Stadt Köln

Zeit, umzudenken!

Gleichstellung von Frauen und Männern

Jahresbericht 2020

Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Bildnachweis
Titel: istock/SDI Productions
S 26: istock/Teona Gogichaishvili
S 30: istock/Competentia Region Köln
S 39: istock/cienpies

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

13-JS/109-21/I-2/150/05.2021

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5

Vorwort von Bettina Mötting 6
Gleichstellung – gesetzliche Normen 8
Organigramm 9

Interne Gleichstellung 10

Die Interne Gleichstellung in Zahlen 11
„Gleichstellung leicht gemacht“ – Erste Kölner Aktionswoche zum Internationalen Frauentag 11
Wissen to go 14
„Auf Augenhöhe verhandeln“ – Der Equal Pay Day 15
„Gender Kompetenz als Erfolgsfaktor“ – Das Training für städtische Führungskräfte 16
„Offene Sprechstunde“ in Stadtbezirken 17
„Innovation beginnt im Kopf“ – Netzwerkveranstaltung Stadtfrauen 18
„Mit Frauen in Führung“ 19

Externe Gleichstellung 20

Erste Preisverleihung des Else-Falk-Preises im Rathaus 21
„Heute für Morgen gestalten – Wir gehen es an!“ – Internationaler Frauentag 22
EDELGARD geht neue Wege! 24
„100 Days, 100 Ways“ – EDELGARD als EU-weites Best Practice! 25
So nicht! – Protestkundgebung vor dem Amtsgericht 25
#trinkeichnicht #alkohol 26
„Orange the World“ – am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen! 27
Fortbildungen gegen Gewalt an Frauen 29
Sexistische und sexualisierte Werbung in Köln 29
Mentegra – Mentoring für geflüchtete Frauen 30
Istanbul Konvention 30
Fachbeirat für Mädchenarbeit 31
Wegweiser für Alleinerziehende 31

Bündnis BerufLeben 32

Zertifizierung der Stadt Köln als familienfreundliches Unternehmen 33
Führen in Teilzeit 34
Das Väternetzwerk 34
Spielspaß im Büro 35

Übergreifende Themen 36

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung 37
Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation. 39
Interview mit #DMW Digital Media Women 40
Das Treffen der „Big 5 G“ in Köln 40
Wahl in den Deutschen Städtetag 41

Einleitung

Liebe Leser*innen,

2020 war für uns alle ein außergewöhnliches Jahr.

Ein Jahr, in dem viel geleistet, aber auch viel verzichtet wurde. Ein Jahr voller Ungewissheiten und Einschränkungen, ein Jahr voller Planänderungen und Neuerungen. Auch für das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern hielt das letzte Jahr seine ganz speziellen Herausforderungen bereit.

Viele über einen langen Zeitraum geplante Projekte und Veranstaltungen mussten coronakonform und mit neuen Mitteln konzipiert werden. Es galt umzudenken und, wenn möglich, noch kurzfristig digitale Alternativen zu schaffen.

Als Dienststelle haben wir intern unsere Aufgaben unter besonderen Bedingungen wahrgenommen. Persönliche Treffen und Termine wurden in Telefon- und Videokonferenzen verlagert. Intensive Absprachen und Flexibilität waren gefragt, um die privaten und dienstlichen Belange bei der zügigen Umstellung zu berücksichtigen und uns dabei nicht aus dem Blick zu verlieren.

Im zweiten Jahr meiner Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte können mein Team und ich mit Stolz auf viele Neuerungen blicken. Erstmalig gab es beispielsweise eine innerstädtische Gleichstellungsaktionswoche, offene Sprechstunden in Kalk und Chorweiler, eine Öffentlichkeitskampagne zum Weltmädchentag, der Leitfaden für wertschätzende Kommunikation und geschlechtergerechte Sprache und natürlich die Zertifizierung der Stadtverwaltung Köln als familienfreundliches Unternehmen.

Im Dezember 2020 wurde darüber hinaus im Rat der Stadt Köln ein Meilenstein für mehr Gleichberechtigung in Köln gelegt: Der Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern. In der Corona-Pandemie gerade zur rechten Zeit, welche die Betreuung des Homeschooling, die Carearbeit, die systemrelevanten Frauenberufe, die Retraditionalisierung der Geschlechterrolle und insbesondere die häusliche Gewalt in den Fokus gerückt hat.

2021 setzen wir auf vieles auf, wofür wir 2020 den Grundstein gelegt haben.

An dieser Stelle möchte ich die Gelegenheit nutzen, mich bei den Kolleg*innen von I/1 zu bedanken, die 2020 oftmals über das Erwartbare hinausgegangen sind und mit viel Kreativität und Leidenschaft das Jahr gemeistert haben.

Bedanken darf ich mich an dieser Stelle auch bei den zahlreichen Kölner Frauenorganisationen, deren Innovations- und Schaffenskraft gerade in der Zeit der Pandemie unermüdlich und wertvoll für unsere Stadtgesellschaft waren und sind.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Gleichstellungsarbeit im Berichtszeitraum 2020 mit der Corona-Pandemie eine tiefgreifende Herausforderung zu bewältigen hatte, die sehr viele Selbstverständlichkeiten der letzten Jahre außer Kraft gesetzt, einen intensiven Wandel in Gang gesetzt und viele erst im Entstehen begriffene Innovationen zur Krisenbewältigung und Neuformierung hervorgebracht hat.

Das Amt für die Gleichstellung von Frauen und Männern hat diese Herausforderung bislang sehr gut bewältigen können. Und das gibt uns Anlass, einen zuversichtlichen Blick auf die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft zu werfen!

Bettina Mötting

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

Gleichstellung – gesetzliche Normen

Da die Stadt Köln nicht nur Arbeitgeberin, sondern auch Kommune ist, hat die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Köln eine Doppelrolle inne: Sie ist Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Fragen innerhalb der städtischen Verwaltung und zugleich verantwortlich für alle gleichstellungsrelevanten Belange der Kölner Bürger*innen.

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

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

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

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

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

Organigramm

Interne Gleichstellung

Die Interne Gleichstellung in Zahlen

Das Handlungs- und Aufgabenspektrum basierend auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW ist umfangreich und enthielt 2020 die Beteiligung an **15.289** personellen und 181 organisatorischen innerstädtischen Maßnahmen.

Dies sind Vorgänge wie zum Beispiel Einstellungen, Wechsel der Dienststelle, Beförderungen, Abordnungen oder Anträge auf mobiles Arbeiten. Hinzu kamen Einladungen zu **1386** Auswahlterminen mit ein- oder mehrtägigen Auswahltagen, von denen das Team der Gleichstellungsbeauftragten an 61 Terminen teilgenommen hat.

