

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Vorlagen-Nr.:
V/0378/2011
Auskunft erteilt: Frau Arndts-Haupt
Ruf: 492 17 00
E-Mail: ArndtsHM@stadt-muenster.de
Datum: 24.05.2011

Betrifft

Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen - Aktionsplan 2011 - 2013

Beratungsfolge

14.06.2011	Ausschuss für Gleichstellung	Vorberatung
13.07.2011	Hauptausschuss	Vorberatung
13.07.2011	Rat	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

1. Der Rat nimmt zur Kenntnis, dass zur Verwirklichung der Gleichstellung in Münster
 - bereits seit mehr als 20 Jahren zahlreiche Konzepte und Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden,
 - eine Vielzahl der in den Handlungsfeldern der „Europäischen Charta“ angesprochenen Aufgaben Bestandteil städtischer Angebote sind (siehe Bestandsaufnahme www.muenster.de/stadt/frauenbuero und „Fachliche Rückmeldungen zu den Ergebnissen der „Denkfabrik Chancengleichheit in Münster“(Anlage 2).
2. Der Aktionsplan 2011 bis 2013 zur Umsetzung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ in Münster wird beschlossen (Anlage 1).
3. Die Verwaltung wird beauftragt, die darin festgelegten Ziele und Maßnahmen im Zeitraum bis 2013 zu realisieren.
4. Die Verwaltung wird beauftragt, nach Ablauf des Zeitraums einen Abschlussbericht vorzulegen, der gleichzeitig Maßnahmenvorschläge für die Fortschreibung des Aktionsplans enthält.
5. Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) wird über die Beschlussfassung in Kenntnis gesetzt.

II. Finanzielle Auswirkungen

Entsprechend der durch die notwendige Haushaltskonsolidierung gesetzten finanziellen Vorgaben sind die Maßnahmen und Ziele des Aktionsplans weitestgehend im Rahmen der vorhandenen Personal- und Finanzressourcen umsetzbar. Zusätzliche Mittel werden nicht bereitgestellt.

Begründung:

Mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Mann und Frau auf lokaler Ebene hatte sich die Stadt Münster am 24. Juni 2009 mit einstimmigen Ratsbeschluss verpflichtet, innerhalb eines Zweijahreszeitraums einen Gleichstellungs-Aktionsplan aufzustellen. Der Aktionsplan sollte Ziele und Prioritäten für die geplanten Maßnahmen und die notwendigen Ressourcen festlegen. Zur Erarbeitung des Aktionsplans sollte „eine Vielzahl von Meinungen“ eingeholt und der Aktionsplan dann selbst öffentlich gemacht werden.

Verfahren

Die Stadt Münster verfügt seit mehr als zwanzig Jahren über zahlreiche Konzepte, Beschlüsse und Verfahren zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Der Gleichstellungsaktionsplan für Münster wurde deshalb unter federführender Organisation des Frauenbüros mit folgenden Verfahrensschritten vorbereitet:

1. Einrichtung eines Charta-Beirats mit je einem Vertreter und einer Vertreterin der fünf Dezernate und des Dezernats Oberbürgermeister. Die Mitglieder des Beirats
 - koordinierten die Zusammenarbeit mit den Ämtern ihrer Dezernate,
 - entwickelten das Logo für den Charta-Prozess: Münster Fair - Für Frauen und Männer, Ausgewogen, Innovativ, Richtig.
 - bereiteten die zentrale Veranstaltung zur Beteiligung der Politik und der Fachöffentlichkeit konzeptionell und organisatorisch vor und arbeiteten an der Durchführung mit.
2. Auf der Grundlage der in der Europäischen Charta für die Gleichstellung als relevant beschriebenen Handlungsfelder (1. Die politische Rolle der Kommune, 2. Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung, 3. Die Kommune als Arbeitgeberin, 4. Die Kommune als Auftraggeberin, 5. Die Kommune als Dienstleisterin, 6. Planung und nachhaltige Entwicklung) erstellte die Verwaltung eine Bestandsaufnahme der für die jeweiligen Bereiche bereits vorhandene Angebote, Maßnahmen und Konzepte sowie der dazugehörigen Beschlüsse und rechtlichen Grundlagen. Die Bestandsaufnahme wurde im Internet veröffentlicht.
3. Die Dezernate und Ämter erarbeiteten Ziele für den Aktionszeitraum 2011 bis 2013.
4. Das notwendige Beteiligungsverfahren wurde im Rahmen der Veranstaltung „Denkfabrik Chancengleichheit Münster“ am 26. Januar 2011, an der über 100 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Fachöffentlichkeit und Verwaltung teilnahmen, realisiert. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden die Bestandsaufnahme und die Ziele der Verwaltung vorgestellt und diskutiert und eine Fülle von weiteren Hinweisen und Anregungen zur Chancengleichheit in Münster zusammengetragen. Die Veranstaltung wurde dokumentiert, den Ämtern zur Verfügung gestellt und ebenfalls im Internet veröffentlicht.
5. Die Hinweise und Anregungen aus der Veranstaltung wurden aus fachlicher Sicht in den zuständigen Ämtern unter folgender Maßgabe geprüft:
 - ob
 - entsprechende Maßnahmen oder Ansätze bereits vorhanden sind;
 - eine Umsetzung innerhalb der nächsten zwei Jahre möglich ist (ggf. Aufnahme in den Aktionsplan);

- die Vorschläge/ Anregungen aus fachlichen oder finanziellen Gründen nicht umgesetzt werden können oder sollen;
- oder eher perspektivisch angelegt sind.

