eingeführt werden, die es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, am Arbeits-PC eine ca.10-minütige Einführung zum Thema durchzuführen. Diese Einführung ist nicht mit einer persönlichen Schulung zu vergleichen, vielmehr geht es bei dem Softwareprogramm darum, ein erstes Bewusstsein für das Thema Vielfalt zu erhalten.</p>	<p>Die Personalentwicklung und Diversity arbeiten derzeit an der Realisierung des Fortbildungsformates „Diversitytraining 4.0“ für die Führungskräfte der Stadt Köln. Das Seminar soll Bestandteil der Qualifikationsreihe für neue Führungskräfte werden und Elemente mit einer VR (Virtual Reality) Brille enthalten, um Führungspersonal zu schulen, mit individuellen Biografien von Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden umzugehen. Im Vordergrund stehen die Sensibilisierung der Führungskräfte für "ungelernte" Situationen und der Umgang mit diesen, ebenso wie die Erfahrbarmachung der eigenen Verhaltensmuster. Durch das "reale" Erleben einer neuen/ungelernten Situation durch eine VR Brille, können die Unsicherheiten und unbewußten Verhaltensmuster der Führungskraft sichtbar werden und im Verlauf des Seminars, anhand der mit VR gemachten Erfahrung, thematisiert werden.</p> <p>Die darüber hinaus gehende und angestrebte Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen AGG und Diversity wird die Personalentwicklung in ihre Überlegungen bezüglich des Einsatzes neuer Lernformen wie E-Learning (z.B. Webinare oder Gamification) einbeziehen und eine Realisierung in Zusammenarbeit mit der Punktdienststelle Diversity forcieren. Aktuell wird der Themenbereich Diversity neben den Standardangeboten des Fortbildungskatalogs für Mitarbeitende und Führungskräfte auch in den Einführungsseminaren für neue Kolleginnen und Kollegen der Stadt Köln thematisiert.</p>	
12	<p>Die aktive Diversity Politik der Stadt Köln wird durch einen Slogan prominent auf der Startseite der Stadt Köln dargestellt. Um einen Slogan zu entwickeln, wird über die innerstädtischen Medien ein Aufruf gestartet, Ideen für den Slogan einzubringen. Durch ein dann zu</p>	<p>Die Umsetzung ist noch nicht erfolgt. Derzeit wird eine Vielfaltskampagne für die Stadt entwickelt (siehe Maßnahme 20).</p>	

	<p>konzeptionierendes Auswahlverfahren wird der „beste“ Slogan ausgewählt, prämiert und auf die Startseite der Stadt Köln gestellt.</p>		
13	<p>Berücksichtigung von Diversity in allen Personalmarketingaktivitäten Sowohl bei der externen Bewerbung durch Bilder, bei einer Kampagne z.B. „Vielfalt ist ...“, bei Messen und Infoständen wie auch bei der sonstigen Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Personalmarketing und -akquise wird Diversity als potenzieller Mehrwert beworben und als gelebter Standard der Stadtverwaltung dargestellt.</p>	<p>Das neue Bewerbercenter wird im Rahmen der Umstellung auf eine aktive Personalakquise verstärkt bei Personalmarketingaktivitäten den Aspekt Diversity als Teil der Arbeitgeberinmarke Stadtverwaltung Köln berücksichtigt.</p> <p>Darüber hinaus findet das Thema Diversity Berücksichtigung in der Neukonzeption der Führungsleitlinien der Stadt Köln sowie bei der Entwicklung eines neuen gesamtstädtischen Personalentwicklungskonzepts.</p>	
14	<p>Erstellung einer städtischen Wort-Bild-Marke Als Statement für die städtische Diversity Arbeit und der damit verbundenen städtischen Haltung sollte eine Wort-Bild-Marke (Logo) entwickelt werden, die bei Veranstaltungen und Veröffentlichungen verwendet wird.</p>	<p>Die Umsetzung ist noch nicht erfolgt.</p>	
15	<p>Jährlicher Report/Controlling über gesamtstädtische Diversity Aktivitäten In einem jährlichen Bericht werden die Aktivitäten und Maßnahmen, die im Berichtsjahr stattgefunden haben, verschriftlicht. Hierzu zählen Aktivitäten einzelner Dienststellen, ein Bericht über die Schulungen/Teilnehmerzahlen, die Aktivitäten des städtischen Diversity AKs, eine Kostenaufstellung zu durchgeführten Maßnahmen sowie der jährliche „Abgleich“ zu den beschriebenen Zielen.</p>	<p>Eine Umsetzung dieser Maßnahme ist aufgrund fehlender personeller Ressourcen bisher nicht erfolgt.</p>	