Ein weiterer Schwerpunkt stellte die Beratungsarbeit für städtische Beschäftigte dar. Sie umfasste einen Umfang von 43 Stunden und wurde von **43** Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Die Themenfelder erstreckten sich beispielsweise von der Rückkehr aus der Elternzeit, sexueller Belästigung oder ein Karriere- und Bewerbungscoaching.

„Gleichstellung leicht gemacht“ – Erste Kölner Aktionswoche zum Internationalen Frauentag

Der Internationale Frauentag am 8. März wurde vom Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern zum Anlass genommen, gleich mehrere Aktionen in einer Woche für Mitarbeitende der Stadtverwaltung anzubieten.

Rund um die Themen Gleichstellung und Frauenrechte wurden vom 2. bis 6. März 2020 unter anderem ein Training für Frauen zu mehr Selbstsicherheit, Vorträge zum Vatersein, Museums- und Stadtführungen sowie ein Netzwerktreffen und ein Kinonachmittag angeboten.

Mit rund 500 Anmeldungen und jeder Menge positivem Feedback war die Gleichstellungsaktionswoche ein voller Erfolg!

„Die Führung in den beiden Museen war großartig! Ich war fasziniert, welch wichtige Rolle Frauen in der Kunst und Kultur seit dem frühen Mittelalter spielen – und das nicht nur in der Darstellung, sondern auch als Sammlerinnen, Kuratorinnen und Herstellerinnen.“

„Weiter so! Sehr gut, dass Sie auch die Männer als Gleichberechtigte (Väter) mitnehmen!“

Die Angebote im Überblick:

Vorträge:

- (Nur) theoretisch gleichgestellt – Frau in Politik, Sport und im öffentlichen Dienst
  Michaela Feldenz, Gleichstellungsbeauftragte der Deutschen Bundesbank
- Gleichstellung – was habe ich als Mann/ Vater davon?
  Jürgen Kura, 1. Vorsitzender Väter in Köln e.V./ Journalist
- Stress und was dann?
  Gabriela Schubert, systemisch lösungsorientierte Management-Coach und Stresstrainerin
- Wecke die Kommissarin in Dir – Selbst: sicher in Beruf und Alltag
  Antje Meister, Kommissarin & Coach

Netzwerkveranstaltung für Frauen (Laufbahngruppe 2.2 / ehemals höherer Dienst):

- Erwecken Sie die Löwin in sich – „Verkaufen“ Sie sich stark!

  Rund 40 Teilnehmerinnen folgten dieser Aufforderung und ließen die Löwin in ihr Leben eintreten. Die Referentin und „Business-Löwin“ Birgit Riedel arbeitete jahrelang als Managerin in renommierten Unternehmen. Heute berät sie Frauen als Business-Mentorin. In der Aktionswoche zum Internationalen Frauentag gab sie den innerstädtischen Mitarbeiterinnen wertvolle Tipps und Tricks für ein sicheres und authentisches Auftreten, um die innere Kraft zu wecken und das Selbstbewusstsein zu stärken.

  Ganz im Sinne einer Netzwerkveranstaltung erhielten die Teilnehmerinnen nebenbei die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre Kolleginnen zu treffen und ihr Netzwerk zu erweitern. Den Anstoß gaben zuvor verteilte Netzwerkkarten, die dazu aufforderten, drei Verabredungen mit noch unbekannten Kolleginnen zu treffen.

Führungen:

- „Die andere Seite: Frauen“ im Rautenstrauch-Joest-Museum und im Museum Schnütgen
  Dr. Clara Himmelheber, Rautenstrauch-Joest-Museum, Leiterin Abteilung Afrika
  Dr. Manuela Beer, Museum Schnütgen, Stellvertretende Direktorin
- „Rechte werden erkämpft und nicht geschenkt“
  Bettina Bab, Irene Franken und Ina Hoerner, Kölner Frauengeschichtsverein

Filmvorführung:

Über 100 städtische Kolleg*innen folgten der Einladung zu einem Kino-Nachmittag in das Filmforum NRW im Museum Ludwig.

Präsentiert wurde der Film „Die Berufung – Ihr Kampf für Gerechtigkeit“, eine Filmbiografie von Mimi Leder über die US-amerikanische Jura Professorin Ruth Bader Ginsburg. In drei Zeitabschnitten zeichnet der Film ihren Ein- und Aufstieg am Obersten Gerichtshof der USA nach. Seit 1993 war Ruth Bader Ginsburg dort Beisitzende Richterin, dem liberalen beziehungsweise „linken“ Flügel zugerechnet. Sie verstarb am 18. September 2020.

Eine filmische Einführung gab es vorab durch Frau Dr. Anne Deike Riewe, Rechtsanwältin und Mitglied des Deutschen Juristinnenbunds e.V.

Wissen to go

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

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

Coronabedingt musste die Zahl der Teilnehmenden pro Veranstaltung zwar begrenzt werden, dennoch konnten sich insgesamt 85 Interessierte in ihrer Mittagspause beraten und inspirieren lassen.

Die Themen waren:

- Starkes Selbst – Starke Position
  Kirsten Pecoraro, Coach, Referentin, Autorin
- Mit Frauen in Führung – Bingo!
  Petra Welz, Unternehmensberaterin, Coach, Moderatorin
- Hürden überwinden – beruflich wieder voll durchstarten
  Barbara Voss, Moderatorin und Coach
- Elterngeld (Plus), Elternzeit und Wiedereinstieg in Teilzeit
  Bettina Trojan, spezialisierte Rechtsanwältin, Dozentin, Autorin und dreifache Mutter

„Neue Impulse erhalten, herzlichen Dank! Obwohl ich heute frei habe, bin ich froh, dass ich gekommen bin!“

„Immer wieder tolle Mittagspausen! Bitte weiter so.“

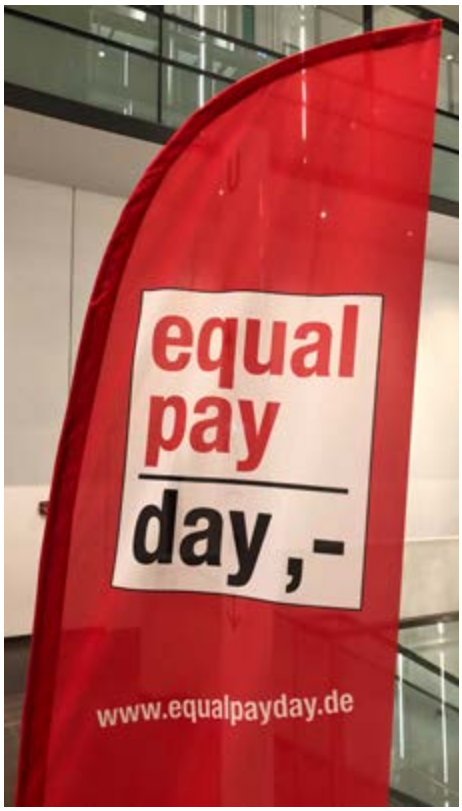
„Auf Augenhöhe verhandeln“ – Der Equal Pay Day

Der Equal Pay Day symbolisiert den Tag, bis zu dem Frauen in Deutschland im Durchschnitt unentgeltlich arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. 2020 mussten Frauen aufgrund der Lohnlücke von 21 Prozent demnach 77 Tage lang unbezahlt arbeiten – bis zum 17. März.