Die fachlichen Rückmeldungen haben ergeben, dass

- eine Vielzahl der angeregten Maßnahmen bereits Bestandteil städtischer Angebote oder anderer Träger in der Stadt ist,
- einzelne Vorschläge für den Zielkatalog verwendet werden können,
- einiges aus fachlichen oder finanziellen Gründen nicht angezeigt oder nicht realisierbar ist.

Eine tabellarische Übersicht auf der Grundlage der Ergebnisdokumentation der Veranstaltung ist beigelegt (Anlage 2).

6. Begleitet wurde der Prozess zusätzlich

- von der fraktionsübergreifenden Arbeitsgruppe „Charta“ des Ausschuss für Gleichstellung. Die Arbeitsgruppe befasste sich schwerpunktmäßig mit Handlungsfeld 1 Politische Rolle der Kommune, Handlungsfeld 3 Kommune als Arbeitgeberin und Handlungsfeld 5 Kommune als Dienstleisterin. Zu Handlungsfeld 1 wurden Ziele zur Verbesserung der Partizipation von Frauen erarbeitet und in den Aktionsplan eingebracht. Im Handlungsfeld 3 wurde im Zusammenhang mit den bereits vorliegenden Arbeitsaufträgen aus dem Frauenförderplan 2010 bis 2012 gemeinsam mit der Verwaltung eine Informationsveranstaltung zum Thema Entgeltgleichheit/ Entgeltcheck durchgeführt. Zum Handlungsfeld 5 wurde ein Grundlagengespräch zum Thema Mädchen und Frauen im Sport mit dem Stadtsportbund geführt.
- von einer Arbeitsgruppe der Arbeitsgemeinschaft Münsterscher Frauenorganisationen, die sich u.a mit den Themen häusliche Gewalt, Migrantinnen und Geschlechterstereotype befasste und entsprechende Vorschläge in die „Denkfabrik“ einbrachte.

7. Ergebnis des mehrfachen Konsultationsprozesses ist der Aktionsplan 2011 – 2013 der Stadt Münster, mit dem mehr als dreißig Maßnahmen und Ziele realisiert werden sollen (Anlage 1).

Demographierelevanz und Inklusion

Die Erarbeitung des Gleichstellungsaktionsplans trägt darüber hinaus zur Realisierung der Ziele bei, wie sie im „Handlungskonzept demographischer Wandel“ beschrieben sind. Insbesondere hat der Aktionsplan Bedeutung für

- Einwohner/innen und öffentliche Infrastruktur,
- die familien- und generationengerechte Stadtentwicklung,
- die gesellschaftliche Balance und Integration,
- die Stärkung des Profils „Gesundheitsstadt“,
- die Förderung geschlechtersensibler Verfahren, Konzepte und Maßnahmen sowie
- die Kommunikation und Kooperation in der Stadtgesellschaft.

Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans sind die Dezernate und Ämter aufgefordert, bei den jeweils dafür in Frage kommenden Zielen und Maßnahmen die Rahmenbedingungen für inklusive Verfahren und Ergebnisse zu beachten.

Ausblick

Das Frauenbüro wird die Umsetzung des Aktionsplans begleiten und zu den (Zwischen)Ergebnissen (ggf. auch unterjährig) im Ausschuss für Gleichstellung Bericht erstatten.

Nach Ablauf des vorgegeben Zeitraums wird eine Berichtsvorlage erstellt, die gleichzeitig ein Verfahren für eine Fortschreibung vorsieht.

Alle Dokumentationen sind im Internet unter www.muenster.de/stadt/frauenbuero veröffentlicht.

Markus Lewe
Oberbürgermeister

Anlagen:

Anlage 1 Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene – Aktionsplan 2011 – 2013

Anlage 2 Fachliche Rückmeldungen zu den Ergebnissen der „Denkfabrik Chancengleichheit in Münster“



Europäische Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene

... In Münster

Aktionsplan 2011 bis 2013

Vorwort

„Münster. Fair – Für Frauen und Männer. Ausgewogen. Innovativ. Richtig“ lautet das Motto, unter das wir unsere Arbeit im Rahmen des Beitritts zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern gestellt haben.

Dass wir mit dieser Einschätzung „richtig“ liegen, hat uns die Bürgerumfrage 2010 gezeigt: Das Ziel „Münster soll eine Stadt sein, die sich für gleiche Chancen von Frauen und Männern besonders einsetzt“, wurde von einem Drittel der Befragten mit dem Votum versehen „Soll unbedingt erreicht werden!“. Weitere 45 % halten dieses Ziel für wünschenswert. Zusammengerechnet bedeutet dies, drei Viertel aller Münsteranerinnen und Münsteraner messen der Aufgabe, Chancengleichheit herzustellen, eine besondere Bedeutung zu!

Diese Haltung findet ihre Entsprechung auch im Leitsatz unseres Integrierten Stadtmarketing und Leitbildprozesses: „Wir sind eine Stadt mit hohem Verantwortungsbewusstsein für die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Bereichen der Stadtgesellschaft.“

Dass die Stadt diesem Leitsatz bereits seit mehr als zwanzig Jahren verpflichtet ist, kann an unserer in vielen Bereichen differenzierten Struktur für gleichstellungs- und frauenförderndes Handeln ersehen werden.

Am Ende der letzten Ratsperiode ist die Stadt Münster mit einem einstimmigen Beschluss aller Fraktionen der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Mann und Frau auf lokaler Ebene“ beigetreten und hat damit bekräftigt, sich auch in diesem Themenfeld weiter zu entwickeln.