16	<p>Erstellung von Standards für eine diskriminierungsfreie Sprache innerhalb und außerhalb der Verwaltung Die Nutzung einer diskriminierungsfreien Sprache muss Standard in der Verwaltung sein. Da solch eine Sprache aber auch geübt und gelernt werden muss bzw. häufig nicht</p>	<p>In Bearbeitung ist ein städtischer Glossar, der die häufigsten Fach- und Fremdwörter in den Themenfelder, LSBTI, Behindertenpolitik, Integration, Religion und Diversity Management definiert.</p>	

	<p>das Wissen und Bewusstsein besteht, ab wann Sprache für wen diskriminierend ist, ist es notwendig, dass Standards erstellt werden. Diese Maßnahme ist nicht zielgruppenspezifisch, sondern von und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>Im Handbuch Köln ist schon seit langen die gleichberechtigte Verwendung von weiblicher und männlicher Sprachform für alle städtischen Dienststellen geregelt. Durch Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragte und – soweit erforderlich – dem Presse- und Informationsamt wird eine einheitliche Umsetzung dieser Standards regelmäßig eingefordert. Soweit durch die Rechtsprechung zum dritten Geschlecht weitere Anpassungen erforderlich werden, sind diese bei der anstehenden Überarbeitung des Handbuchs Köln mit aufzunehmen. Insbesondere bei der Schulung von neuen Beschäftigten und von neuen Führungskräften wird das Bewusstsein geschärft, dass die Sprache im Verwaltungshandeln nicht diskriminierend angewendet wird.</p>	
17	<p>Diversity Kriterien werden fester Bestandteil der Personalentwicklung Im Rahmen der Personalentwicklung verfügt die Stadt Köln bereits über sehr gute Instrumente. Zu nennen sind beispielsweise die „Leistungsorientierte Bezahlung“ und die Personalentwicklungs- und Klimagespräche, die jeweils zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft durchgeführt werden. Ein Punkt zum Thema Diversity wird in die jeweiligen Formulare aufgenommen und fester Bestandteil der Gespräche. Die Änderungen der Formulare erfolgen in Abstimmung mit dem Personal- und Verwaltungsmanagement.</p>	<p>Im Rahmen der Umsetzung von Diversity Management im Dezernat V und dem Büro der Oberbürgermeisterin OB/2 wird ab 2019ff jeweils ein Diversity-Ziel in der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) vorkommen. Hierbei kann es sich um ein Ziel handeln, dass das Gesamtthema betrifft oder sich auf eine Zielgruppe fokussiert.</p>	
18	<p>Erstellung einer Diversity Dienstvereinbarung Eine schriftliche Vereinbarung zum Thema Diversity – Chancengerechtigkeit – Antidiskriminierung positioniert das Thema über das Diversity Konzept hinaus verbindlich in der Stadtverwaltung. Unter Beteiligung des Personal- und Verwaltungsmanagements und einer festgesetzten Zielsetzung sowie Maßnahmen aus diesem Konzept wird eine Dienstvereinbarung verbindlich umgesetzt.</p>	<p>Die Erstellung einer Diversity & Antidiskriminierungsrichtlinie für die Stadt Köln ist derzeit in Bearbeitung.</p>	

19	<p>Übernahme von Assistenzkosten bei der Gremienarbeit zur Förderung der politischen Teilhabe aller ehrenamtlichen und gewählten Mitglieder</p> <p>Um die politische Teilhabe aller Mitglieder und sachkundigen Einwohnerinnen und Einwohner in allen Gremiensitzungen zu gewährleisten, ist es notwendig, dass die Stadt Köln – in notwendigen Fällen – die Kosten für Assistenzleistungen, die die Personen zur Umsetzung ihrer politischen Aufgabe benötigen, übernimmt.</p>	<p>Die Dienststelle, die für den Sitzungsdienst zuständig ist, zahlt auf Antrag anteilig die Assistenzleistung, die für die Teilnahme an der jeweiligen Ausschusssitzung notwendig ist. Die Dienststelle Diversity kommt auch für die Assistenzkosten der Vor- und Nachbereitungssitzungen der Sitzungen der Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik auf. Eine zentrale Übernahme der Kosten durch Amt OB wird angestrebt.</p>	