An diesem Tag hieß es dann: „Auf Augenhöhe verhandeln“. Im Fokus des 13. Equal Pay Days standen neue Impulse für die Praxis: Welche Rolle spielen Unconscious Bias, also unbewusste Stereotype und Rollenerwartungen, in Verhandlungen? Welche Bedeutung haben Verhandlungen im Privaten und wie gelingt eine gleichberechtigte Partnerschaft? Am Abend wurde die PaygapApp gelauncht, mit der sich der individuelle Pay Gap bis zur Rente berechnen lässt. Quer- und Neudenker*innen, Interessierte und Betroffene diskutierten rege und engagiert die Möglichkeiten und Chancen. Impulsreferate sowie eine Fishbowl-Diskussion rundeten den Abend ab.

Organisiert wurde die Veranstaltung vom Business and Professional Women Club Köln e.V. in Kooperation mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, der Volkshochschule sowie weiteren Partner*innen.

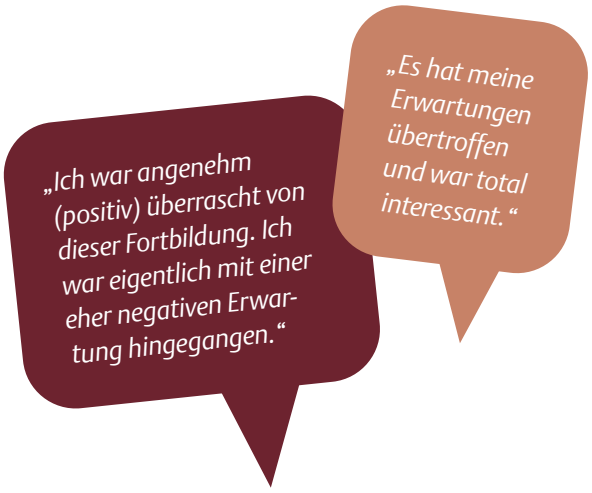
Hier geht’s zum Link:
https://www.paygapapp.org/



„Gender Kompetenz als Erfolgsfaktor“ – Das Training für städtische Führungskräfte

Es geht nicht um besser oder schlechter – sondern um anders!

Die eintägigen Gender-Trainings verfolgen das Ziel, neuen Führungskräften ein Verständnis dafür zu vermitteln, dass Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse und Sichtweisen haben. Und nicht nur das. Durch die Berücksichtigung beider Perspektiven lassen sich auch bessere Ergebnisse erzielen.



In den angebotenen Gender-Trainings werden verschiedene Sachverhalte beleuchtet: Wie hoch ist der Redeanteil von Frauen und Männern in Besprechungen? Wer präsentiert am Ende die Ergebnisse? Und wie?

In praxisanschaulichen Übungen erfahren die Teilnehmenden mehr über die unterschiedliche Kommunikation von Frauen und Männern und wie Führungskräfte diese Unterschiede nutzen können. Von den für 2020 geplanten zehn Qualifizierungen für neue Führungskräfte konnten trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie fünf Schulungen mit 30 Führungsfrauen und 13 Führungsmännern durchgeführt werden.

Neben den regelmäßig stattfindenden Gender-Trainings wurde 2020 seitens der Stadt Köln auf Initiative des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern die „Gender-Kompetenz“ als Profilanforderung in Stellenausschreibungen mit Führungsaufgaben verpflichtend aufgenommen. In den Auswahlgesprächen werden darüber hinaus mit zielgerichteten Fragestellungen die Kompetenz, das Verständnis, die Fachkenntnis sowie die Bereitschaft zur Umsetzung dieser Ziele geprüft.

„Offene Sprechstunde“ in Stadtbezirken

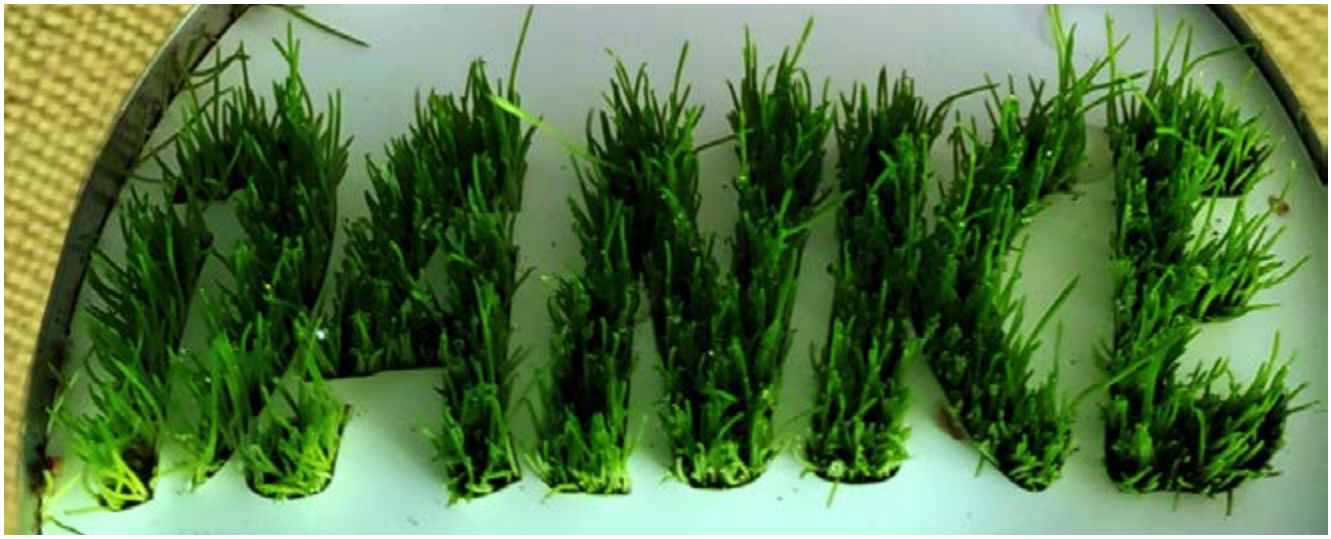
Mit regelmäßig stattfindenden Sprechstunden in unterschiedlichen Bezirken der Stadtverwaltung möchte das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern näher an den Mitarbeitenden und ihrem Arbeitsumfeld sein und für die Kolleg*innen sichtbarer werden. Gestartet wurde am 7. Oktober 2020 im Stadthaus Chorweiler, gefolgt vom 8. Oktober 2020 im KalkKaree.