In der Charta heißt es:

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

Der Rat der Gemeinden Europas hat eine Reihe von konkreten, für die Gleichstellung der Geschlechter notwendigen praktischen Maßnahmen, Vorhaben und Eckpunkte benannt und ausführlich für sechs Handlungsfelder beschrieben:

- Die politische Rolle der Kommune,
- der allgemeine Rahmen der Gleichberechtigung,
- die Arbeitgeberfunktion der Stadt,
- ebenso wie ihre Rolle als Auftraggeberin,
- ihre vielfältigen Funktionen als Dienstleisterin von der Kinderbetreuung bis zur Kultur
- und nicht zuletzt nachhaltige Wirtschafts-, Planungs- und Umweltentwicklung.

Wir haben uns mit dem Beitritt zur Charta verpflichtet, einen Aktionsplan aufzustellen, der die beschriebenen Handlungsfelder für Münster konkretisiert.

Dabei müssen wir wissen: Chancengleichheit gibt es nicht umsonst! Das heißt, auch wenn die Ziele, die mit diesem Aktionsplan angestrebt werden, weitestgehend ohne zusätzliche Finanzmittel erbracht werden können - und die Haushaltssituation lässt keine andere Wahl -, heißt dies nicht, dass dafür nicht die vorhandenen Mittel eingesetzt werden müssen und dass Personal- und Sachressourcen einfließen.

Die jetzt vorgelegten Ziele und Maßnahmen sind Ergebnis eines umfassenden Konsultationsprozesses, zu dem die Verwaltung, die Politik, Bürgerinnen und Bürger und die Fachöffentlichkeit beigetragen haben. Gerade für eine Querschnittsaufgabe wie die Chancengleichheit ist es wichtig, dass die gesamte Stadtgesellschaft aktiv Verantwortung wahrnimmt und an der Zielabsprache ebenso Teil hat wie an der Umsetzung. Es ist darüber hinaus gelungen, im Rahmen dieses Prozesses auch erste deutliche Akzente für das Thema Jungen- und Männerarbeit im Rahmen der Gleichstellung zu setzen. Auch dies entspricht der Anforderung an gemeinschaftliche Verantwortung.

gez.

Markus Lewe

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 - 2013
1. Handlungsfeld: Die politische Rolle der Kommune 1.1 Förderung der Partizipation von Frauen	
	Amt des Rates und des Oberbürgermeisters:
	Maßnahme 1: Anschieben an die Parteien, bei der Wahl auf ein ausgewogenes Verhältnis zu achten. Maßnahme 2: Abfrage bei allen Mandatsträgern und –trägerinnen im Rat, in den Bezirksvertretungen, in den Ausschüssen und Kommissionen nach optimalen Sitzungszeiten zur Vereinbarkeit von Mandat, Familie und Beruf. Ziel: Die Verwaltung wird beauftragt, zukünftig bei der Vorbereitung der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten und sonstigen Gremien die vorschlagenden Institutionen frühzeitig darauf hinzuweisen, dass nach § 12 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz) auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten ist. Entsendende Institutionen werden aufgefordert, eine ausgewogene Besetzung vorzunehmen, ggf. mehrere Personen (einen Mann und eine Frau) zu benennen.
	Interfraktioneller Arbeitskreis des Ausschuss für Gleichstellung
	Ziel 1: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen politischen Ebenen und in allen politischen Gremien. Ziel 2: Selbstverpflichtung aller politischen Parteien im Rat zur Erhöhung des Frauenanteils in den Fraktionen auf 40%.
1.2 Ausgewogene Beteiligung als Handlungsgrundlage für alle	Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Angelegenheiten:
	Ziel: Mit den beteiligten Gremien (Ausschuss für Gleichstellung, Integrationsrat) wird ein Verfahren erarbeitet, wie mehr Frauen und Männer mit Migrationsvorgeschichte einbezogen werden können, um so eine ausgewogene Partizipation von Frauen und Männer mit Migrationsvorgeschichte zu gewährleisten. Ressourcen: Personaleinsatz für die Organisation der Zusammenarbeit beider Gremien sowie Sachkosten im Rahmen von Bewirtung und Dokumentation.
	Frauenbüro
	Maßnahme: Veröffentlichung einer Zwischenbilanz zur Umsetzung des Aktionsplans in 2012.