20	<p>Erstellung einer Bilddatenbank mit diversitätsgerechter Bildsprache sowie Bildern für die städtische Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Damit eine einheitliche Beschilderung durch Bildsprache in den Räumen der Stadtverwaltung möglich ist, muss eine Datenbank erstellt werden, in der alle notwendigen Schilder in eine leicht erkennbare Bildsprache übersetzt sind. Darüber hinaus braucht es eine Bilddatenbank in der zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Bilder abgespeichert sind, die von allen Ämtern und Dienststellen der Stadtverwaltung für die eigene und gesamtstädtische Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden können.</p>	<p>Die Umsetzung konnte aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen bisher nicht erfolgen.</p> <p>Derzeit wird unter Federführung der Dienststelle Diversity und unter Einbezug von Vertreterinnen und Vertretern aller Diversity Dimensionen eine Vielfaltskampagne mit dem Titel „Unsere Vielfalt. Kölns Stärke“ entwickelt.</p>	
21	<p>Durch spezifische Ausbildungsförderungsprojekte werden junge Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung so qualifiziert, dass der Einstieg in das Ausbildungsverfahren der Stadt Köln erreicht und durchlaufen werden kann</p> <p>Ausbildungsförderungsprojekte setzen vor der Ausbildung an und sollen den Einstieg in das Ausbildungsverfahren erleichtern.</p>	<p>Die Ausbildungsabteilung der Stadtverwaltung Köln lebt seit Langem Diversity in der täglichen Arbeit! Es werden vorurteilsfrei Menschen aller Herkunft sowie Personen mit ganz unterschiedlichen (und oft schwerwiegenden) Beeinträchtigungen Ausbildungsplätze angeboten. So werden allein 2018 insgesamt 11 Auszubildende mit nachgewiesener Schwerbehinderung eingestellt. Zudem werden Schulen für Menschen mit Schwerbehinderung gezielt aufgesucht, um dort für das städtische Ausbildungsangebot zu werben. Seit Mitte Juli 2018 wird ein ausgebildeter Sozialarbeiter bei der Ausbildungsabteilung beschäftigt, der vielfältige Sonderausbildungen mitbringt und Diversität im Ausbildungsbereich noch verstärken wird. Konkret wird aktuell ein Konzept zur Einrichtung eines</p>	

		Inklusionsprojekts erstellt, das Menschen mit Einschränkungen weitere Möglichkeiten in einfacheren Bürotätigkeiten eröffnen wird (Berufsbild Fachpraktikerin/Fachpraktiker Bürokommunikation). Hier beginnt am 05.09.2018 die erste Schwerbehinderte Person ihre Ausbildung. Mit der erstmaligen Umsetzung des eigentlichen Projekts mit mindestens 5 Teilnehmenden ist voraussichtlich 2019 zu rechnen.	
22	Mentoring-Programm für Diversity Zielgruppen Angelehnt an bereits bestehende Mentoring-Programme soll die Programmidee auf weitere Zielgruppen ausgebaut werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sich für Kolleginnen und Kollegen und/oder Auszubildende als Mentorin oder Mentor zur Verfügung.	Die Umsetzung konnte aufgrund fehlender personeller und finanzieller Ressourcen bisher nicht umgesetzt werden.	
23	Diversity Budget für externe Projekte mit Diversity Bezug Um Diversity außerhalb der Stadtverwaltung als Strategie der Vielfalt auch innerhalb von Projekten zu verdeutlichen, ist es notwendig, dass ein Budget zur Verfügung steht, aus dem Projekte finanziert werden, die die Mehrdimensionalität ihrer Zielgruppen bewusst in den Fokus rückt. Beispielsweise Projekte, die sich mit den Themen „Alter und Vielfalt = sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Behinderung, Geschlecht“ befassen usw.	Die Umsetzung konnte aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen bisher nicht umgesetzt werden.	