Alle Kolleg*innen mit Sitz in den beiden Bezirken waren herzlich eingeladen, das Angebot der Information, Beratung und der individuellen Unterstützung rund um die Schwerpunktthemen Gleichstellung von Frau und Mann, Fördermaßnahmen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie anzunehmen. Der vertrauliche Rahmen bot auch Gelegenheit, sensible Themen, zum Beispiel im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, anzusprechen.

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

Durch die öffentlichkeitswirksame Bekanntmachung der Sprechstunde im Intranet, dem innerstädtischen Magazin „Stadt intern“ sowie einer Plakataktion wurde – als willkommener Nebeneffekt – wirkungsvoll auf das ganzjährige und verwaltungsübergreifende Informations- und Beratungsangebot des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern aufmerksam gemacht.

Nach dem erfolgreichen Start sind Sprechstunden in weiteren Stadtbezirken in Planung.



„Innovation beginnt im Kopf“ – Netzwerkveranstaltung Stadtfrauen

Die zweite Netzwerkveranstaltung für Frauen der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, war für November 2020 geplant. Coronabedingt wurde diese auf November 2021 verschoben.

Jede Netzwerkveranstaltung für weibliche Beschäftigte lebt insbesondere von den persönlichen Begegnungen und dem kollegialen Austausch. So haben nicht wenige Karrieren einen neuen Schub bekommen und neue Projekte wurden erdacht oder weiterentwickelt.

Das lässt sich nur schwer mit einer digitalen Veranstaltung ersetzen – doch es gab ein besonderes Trostpflaster:

Eine Metalldose mit Rasensamen inklusive Grußkarte!

Die Idee dahinter: Das Netzwerk wächst trotz widriger Umstände und wir bleiben weiter in guter Verbindung!

„Mit Frauen in Führung“

Das Bündnis „Mit Frauen in Führung“ hat sich zum Ziel gesetzt, Potenziale von Frauen zu fördern sowie den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Die Stadt Köln ist neben zwölf weiteren Unternehmen und Institutionen seit Gründung im Jahr 2016 aktives Mitglied.

Im Fokus des Bündnisses stehen die Netzwerkarbeit, Fachaustausche und verschiedene Förderprojekte, wie beispielsweise das Cross-Mentoring für Potenzialträgerinnen. Seitens der Stadt Köln profitierten bereits zehn Mitarbeiterinnen von diesem Programm – zwei von ihnen brachte es beruflich sogar auf die nächste Stufe der Karriereleiter. Über einen Matching-Prozess wurde ihnen jeweils eine Mentorin beziehungsweise ein Mentor eines anderen Unternehmens zugeteilt. Das vierte Cross-Mentoring dieser Art unter der „Schirmfrauschaft“ von Schulministerin Yvonne Gebauer wurde im November 2020 mit einem digitalen Abschluss-Workshop erfolgreich beendet.

Zuvor fand bereits im September die Auftaktveranstaltung für das fünfte Cross-Mentoring statt – natürlich coronakonform mit entsprechendem Abstand. Die Kölner Unternehmerin und Buchautorin Nelly Kostadinova wurde die nächste Schirmherrin und gab das Startsignal für 18 Tandems aus 13 Unternehmen.

Beim digitalen GENDER TAKE OFF am 26. November 2020 drehte sich alles um die Kernfrage: „Wie schaffen wir mehr Frauen in Spitzenpositionen?“ Einleitende Worte gab es per Videobotschaft von Oberbürgermeisterin Henriette Reker sowie Schulministerin Yvonne Gebauer. 80 Gäste nahmen teil, darunter auch Unternehmensvorstände der Kölner Bündnisunternehmen.

Externe Gleichstellung

Erste Preisverleihung des Else-Falk-Preises im Rathaus

Am 6. März 2020 wurde erstmalig der Else-Falk-Preis im Historischen Rathaus verliehen. Er würdigt das herausragende Engagement von Frauen, die sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern beziehungsweise Mädchen und Jungen in Köln einsetzen.

Als erste Preisträgerin wurde Frauke Mahr von einer 13-köpfigen Jury unter dem Vorsitz der Oberbürgermeisterin ausgewählt. Die Preisträgerin engagiert sich seit über 30 Jahren, sowohl beruflich als auch ehrenamtlich, für die Anliegen und Rechte von Mädchen und Frauen. Sie ist geschäftsführende Vorständin im Verein LOBBY FÜR MÄDCHEN und macht in Medien und Netzwerken auf Themen wie den alltäglichen Sexismus, die Pornographisierung der Gesellschaft oder die Ungleichbehandlung von Mädchen und Jungen aufmerksam. Sie ist Mitglied der Kölner Initiative gegen sexualisierte Gewalt im öffentlichen Raum, welche EDELGARD konzipiert und ins Leben gerufen hat.

Die Preisverleihung fand mit einem Empfang im Rahmen der Feierlichkeiten anlässlich des Internationalen Frauentages statt. Bettina Böttinger hielt eine Laudatio. Der Preis ist mit 5.000 Euro und einer Urkunde dotiert. Zusätzlich hatte die Kölner Künstlerin Gerda Laufenberg für den ersten Festakt ein Porträt der Preisträgerin im Stil der 48 Frauenköpfe angefertigt. Die Preise wurden durch Oberbürgermeisterin Henriette Reker und Gleichstellungsbeauftragte Bettina Mötting überreicht. Anschließend konnte sich die Preisträgerin ins Gästebuch der Stadt Köln eintragen. Musikalisch wurde die Preisverleihung von „Nette Duette“, einem jungen Berliner Musiktheater-Ensemble, begleitet.

„Heute für Morgen gestalten – Wir gehen es an!“ – Internationaler Frauentag

In jedem Jahr lädt die Oberbürgermeisterin anlässlich des Internationalen Frauentages ins Historische Rathaus ein. Am 7. März 2020 war es wieder soweit. Unter dem Motto „Heute für Morgen gestalten – wir gehen es an!“ gewährten 60 Frauenorganisationen Einblicke in ihre Arbeit.

Mit der inhaltlichen Ausgestaltung der Workshops und der Podiumsdiskussion zum Internationalen Frauentag wurde ein breiteres und jüngeres Publikum fokussiert. Fünf Politikerinnen aus Europa-, Bundes-, Landes- und Kommunalebene diskutierten lebhaft mit der Moderatorin Cornelia Benninghoven zum Thema „Wie macht Frau Politik?“.

Ratschläge zum Umgang mit Hashtags gegen das Patriarchat gab die feministische Aktivistin Anne Wizorek. Die erfahrene Journalistin Marlies Hesse kam mit jungen Vertreterinnen von „Fridays for Future“ sowie „Frauenstreik“ über deren ehrenamtliches Engagement in ein generationsübergreifendes Gespräch, das auf eine sehr interessierte Zuhörerschaft traf. Die Besucher*innen nutzten das Café im Atrium zum Austauschen und Netzwerken.