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 - 2013
2. Handlungsfeld: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung 2.1 Abbau von Geschlechterstereotypen	
	Amt für Bürgerangelegenheiten: Ziel: Gleiche Ansprache von Frauen und Männern – Abbau von Geschlechterstereotypen Maßnahme: Anwenden einer geschlechtergerechten Sprache in allen Publikationen, Formularen, Anschreiben sowie im Internetauftritt des Amtes für Bürgerangelegenheiten.
	Presseamt: Ziel: Geschlechtergerechte Sprache in Publikationen der Stadt Münster. Maßnahme 1: Erarbeiten und Veröffentlichen einer praxisorientierten Handreichung, Werben für deren Ziele und Umsetzung in der Stadtverwaltung. Maßnahme 2: Die Handreichung wird in einer erhöhten Auflage gedruckt und öffentlich ausgelegt sowie an Unternehmen und Einrichtungen verschickt.
2.2 Informations- und Anhörungsrechte	
2.3 Gender assessment	
	Amt für Finanzen und Beteiligungen: Ziel: Die Implementierung von Grundlagenwissen über das Verfahren Gender Assessment und Gender Budgeting im Bereich der Haushaltsaufstellung und des Bürgerhaushaltes. Maßnahme: Informationsveranstaltung für Führungskräfte des Finanzdezernats.
2.4 Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen	
3. Handlungsfeld: Die Kommune als Arbeitgeberin 3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Personal- und Organisationsamt: Ziel: Das Personal- und Organisationsamt wird in den anstehenden drei Jahren verschiedene Maßnahmen umsetzen, die im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens durch das audit ‚berufundfamilie‘ vereinbart wurden. Dazu gehören insbesondere: • Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitleösungen – insbesondere für Väter und Pflegende - und der Arbeitszeitkonten • Bedarfsgerechte Entwicklung von Telearbeit • (Vereinfachter) Zugang zu sämtlichen vereinbarkeitsbezogenen Informationen • Prüfung: Möglichkeiten der verbesserten Einbindung spezieller Mitarbeiterzielgruppen in die betriebliche Information und Kommunikation • Unterstützung und Förderung familienbewussten Führungsverhaltens • Anpassung des Fortbildungsangebotes, insbesondere für Berufsrückkehrer/innen • Prüfziel: Ausweitung des Kriterienkatalogs für Vorschüsse • Gezielte Informationen zu Münsteraner Betreuungsangeboten in den Ferien • Optimierung des Angebotes zur Kinderbetreuungsunterstützung
	Amt für Finanzen und Beteiligungen Ziel: Die städtischen Beteiligungsgesellschaften werden aufgefordert, der Beteiligungsverwaltung regelmäßig über die Personalentwicklung hinsichtlich der Frauenförderung (insbesondere Frauen in Führungspositionen) zu berichten. Darüber hinaus werden sie gebeten, über ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (generell für Männer und Frauen) zu berichten.

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 - 2013
3.2 Interkulturelle Personalentwicklung	
4. Handlungsfeld: Die Kommune als Auftraggeberin 4.1 Förderung der Gleichberechtigung bei Vergabeentscheidungen und Verträgen	
5. Handlungsfeld: Die Kommune als Dienstleisterin 5.1 Keine Stereotype im Schul- und Bildungsbereich	
5.2 Berufswahl	Frauenbüro: Ziel: Erweiterung geschlechtsdifferenzierter Angebote für Jungen im Bereich Berufswahl und Lebensplanung Maßnahme: Gemeinsam mit der AG 1 Gender werden differenzierte jungenspezifische Bedarfe für Münster in den Bereichen Berufswahl und Lebensplanung formuliert und mit ersten Einschätzungen zu finanziellen und personellen Ressourcen den politischen Gremien vorgestellt. (Grundlage für beide Ziele: Beschluss V/0665/2010)
5.3 Politische Bildung/ NeubürgerInnen	
5.4 Schulorganisation	
5.5 Gesundheit	Gesundheitsamt: Ziel 1: Männergesundheit - Bestandsaufnahme und Maßnahmenentwicklung. Ziel 2: Aufsuchende frühe Hilfen durch Familienhebamme: Hier die Betreuung der Zielgruppe alleinerziehende Frauen mit Migrationsvorgeschichte, Angebote spezifizieren bzw. konkretisieren. Feuerwehr/Rettungsdienst Maßnahme: Im Rahmen eines fachlichen Austauschs mit einschlägigen medizinischen Einrichtungen in Münster werden Aspekte gendersensibler Arbeit und Verfahren im Rettungsdienst zusammengetragen und erörtert. Aufbauend auf den Ergebnissen werden ggf. notwendige Fortbildungsbedarfe entwickelt.
5.6 Soziale Arbeit	
5.7 Kinderbetreuung	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien Ziel: Ausbau der U3 Kindertagesbetreuung auf 35 % bis 2013.
5.8 Pflege	Sozialamt: Ziel: Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben in der Familie verbessern. Maßnahme: Frauen & Beruf (FrauenForum e.V.) beraten bereits zum Thema "Beruf und häusliche Pflege". Bis Ende 2011 sollen Strukturen geschaffen werden, um Kooperation zwischen den Pflegestützpunkten und dem Träger Frauen & Beruf zu verbessern.

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 - 2013
5.9 Armut	
	Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Zusammenarbeit:
	Ziel: Umsetzung der Ziele des Migrationsleitbildes Die Integrationskurse des Bundes werden nur für dauerhaft in Münster lebende Personen finanziert. Aber auch Menschen mit einem unsicheren Status bleiben oft länger in der Stadt. Auch sie sollen sich verständigen können. Dafür bietet die Koordinierungsstelle Sprach- und Orientierungskurse für Männer, Frauen und in gemischten Gruppen an. Die Kurse werden für je 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer angeboten. Sie dauern 3 Monaten und bestehen aus 180 Unterrichtsstunden. Ressourcen: Personalkosten für die Organisation der Kurse und Sachkosten für Kursmaterial.
	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien:
	Ziel : Vorlage „Chancen für alle Kinder in unserer Stadt - Maßnahmenprogramm zur Bekämpfung der Kinderarmut in Münster“.
5.10 Menschen mit Migrationsvor-geschichte	
5.11 Wohnen	Amt für Wohnungswesen:
	Ziel: Verbesserung der Wohnsituation von schwangeren Frauen und Frauen, die vorübergehend in Frauenhäusern leben. Maßnahme: Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten werden schwangere Frauen und Frauen, die vorübergehend in Frauenhäusern Unterkunft gefunden haben, bei der Wohnungssuche vorrangig berücksichtigt. Dies bezieht sich auf alle öffentlich geförderten Mietwohnungen, die noch mit einem städtischen Besetzungs- und Benennungsrecht versehen sind.
5.12 Zugang zu Sport, Freizeit, Kultur	
	Stadtarchiv:
	Ziel: Projekte zur wissenschaftlichen Aufbereitung der Frauen- und Geschlechtergeschichte.
	Stadtbücherei:
	Ziel: Die Stadtbücherei hat das Ziel, im Rahmen ihres Informationsauftrages in besonderem Maße die Öffentlichkeit auf Gleichstellungsthemen aufmerksam zu machen. Maßnahme: Die Stadtbücherei setzt in den betroffenen Sachgruppen (Recht, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Psychologie) ein besonderes Augenmerk auf ein entsprechendes Literatur- und Informationsangebot und gibt im 3. Quartal 2011 eine Medienempfehlungsliste zu dem Thema heraus.
	Stadtmuseum:
	Ziel: Das Stadtmuseum wird weiterhin im Rahmen der Aufarbeitung der Stadtgeschichte in Ausstellungen Fragen der Frauen- und Geschlechtergeschichte berücksichtigen.
	Sportamt
	Ziel 1: Stärkung und Förderung der ehrenamtlichen Tätigkeit der Mädchen und Frauen in den Sportvereinen, gerade auch in Führungspositionen. Ziel 2: Unterstützung der Sportvereine bei speziellen Projekten und Einzelveranstaltungen für Mädchen und Frauen.