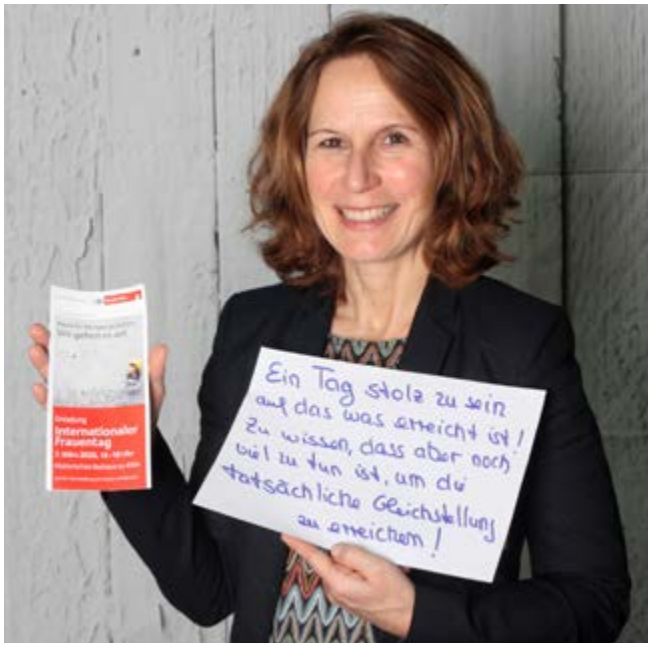
Erstmalig gab es dort auch eine Fotobox. Die Gäste konnten per Sofortbild Statements zur Frage „Was bedeutet für Sie der Internationale Frauentag?“ abgeben, die später einen „feministischen“ Wunschbaum zierten.

Traditionell gab Oberbürgermeisterin Henriette Reker am Abend des Internationalen Frauentags einen Empfang im Herzstück des Rathauses, dem Hansasaal.

Die Veranstaltung zum Internationalen Frauentag ist ein Kooperationsprojekt des „Bündnis Internationaler Frauentag“ unter Federführung des Amts für Gleichstellung von Frauen und Männern.

Es ist DER Tag für uns Frauen und Mädchen, an dem wir öffentlich wahrnehmbar unser Recht auf Gleichstellung und ein selbstbestimmtes Leben an allen 365 Tagen im Jahr einfordern!

Immer wieder auf Netzwerkerinnen zu treffen und Aktionen gemeinsam in Gang zu bringen!



EDELGARD geht neue Wege!

Die Kölner Initiative hatte sich nach dem erfolgreichen Aufbau eines Netzes von sicheren Orten zum Ziel gesetzt, 2020 die Kölner Frauen und Mädchen über das Angebot von EDELGARD zu informieren und crossmediale öffentlichkeitswirksame Kampagnen durchzuführen.

Neben den drei bestehenden Bausteinen der Kampagne startete im Februar 2020 auch die EDELGARD map.

Mit aktivierter Standort-Freigabe können Hilfesuchende den nächstgelegenen EDELGARD-schützt-Ort mit zwei Klicks finden, inklusive einer Wegbeschreibung und (wenn vorhanden) einem Foto der Hausfassade zur Orientierung. Zudem kann man sich über das bereits bestehende Netz schützender Orte informieren, die jeweiligen Öffnungszeiten erfahren und den Standort des EDELGARD mobils während der Einsatzzeiten eruieren. Die EDELGARD map konnte nur realisiert werden dank des großen ehrenamtlichen Einsatzes des Programmierers Ansgar Prause in der Kooperation mit der Open-Data-Community und der Stabsstelle Digitalisierung.

Um sicherzustellen, ob EDELGARD ihre Ziele erreicht und um zu schauen, wie sich das Projekt künftig entwickeln kann, wurde es Ende 2019 zum ersten Mal evaluiert. Der Bericht legte offen, dass die konkrete Beratung zu Gewalterfahrungen des EDELGARD mobils 2019 in vier Fällen in Anspruch genommen wurde und insgesamt fünf Frauen an drei EDELGARD-schützt-Orten erste Hilfe erhielten.

Weitere Informationen auf:
https://edelgard.koeln/

Zur EDELGARD map:
https://map.edelgard.koeln/

EDELGARD schützt

EDELGARD mobil

EDELGARD informiert

„100 Days, 100 Ways“ – EDELGARD als EU-weites Best Practice!

Eine gute Tat am Tag – so könnte man den Ansatz der Kampagne „100 Days, 100 Ways“ beschreiben, in der EDELGARD am 5. Februar 2020 als eines von europaweit 100 Best Practice-Beispielprojekten ausgewählt und vorgestellt wurde.

Im Zentrum der Kampagne steht die Idee, dass kreative Politik auf städtischer Ebene geboren wird, sei es in Fragen des Umweltschutzes, der Digitalisierung oder des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenlebens. Die EU-Politik sollte sich an den Lösungen der kommunalen Politik ein Beispiel nehmen und diese auf EU-Ebene übertragen.

Initiator der Kampagne ist mit Sitz in Brüssel EUROCITIES als führendes Netzwerk aus über 140 europäischen Städten zur Verbesserung der lokalen Lebensqualität.

So nicht! – Protestkundgebung vor dem Amtsgericht

Einen Tag vor Beginn des Straßenkarnevals startete die Initiative gegen sexualisierte Gewalt eine Protestkundgebung vor dem Amtsgericht auf der Luxemburger Straße, um ein klares Zeichen zu setzen für die Sicherheit von Frauen und Mädchen vor Übergriffen in der Öffentlichkeit.

Grund hierfür war das inakzeptable Ende eines Prozesses, in dem eine Kölnerin gegen einen Mann Anzeige erstattet hatte, weil ihr dieser auf der Rolltreppe unter den Rock gegriffen hat. Da der Angeklagte die Tat bestritten hat, wurde das Verfahren ohne Auflagen eingestellt. Die Richterin begründete die Entscheidung mit der Aussage (laut KStA vom 7.2.): „es war der 11.11.“ und der Übergriff sei, wenn er denn geschehen sein sollte, sehr geringfügig gewesen.

#trinkeichnicht #alkohol

In einem Kooperationsprojekt zwischen dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, dem HOLLA e.V. und dem LOBBY FÜR MÄDCHEN e.V. fand anlässlich des Welt-Mädchentags am 11. Oktober 2020 erstmals eine PR-Kampagne statt. Schwerpunkt der Kampagne war das Thema „Mädchen und Alkohol“.

Auf Megalights und Roadside Screens waren junge Frauen mit ihren Statements zu dem Hashtag #trinkeichnicht zu sehen.

Neun Mädchen nahmen bei HOLLA e. V. an einem Workshop teil. Sie hinterfragten, welche unterschiedlichen Beweggründe es für Alkoholkonsum gibt. Alternativen zu Alkohol wurden diskutiert. Die Mädchen entwickelten Ideen, wie es gelingen kann, positive Gefühle auch ohne oder mit nur einer geringen Menge Alkohol zu erleben.

„Orange the World“ – am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen!

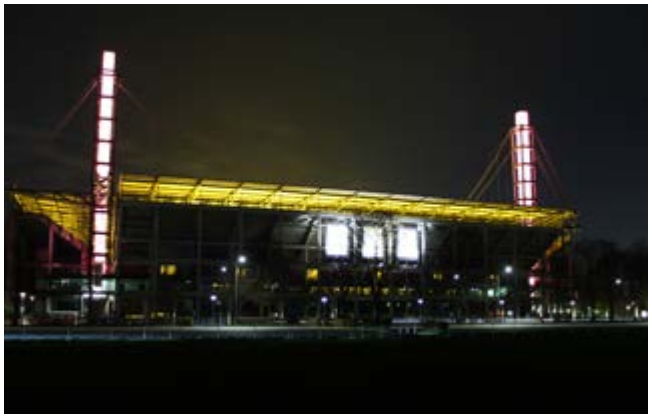
Mit dem „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November starten jährlich die sogenannten „Orange Days“. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern engagierte sich 2020 erstmals im Bündnis mit unterschiedlichen Kooperationspartner*innen.

In Zusammenarbeit mit fünf Kölner Frauenserviceclubs (Soroptimist International Club Köln, Club Römerturm, Club Kolumba sowie den beiden Zonta Clubs) wurde ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen gesetzt. So erstrahlten am 25. November von 18 bis 24 Uhr rund 50 Gebäude, Bauwerke oder Brunnen in Orange.

Eine Übersicht aller Beteiligten ist unter www.orange.koeln zu finden.

Zusätzlich machten Flaggen am Kölner Rathaus sowie den Bezirksrathäusern auf den Aktionstag aufmerksam.

Darüber hinaus hingen für einen Monat in den Bussen und Bahnen der KVB 700 Deckenplakate zu den Orange Days, EDELGARD und der Kampagne „Die Würde von Frauen und Mädchen ist unantastbar. In Köln und überall“. Und auch über die Infoscreens in den Kölner U-Bahn-Stationen lief ab dem 25. November die Botschaft „Köln sagt NEIN zu Gewalt gegen Frauen“.



Gemeinsam mit den Frauenhilfeeinrichtungen des Kölner Arbeitskreises gegen Gewalt an Frauen wurde eine digitale Kampagne gestartet. Da die in den Vorjahren durchgeführten Straßenaktionen aufgrund der aktuellen Corona-Lage nicht möglich waren, wurden Unternehmen und Vereine sowie Kölner Bürger*innen aufgefordert, unter dem Hashtag #KölngegenGewaltanFrauen ein Zeichen der Solidarität zu setzen. Die Instagram-Seite @gegengewaltanfrauen.koeln bot darüber hinaus einen Einblick in vergangene Aktionen, wie zum Beispiel die Ausstellung „Angst trifft Mut“.

Corona-konform durch Köln!

Das hat sich das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern zum Motto gemacht. So wurden mit Unterstützung der Bündnispartner*innen orangene Mund-Nase-Abdeckungen mit dem Kampagnen-Hashtag #KölngegenGewaltanFrauen an Akteur*innen der Kölner Frauenszene und Prominente verteilt. Der Aufruf: am 25. November damit posieren und das Bild unter dem Kampagnen-Hashtag posten.

Fortbildungen gegen Gewalt an Frauen

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern leitet den „Kölner Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen“, ein Netzwerk von circa 20 Frauenhilfsorganisationen in Köln. Ziel des Arbeitskreises ist es, durch fachbezogene Zusammenarbeit sowie durch eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag zur Gewaltprävention zu leisten.

Die Einrichtungen des Arbeitskreises brauchen für ihre Aufgaben den fachlichen Austausch und Input zu neuen Themen. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern hat für den Arbeitskreis 2020 zwei Fortbildungen in der Beratung von Frauen und Mädchen organisiert:

- 11. Februar 2020: Erscheinungsformen digitaler Gewalt und Handlungsmöglichkeiten für betroffene Frauen
- 20. Oktober 2020: Besetzung des Themas „Gewalt gegen Frauen“ durch Rechtsgesinnte und der Umgang damit bei Beratungen und Öffentlichkeitsarbeit

Sexistische und sexualisierte Werbung in Köln

Die Stadt Köln fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und tritt daher für eine differenzierte, pluralistische Darstellung von Menschen in der Werbung ein. In Köln soll keine Werbung im öffentlichen Raum gezeigt werden, welche die Würde von Frauen und Männern missachtet oder ein einseitiges, einschränkendes Rollenbild vermittelt.

2020 hat das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern bei sechs unterschiedlichen Werbekampagnen interveniert.

Exemplarisch hierfür steht die Dating-Show M.O.M (Milf or Missy) des Senders Joyn, die bundesweit stark kritisiert wurde. Auch in Köln sind einige Beschwerden zu der Kampagne eingegangen, weshalb sich das Amt für Gleichstellung an den Deutschen Werberat wandte – und Recht bekam. Der große öffentliche Protest war erfolgreich. Die Joyn GmbH hat die Bezeichnung der Datingshow geändert und insbesondere auf das Wort „MILF“ in sämtlicher kommerzieller Kommunikation verzichtet.

Mentegra – Mentoring für geflüchtete Frauen

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern ist Teil der Projektgruppe von Mentegra, einem Mentoring-Projekt für geflüchtete Frauen unter der Federführung von Competentia.

Ziel des Projekts ist die Etablierung eines Mentoring-Angebotes in Köln, das den kleinen und mittelständischen Unternehmen eine Rekrutierung von qualifizierten weiblichen Geflüchteten ermöglicht. Im Austausch erhalten die Mentees die Gelegenheit, in Deutschland Fuß zu fassen und sich eine berufliche Zukunft aufzubauen. 2020 haben sieben Unternehmen und geflüchtete Frauen die Herausforderung angenommen, an dem Mentoring-Projekt teilzunehmen. Das Projekt endet im Juni 2021.

Istanbul Konvention

Unter Beteiligung des Amts für Gleichstellung von Frauen und Männern richtete der Deutsche Städtetag einen Arbeitskreis zur Umsetzung der Istanbul Konvention auf kommunaler Ebene ein. Bei der Konvention handelt es sich um ein Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Eine Abfrage bei den Mitgliedsstädten ergab, dass der Stand der Umsetzung in den Kommunen aufgrund personeller Kapazitäten sehr unterschiedlich ist. Aus diesem Grund wurde ein Leitfaden für die kommunale Praxis entwickelt, der zum Wissenstransfer unter den Städten beitragen soll. Dieser enthält Strategien und Best Practice-Beispiele, wie die Istanbul Konvention auf kommunaler Ebene umgesetzt werden kann. In den kommenden Jahren wird das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern einen Fokus auf die Thematik legen.