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 - 2013
5.13 Sicherheit	Amt für Grünflächen und Umweltschutz: Ziel: Systematische Beachtung und Integration von Sicherheitsbedürfnissen aller Nutzerinnen und Nutzer der öffentlichen Grünanlagen der Stadt Münster bei Neuplanung, baulichen Veränderungen und bei der Unterhaltung aller Grünanlagen. Maßnahme: Bei Neuplanungen, baulichen Veränderungen und bei der Unterhaltung aller Grünanlagen werden Sicherheitsbedürfnisse der Nutzer ermittelt, beurteilt und bilden die Grundlage - neben den weiteren zu berücksichtigenden Kriterien - für die Arbeit.
5.14 Geschlechterspezifische Gewalt	AK Gewaltschutzgesetz, Sozialamt, Frauenbüro, Zugvogel e.V.: Ziel: Erweiterung der vorhandenen Informationen zum Thema „Gegen Gewalt an Frauen“ im Internet (www.gewaltschutz-muenster.de) um Informationen für Frauen und Mädchen mit Behinderungen. Maßnahme 1: Ermittlung von Informationen zur barrierefreien Zugänglichkeit der Beratungsstellen im Rahmen von KOMM Münster und Ergänzung der Infos auf der Internetseite zum Gewaltschutzgesetz um diesen Aspekt. Maßnahme 2: Prüfung, um welche Informationen die Internetseite für Frauen mit Behinderungen ergänzt werden sollte und Bereitstellung dieser Informationen auf der Internetseite. Maßnahme 3: Gezielte Weiterleitung der Informationen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ an Organisationen von Menschen mit Behinderungen sowie Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe in Münster.
5.15 Menschenhandel	
6. Handlungsfeld : Planung und nachhaltige Entwicklung 6.1 Stadt- und Wirtschaftsentwicklung / Nachhaltigkeit	Alle Ämter des Dezernat III Planung, Bau und Marketing Ziel: Revision und ggf. Überarbeitung des Leitfadens frauenspezifische Belange in der Stadtplanung.
6.2 Mobilität	
6.3 Arbeitsmarkt	
6.4 Umwelt	
6.5 Städtepartnerschaften Städtepartnerschaften und europäische wie internationalen Kooperationen	Amt des Rates und des Oberbürgermeisters: Maßnahme 1: Erhebung zum Thema Gleichstellung/zur Gleichstellungsarbeit in den Partnerstädten. Maßnahme 2: Fachaustausch zwischen den Partnerstädten Münsters zum Thema „Gleichstellung“. Maßnahme 3: Förderung von Praktika unter diesem Gesichtspunkt in den Partnerstädten. Maßnahme 4: Klärung der Frage, ob es EU-Projekte zu diesem Thema gab bzw. aktuell gibt oder im Aktionszeitraum geben wird. Ressourcen: Für Maßnahme 2: Sachkosten für die Durchführung; eine Umsetzung aus dem laufenden Budget führt dazu, dass andere Maßnahmen auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften nicht durchgeführt/gefördert werden können. Die anderen Maßnahmen werden durch eine Priorisierung im Rahmen der laufenden Arbeit berücksichtigt.

Anlage 2 Fachliche Rückmeldungen zu den Ergebnissen der „Denkfabrik Chancengleichheit in Münster“

Im Rahmen der Veranstaltung „Denkfabrik –Chancengleichheit in Münster“ wurde zu den in der Charta behandelten sechs Handlungsfeldern die Bestandsaufnahme der Verwaltung vorgestellt. Die Bestandsaufnahme ist im Internet unter der Adresse www.muenster.de/stadt/frauenbuero zu finden.

Sie enthält umfangreiche Hinweise zu den Angeboten, Konzepten, Maßnahmen und rechtlichen Grundlagen, die in diesen Bereichen bei der Stadt Münster zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bereits geleistet werden bzw. diese per Landes- oder Bundesgesetz oder Ratsbeschluss absichern.

Gleichzeitig wurden die von der Verwaltung zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit erarbeiteten Ziele für den Aktionsplan vorgestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der „Denkfabrik“ hatten die Möglichkeit, darüber hinaus Ideen, Anregungen und Hinweise einzubringen, die aus ihrer Sicht ebenfalls Bedeutung für die Weiterentwicklung der Chancengleichheit haben. Die Diskussion erbrachte Hinweise, die interessante neue Aspekte zur Weiterentwicklung der Gleichstellung beinhalten und für den Aktionsplan genutzt werden können.