Fachbeirat für Mädchenarbeit

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich mit der LOBBY FÜR MÄDCHEN und dem HANDWERKERINNENHAUS viele Jahre für die Einrichtung eines Fachbeirates für Mädchenarbeit eingesetzt.

Am 10. März 2020 war es endlich soweit: Der Jugendhilfeausschuss beschloss in seiner Sitzung die Einrichtung des Fachbeirates als kommunales Steuerungsinstrument. Die Geschäftsführung liegt beim Jugendamt, das Amt für Gleichstellung ist ständiges Mitglied im Fachbeirat.

Die Ziele sind:

- Mitwirkung beim Aufbau und Weiterentwicklung von mädchenspezifischen Angeboten
- Beschreibung von Defiziten bei Angeboten der Jugendhilfe für Mädchen und junge Frauen
- Entwicklung von Qualitätsstandards einer geschlechterdifferenzierten Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe
- Anregung und Initiierung von Fortbildungen
- Beratung und Unterstützung des Jugendhilfeausschusses und der Verwaltung
- Mitwirkung bei und Weiterentwicklung der kommunalen Jugendhilfeplanung

Wegweiser für Alleinerziehende

Um Alleinerziehenden in Köln einen schnellen und unkomplizierten Zugang zu relevanten Informationen zu ermöglichen, wurde der Arbeitskreis „Wegweiser für Alleinerziehende“ unter der Federführung des Amts für Kinder, Jugend und Familie und unter anderem unter Beteiligung des Amts für Gleichstellung ins Leben gerufen. Der Wegweiser vereint verschiedene aufeinander verweisende Informationsmodule: den Ratgeber des VAMV, die Informationsmappe im Rahmen der Kinder-Willkommensbesuche, die Online Plattform „Guter Start NRW“, eine Informationsseite auf der Homepage der Stadt Köln sowie einen Informationsflyer.

Weitere Informationen unter:
https://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/familie-kinder/geburt/informationen-fuer-allein-getrennterziehende

Bündnis BerufLeben

Zertifizierung der Stadt Köln als familienfreundliches Unternehmen

Die Stadt Köln wurde im Mai 2020 von der berufundfamilie Service GmbH als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Dieses Prädikat ist durch ein unabhängiges, prominent mit Vertreter*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verbänden besetztes Kuratorium für zunächst drei Jahre erteilt worden.

Unter Beteiligung von 170 städtischen Mitarbeitenden aus allen Berufsfamilien und Dezernaten wurden in 17 Workshops mit viel Engagement innovative Zukunftsperspektiven für Vereinbarkeitsthemen von Beruf und Familie sowie Privatleben entwickelt. Orientierungspunkte waren hierbei sieben Handlungsfelder: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien.

Der aktuelle Fortschritt dieses Prozesses wird jährlich in Form eines Jahresberichts für die berufundfamilie Service GmbH sowie die städtischen Mitarbeitenden dokumentiert. Die Kölner Stadtverwaltung gewinnt durch dieses Zertifikat zusätzliche Attraktivität als Arbeitgeberin und zeichnet sich dadurch als modernes Unternehmen aus.

Führen in Teilzeit

„Führen in Teilzeit“ ist kein neues Thema für die Stadt Köln und bereits seit vielen Jahren in verschiedenen Modellen gelebte Praxis. Dennoch hat es unter den heutigen Bedingungen ein großes Potenzial, dem gewandelten Anspruch an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermehrt gerecht zu werden. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft dieses Thema alle Mitarbeitenden gleichermaßen.

Zur Nutzer*innenanalyse wurden unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Karlshaus drei Workshops durchgeführt, deren Ergebnisse als Grundlage für das entwickelte Strategiepapier zu „Führen in Teilzeit“ dienten. Dieses wird als Online-Broschüre mit digital ausfüllbaren Checklisten in 2021 veröffentlicht.

Das Väternetzwerk

Die Stadt Köln hat sich zum Ziel gesetzt, innerhalb der Organisation für die städtischen Mitarbeiter ein Väternetzwerk zu gründen. Väternetzwerke sind ein Instrument, um Männer beim Vaterwerden und Vatersein zu unterstützen sowie ihnen eine Austauschmöglichkeit zu bieten.

In einem Vergabeverfahren hat sich die Väter gGmbH aus Hamburg als Unterstützung zur Implementierung dieses Netzwerks innerhalb der Stadt Köln durchgesetzt.

Sie widmet sich bereits seit zehn Jahren dem Thema „Väternetzwerk“ und ist aktuell führend auf dem Markt und überregional in Deutschland tätig. Neben der Durchführung von Workshops und flankierenden Maßnahmen zum Aufbau eines Väternetzwerks werden auch Netzwerkveranstaltungen für die Arbeitgeber*innen sowie ein Informationsportal angeboten. In 2021 wird mit dem Aufbau des internen Väternetzwerkes begonnen.

Spielspaß im Büro

Es gibt sie immer wieder: die Notsituationen, wenn kurzfristig die Betreuung des Kindes entfällt und gleichzeitig die Anwesenheit im Büro dringend benötigt wird. Die einzige Alternative besteht häufig darin, den Nachwuchs mit ins Büro zu bringen.

Wenn kein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung steht, dient der Spielekoffer den Mitarbeitenden als Überbrückungsalternative für Kinder bis zum Grundschulalter.

Der Spielekoffer wird den Dienststellen ab 2021 zur Verfügung gestellt.

Übergreifende Themen

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung

Die Corona-Pandemie hat das Leben in Deutschland grundlegend verändert – insbesondere aber hat sie gezeigt, dass Frauen von der Krise anders betroffen sind als Männer und oft die Hauptlast zu tragen haben. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen betrachtet. Die Ergebnisse sowie konkrete Handlungsfelder wurden den politischen Gremien in einem Corona-Papier mitgeteilt, welches bereits mehrere Ausschüsse durchlief.

Der Fokus lag auf folgenden Handlungsfeldern:

„Typische“ Frauenberufe

Frauen leisten mehrheitlich die kaum sichtbare, wenig prestigeträchtige und meist unterbezahlte Erwerbsarbeit, die in der Corona-Pandemie systemrelevant ist und bei der keine Chance auf Homeoffice besteht. So zeigt eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Krankenhäusern bei 76 % liegt, im Lebensmitteleinzelhandel bei rund 73 % und in Kindertagesstätten sogar bei knapp 93 %.[1]

Carearbeit

Die häusliche Betreuung und Versorgung von minderjährigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie jegliche Hausarbeit werden oftmals nicht der Sphäre der Arbeit und grundsätzlich nie der Erwerbsarbeit zugerechnet. Eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung[2] belegt, dass diese Tätigkeiten auch in der Corona-Krise zum überwiegenden Anteil von Frauen geleistet werden.