In der Veranstaltung wurde auch eine Reihe von Themen angesprochen,

die auf unterschiedliche Weise bereits zu den Leistungen der Verwaltung gehören,
für die sie nicht zuständig ist oder
die aus fachlichen, finanziellen oder sonstigen Gründen nicht angezeigt sind.

In der folgenden tabellarischen Übersicht werden die Ergebnisse (jeweils eingerahmt), die in den Diskussionen der „Denkfabrik“ zusammengetragen wurden, von den zuständigen Ämtern erläutert und kommentiert (jeweils *kursiv*). Es wird dabei deutlich, dass ein großer Teil der benannten Inhalte bereits Bestandteil der Arbeit der Stadtverwaltung ist. Diese Tabelle stellt insoweit eine Ergänzung zur Bestandsaufnahme dar. Gleichzeitig werden aber auch die Vorschläge kenntlich gemacht, die in die Ziele des Aktionsplans eingearbeitet werden.

Fachliche Rückmeldungen zu den Ergebnissen der „Denkfabrik Chancengleichheit in Münster“

1. Handlungsfeld: Die politische Rolle der Kommune	
	Denkfabrik: Kinderbetreuung während (Rats)sitzung.
	Amt des Rates und des Oberbürgermeisters: <i>Das Thema Kinderbetreuung wird in der Gemeindeordnung unter dem Aspekt der Übernahme der Kinderbetreuungskosten behandelt. In § 45 Abs. 3 Satz 1 GO NRW heißt es: (3) Ist während der mandatsbedingten Abwesenheit vom Haushalt eine entgeltliche Kinderbetreuung notwendig, werden die nachgewiesenen Kosten auf Antrag erstattet. ... Der Gesetzestext ist eindeutig und hinreichend klar. Eine organisierte Kinderbetreuung während der Sitzungen wird aufgrund der ausreichenden Regelung in der GO NRW für nicht erforderlich gehalten.</i>

2. Handlungsfeld: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung 2.1 Abbau von Geschlechterstereotypen	Denkfabrik: Kampagne der Stadtverwaltung geschlechtergerechte Sprache in der Stadt (Presse, Unternehmen) Presseamt: <i>Das Presseamt wird im Aktionszeitraum mit den vorhandenen Ressourcen für die Beschäftigten der Stadtverwaltung eine praxisorientierte Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache erarbeiten und veröffentlichen (Print, Online). Auch eine höhere Printauflage dieser Handreichung ist mit den vorhandenen Ressourcen möglich. Damit könnte sie z.B. an Publikumsstellen wie der Stadtbücherei ausgelegt und an ausgewählte Einrichtungen und Unternehmen verschickt werden.</i> ➤ In den Aktionsplan aufgenommen <i>Eine umfassende öffentliche Kampagne, einschließlich Schulungen und anderen Aktivitäten mit und in Unternehmen, ist mit den vorhandenen Ressourcen nicht möglich. Das Presseamt könnte an einer solchen, bei einer anderen Stelle federführend angesiedelten Kampagne als einer der Projektpartner begleitend mitwirken.</i> Denkfabrik: Münster-Nadel - Frauen-Quotierung berücksichtigen Dezernat Oberbürgermeister: <i>Die Münster-Nadel wird für „besondere Dienste und vorbildliche Leistungen zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger der Stadt Münster verliehen. Geehrt werden kann der besondere Einsatz in allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, insbesondere der soziale, kulturelle, sportliche und ökologische Einsatz sowie der Einsatz bei der Pflege des heimischen Brauchtums“.</i> <i>Vorschlagsberechtigt ist jeder Einwohner/jede Einwohnerin der Stadt Münster, darüber Hinaus auch Vereine, Verbände, Vereinigungen und Initiativen aus Münster.</i> <i>Der Anteil von Frauen und Männern hängt von der Zahl der eingehenden Vorschläge ab.</i>
3. Handlungsfeld: Die Kommune als Arbeitgeberin 3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Denkfabrik Analyse der Führungspositionen bei der Stadt ... Personal- und Organisationsamt: <i>Über den Frauenförderplan 2010 – 2012 gibt es bereits eine Auswertung der Beschäftigten in besonderen Funktionen. Bei der Besetzung von Stellen - insbesondere in Führungspositionen – gilt der Grundsatz der Bestenauslese.</i> ... und den städtischen Töchtern ➤ als Anregung in den Aktionsplan aufgenommen Frauen in Führungspositionen - Verpflichtung zu familienbewusstem Führen in der Führungsebene <i>An dieser Anregung wird ganz konkret im Zuge der Umsetzung der Zielvereinbarung aus dem Zertifizierungsverfahren über das audit ‚berufundfamilie‘ gearbeitet.</i> Formulierung der Stellenausschreibungen so, dass sich unterrepräsentierte Gruppen angesprochen fühlt <i>Sinn und Zweck einer Stellenausschreibung ist es, dass eine möglichst große Gruppe von Interessierten für eine Bestenauslese angesprochen wird. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn eine gewisse Neutralität gewährleistet wird. Externe Stellenausschreibungen der Stadtverwaltung enthalten regelmäßig den Zusatz: „Die Stadt Münster fördert in vielfältiger Hinsicht aktiv die Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen daher Bewerbungen von Frauen und Männern unabhängig von Behinderung, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“</i>