Häusliche Gewalt

Die befürchtete Zunahme häuslicher Gewalt während des Lockdowns erforderte die Unterstützung des Frauenhilfenetzwerks. So hat die Stadt Köln den Frauenhäusern kurzfristig Apartments und Hotelzimmer bereitgestellt, damit Frauen vor der Aufnahme in ein Frauenhaus für eine zweiwöchige Quarantänezeit untergebracht werden können. Das Amt für Gleichstellung hat die Öffentlichkeit gezielt auf das Problem der häuslichen Gewalt aufmerksam gemacht:

- Informationsschreiben in Kooperation mit dem Netzwerk gegen häusliche Gewalt an Hausärzt*innen, Kinderärzt*innen und Gynäkolog*innen über die Ärztekammer

1 https://de.statista.com/infografik/21148/anteil-dersozialversicherungspflichtig-beschaeftigten-nach-wirtschaftszweigen
2 https://boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

zum Thema: Erkennen von Anzeichen häuslicher Gewalt und Hilfsmöglichkeiten in Köln mit dem Hinweis auf Frauen- und Männerberatungsstellen, dem Hilfetelefon gegen Gewalt an Frauen und der Polizei
- Informationsschreiben an Apotheken zum Thema häusliche Gewalt mit Informationen zum Kölner Hilfesystem und mit zusätzlichem Informationsmaterial des Hilfetelefons zum Auslegen
- Internet- und Intranetveröffentlichung zum Thema häusliche Gewalt und Hilfsmöglichkeiten in Köln
- Unterstützung der Kampagne „Zuhause nicht sicher!“ der Bundesfamilienministerin durch Anschreiben an Kölner Banken, Kirchengemeinden, Einkaufszentren, Nachbarschaftsinitiativen, Einzelhandel und Schulsozialarbeiter*innen und Übersendung von Plakaten und Informationsmaterial

Versorgungslage bei Schwangerschaft und Geburt

Für Schwangere und Gebärende fanden keine Geburtsvorbereitungskurse und Rückbildungskurse statt und auch die Nachsorge durch Hebammen war aufgrund der Ansteckungsgefahr nur eingeschränkt möglich. In den Kölner Kliniken war rund um die Geburt eine Begleitperson erlaubt, anschließend galt jedoch eine Besuchssperre. Erschwerend kam hinzu, dass die Beratungsstellen für Schwangere selbst von den Corona-Bestimmungen betroffen waren. Persönliche Treffen waren nur sehr eingeschränkt möglich.

Prostitution

Die Ausübung der Prostitution war aufgrund der Regelungen der Coronaschutzverordnung NRW untersagt. Die Schließung von Prostitutionsstätten, Bordellen und ähnlichen Einrichtungen hatte für die Sexarbeiter*innen existenzbedrohende Auswirkungen, denn ausschließlich die nach dem Prostituiertenschutzgesetz registrierten Sexarbeiter*innen profitierten von den staatlichen Unterstützungsmaßnahmen, wie zum Beispiel den Zuschüssen für Solo-Selbständige.

Die Kölner Beratungsangebote für Prostituierte waren auch in der Corona-Zeit geöffnet und erreichbar. Zu Beginn der Corona-Pandemie sind viele Sexarbeitende mit Migrationshintergrund in ihr Heimatland zurückgekehrt.

Um im Falle einer Lockerung der Coronaschutzverordnung NRW den Straßenstrich auf der Geestemünderstraße sofort wieder öffnen zu können, erarbeiteten das Gesundheitsamt Köln, der Sozialdienst katholischer Frauen (SKF) und das Ordnungsamt ein Hygienekonzept für den Straßenstrich.

Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation

Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Einführung eines dritten Geschlechtseintrags wurden die Rechte von Menschen gestärkt, die sich nicht als weiblich oder männlich beschreiben oder einem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen. Mit der Anpassung des Personenstandsrechts galt es, den dritten Geschlechtseintrag nun auch sprachlich umzusetzen.

Zu diesem Zweck hat das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern gemeinsam mit dem Amt für Integration und Vielfalt einen Handlungsleitfaden zur „Geschlechterumfassenden Sprache und wertschätzenden Kommunikation“ erstellt.

Ab dem 1. März 2021 sollen die Mitarbeitenden der Stadt Köln allgemeinverbindlich die geschlechterumfassende Sprache in Wort und Schrift nutzen.

Wo immer beispielsweise ein Wort wie „Mitarbeitende“ nicht gebraucht werden kann, wird künftig der *, wie etwa bei „Kolleg*innen“ genutzt.

Der Leitfaden enthält zudem Tipps und Anregungen zum sprachlichen Umgang mit den Themen sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Alter, Behinderung und Religion und behandelt auch Weltanschauung und Herkunft. Mit dieser veränderten Kommunikation werden ganz bewusst alle Menschen in Köln in den Blick genommen.

Interview mit #DMW Digital Media Women

„30mit30“ ist eine Kampagne der Digital Media Women (#DMW), in der 30 in Deutschland ansässige Unternehmen aus allen Branchen gesucht werden, die in den ersten drei Führungsebenen einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent vorweisen können.

Bei der Stadt Köln ist man direkt fündig geworden! Anlass genug, um im gemeinsamen Interview mit Olaf Wagner, Leiter des Amts für Personal- und Verwaltungsmanagement, und der Gleichstellungsbeauftragten Bettina Mötting zu erörtern, wie es sowohl in der Stadtverwaltung als auch in Unternehmen gelingen kann, den Anteil an Frauen in Führungspositionen auf 30+ Prozent zu erhöhen.

Das Treffen der „Big 5 G“ in Köln

In jedem Bundesland gibt es Gleichstellungsbeauftragte, die sich mit ähnlichen Handlungsfeldern und Aufträgen konfrontiert sehen. Die Umsetzung hängt jedoch von der Größe der Verwaltung und Kommune ab.

In diesem Zusammenhang entstand die Idee, sich auch über Landesgrenzen hinweg intensiv über Projekte, Veranstaltungen, Konzeptionen, Kooperationen, Strategien und gemeinsame Initiativen auszutauschen.

Das Treffen der „Big 5 Gleichstellung Deutschland“ fand am 6. und 7. September 2020 erstmalig in Köln statt. Zu den „Big 5 G“ zählen neben der Kölner Gleichstellungsbeauftragten Bettina Mötting die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Düsseldorf, Frankfurt, Leipzig und München.

Wahl in den Deutschen Städtetag

Die Gleichstellungsbeauftragte Bettina Mötting wurde im Juni 2020 für den Fachausschuss „Frauen und Gleichstellung“ des Deutschen Städtetages als eine kommunale Vertreterin für das Land NRW benannt. Der Ausschuss setzt sich für die Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter ein. Dabei ist die kommunale Gleichstellungsarbeit ein wichtiger Baustein sozialer Gerechtigkeit. Frauen sollen weiter darin unterstützt werden, sowohl persönlich als auch im Beruf ihr Potenzial besser entfalten zu können.