	Arbeitsbedingungen in frauendominierten Berufen verbessern Männer in frauendominierten Berufen, z.B. KITAS Weniger befristete Stellen, wo Frauen stark präsent sind Weniger 400 € - Jobs Einbeziehung „Freiberufler“ (gemeint sind verwaltungsuntypische Berufe) in die Gesamthematik
	<i>Diese Vorschläge haben sicherlich eine gewisse Berechtigung. Bei den Arbeitsbedingungen ist die Stadtverwaltung Münster sicherlich schon gut aufgestellt. Auch gibt es schon individuelle und innovative Fortbildungen. Ansonsten fehlt insgesamt entweder die rechtliche Grundlage oder die Finanzierung.</i>
	Einführung Entgeltcheck
	<i>Die Einführung des Entgeltcheck ist bereits über politische Anregungen in den Frauenförderplan 2010 – 2012 aufgenommen. Dabei ist noch völlig offen, ob dies Verfahren überhaupt geeignet ist, eine Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen gut darzustellen.</i>
	Menschen mit Migrationsvorgeschichte in allen Ebenen
	<i>An diesem Thema arbeitet das Personal- und Organisationsamt bereits über die Umsetzung des Migrationsleitbildes.</i>
	Personalentwicklungskonzept
	<i>In den anstehenden zwei Jahren würde ein Personalentwicklungskonzept nicht die höchstmögliche Wirkung erzielen, da davon auszugehen ist, dass die Haushaltskonsolidierung eine sinnvolle und strukturierte qualitative Personalentwicklung nicht in dem notwendigen Umfang zulässt. Deshalb wird zunächst der Ansatz verfolgt, die qualitative Personalentwicklung für Führungskräfte weiter zu aktualisieren und zu systematisieren.</i>
	Weniger problembelastetes Fortbildungskonzept – mehr innovative Fortbildung
	<i>Diesen Hinweis wird das Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit dem Amt für Schule und Weiterbildung / Volkshochschule innerhalb der Planungen für das Fortbildungsprogramm 2012 ff. aufnehmen und umsetzen.</i>
4. Handlungsfeld: Die Kommune als Auftraggeberin 4.1 Förderung der Gleichberechtigung bei Vergabeentscheidungen und Verträgen	Übertragbarkeit aller Ziele auf städtische Töchter
	➤ Als Anregung in den Aktionsplan aufgenommen
	Denkfabrik: Genderaspekte in Vergabekriterien aufnehmen
	Frauenbüro: <i>Aus rechtlichen Gründen derzeit noch nicht möglich. Siehe Bestandsaufnahme</i>
	Denkfabrik: Berücksichtigung von Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund
	Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Zusammenarbeit: <i>Unternehmerinnen mit Migrationsvorgeschichte fallen unter den Genderaspekt und gehören – wie alle anderen Unternehmerinnen auch – somit zur Gesamtgruppe! Bei der Vergabe und den erhobenen Daten bzw. dem künftigen Fragebogen wären ggf. Zusatzqualifikationen wie Mehrsprachigkeit oder Kenntnis weiterer Kulturkreise aufzunehmen.</i>

5.5 Gesundheit	
	Denkfabrik Obdachlose Frauen gesundheitlich betreuen
	Gesundheitsamt: <i>Das Gertrudenhaus (SKF) bietet stationäre und ambulante Betreuung für obdachlose Frauen an.</i>
	Betreuung älterer Migranten und Beratung
	<i>s. auch bestehende Angebote im Bereich Sozialamt und freie Träger</i>
	Anlaufstelle für Burn-out gefährdete Männer und Frauen Anlaufstelle für Burn-out gefährdete Frauen
	<i>Dornier-Klinik macht Angebote und jeden letzten Donnerstag im Monat 16 – 18 Uhr im Gesundheitshaus professionelle und persönliche Beratung – auch von Frau zu Frau</i>
	Beachtung des Genderansatzes bei Medikamentenausgabe, Krankheitsbildern etc.
	<i>Keine städtische Zuständigkeit</i>
	Denkfabrik: Genderkriterien für den Rettungsdienst entwickeln
	Feuerwehr: ➤ Als Anregung in den Aktionsplan aufgenommen
5.6 Soziale Arbeit	Denkfabrik: Schwangere Studierende – mehr Hilfsangebote
	Sozialamt: <i>Es wird auf die vielfältigen bestehenden Angebote verwiesen (v. a. Amt 51- Schwangerschaftsberatung, SKF), die im Einzelfall angemessene Angebote vermitteln.</i>
5.7 Kinderbetreuung	
	Denkfabrik Allein Erziehende – optimale Betreuung Randzeiten
	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien: <i>Lösungsmöglichkeiten gibt es eingeschränkt durch Angebote der Kindertagespflege - Umsetzungen darüber hinaus und in Kitas über KiBiz-Bedingungen sind jedoch nur mit zusätzlichen finanziellen Mitteln möglich. In Kooperation mit dem Jobcenter werden aktuell die Bedarfe ausgewertet.</i>
	U3- Betreuung auch auf Eltern, die zu Hause bleiben, ausdehnen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in jedem Stadtbezirk rund um die Uhr!
	<i>U3-Betreuung wird primär Kindern von Berufstätigen oder von Eltern in Ausbildung ermöglicht (vgl. § 24 SGB VIII), aber - soweit möglich - auch von Eltern, die eine Betreuung ihres Kindes einfach nur wünschen.</i>
	Mehr Flexibilisierung in den Betreuungszeiten (Erhöhung Personalschlüssel)
	<i>Umsetzungen in Kitas über KiBiz-Bedingungen hinaus sind auch hier nur mit zusätzlichen Mitteln möglich. Eine trägerübergreifende Unterarbeitsgruppe der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 Kindertagesbetreuung beschäftigt sich mit dieser Fragestellung.</i>
	Systematische Vernetzung von Betreuungseinrichtungen etc.
	<i>Die Kitas kooperieren zu unterschiedlichen Fachthemen und auch sozialräumlich miteinander, ebenfalls mit den Grundschulen.</i>

	Mehr Kinderpflege im Nachmittagsbereich
	<i>Die Ausweitung der Kindertagespflege im Nachmittagsbereich wird angestrebt, aber auch Kindertagespflegeangebote sind nur begrenzt flexibel möglich und mit Grundschulen, Familienbildungsstätten und Erziehungsberatungsstellen.</i>
	Erweckung des Bündnisses für Familien (lokal)
	<i>2004 wurde das „Netzwerk für Familien“ gegründet. In diesem Rahmen wurden bereits zahlreiche Maßnahmen initiiert und umgesetzt.</i>
	Mehr männliche Erzieher
	<i>Dieses Anliegen wird aus pädagogischer Sicht voll unterstützt, vor allem wegen der bekannten strukturellen Bedingungen der Kitas ist die Erzieherquote dort jedoch nach wie vor gering.</i>
	Welche Genderinhalte gibt es in der Ausbildung von Erzieher/innen?
	<i>Diese Thematik kann in der seit kurzem ausgeweiteten Kommunikation des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien / Fachleuten aus der Kitapraxis mit den drei münsterischen Ausbildungsstätten für Erzieher/innen („Runder Tisch zur Ausbildungsoffensive für Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung“) aufgegriffen werden.</i>
	Qualifizierung von Erzieher/innenausbildung auf weitere Ausbildungsstufen (FH, Uni) – höhere Entlohnung –
	<i>Dieses Anliegen ist aus pädagogischer Sicht sinnvoll, liegt aber letztlich in (politischer) Verantwortung der Bundesländer - die Thematik kann aber auch bei der o. g. Kommunikation mit den drei münsterischen Ausbildungsstätten für Erzieher/innen aufgegriffen werden.</i>
	Höhere Qualität von Gender-Angeboten durch höhere Betreuungsschlüssel
	<i>Die Umsetzung in Kitas über KiBiz-Bedingungen hinaus ist nur mit zusätzlichen Mitteln möglich.</i>
	Mehr Lobby für Kinder
	<i>Das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien versteht seine Arbeit bereits als Lobbyarbeit für Kinder, dies wird bei den Amtszielen deutlich, etwa bei den Zielen zur Prävention, zum Schutz von Kindern und Jugendlichen, zur Partizipation oder zur Chancengleichheit.</i>
	Gemeinsame Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung
	<i>Die Angebote zur gemeinsamen Erziehung von Kindern mit und ohne Behinderung wurden in den letzten Jahren kontinuierlich ausgeweitet, annähernd 100 münstersche Kindertageseinrichtungen praktizieren dieses Konzept. Damit besteht in Münster ein breitgefächertes Angebot in diesem Feld.</i>
	Väterkurse „Kindererziehung“
	<i>Solche Kurse gehören zur Angebotspalette von Familienzentren.</i>
	Aufklärungsarbeit zum Thema sexueller Missbrauch
	<i>Hier greifen die Träger auf unterschiedliche Fortbildungsangebote zurück, z. B. vom Kinderschutzbund oder von Pro Familia.</i>

5.8 Pflege	Denkfabrik Männer pflegen Männer, Frauen – Frauen – Wahlfreiheit
	Sozialamt: <i>Sofern in Einzelfällen ein entsprechender Bedarf formuliert wird, wird dieser möglichst realisiert. Darüber hinaus wird kein grundsätzlicher Bedarf gesehen.</i>
	Tagespflege ausweiten – keine Rabentochter sein
	<i>Das bestehende Tagespflege-Angebot ist aus fachlicher Sicht bedarfsgerecht.</i>
	Gewalt in der häuslichen Pflege thematisch in die Öffentlichkeit bringen
	<i>Eine öffentliche Beachtung des Themas ist festzustellen. Aus fachlicher Sicht sollte die öffentliche Thematisierung nicht zu offensiv betrieben werden, um nicht andererseits eine Stigmatisierung aller Pflegenden als potentiell gewalttätig zu lancieren. Vor diesem Hintergrund hat in der fachlich Diskussion bereits ein Wechsel in der Begrifflichkeit stattgefunden; der neue Begriff lautet: „Gefahren in der Pflege.“</i>
	Qualitätsoffensive – mehr Öffentlichkeitsarbeit für Wertschätzung in der Gesellschaft
	<i>In diesem Kontext finden verschiedenste Aktionen der beteiligten Träger statt. Aus fachlicher Sicht wird darüber hinaus kein Bedarf gesehen.</i>
	Netzwerke auch für den Bereich Pflege schaffen, Tagespflege/ ambulante Pflege stärken – Berufstätigkeit von Frauen Information zu bedarfsgerechten Angeboten
	<i>Die Umsetzung des Grundsatzes „ambulant vor stationär“ (ausdrücklich § 3 SGB XI) ist oberste Maxime aller an den Pflegeprozessen beteiligten Akteure. Insofern bestehen entsprechende Netzwerke und Beratungsangebote (Pflegeberatung, Pflegestützpunkt).</i>
	Aufklärungsarbeit zu „Raben“mutter/ -vater bzw. „Raben“tochter/ -sohn
	<i>Aus fachlicher Sicht ist kein grundsätzlicher Bedarf bekannt.</i>
	Schaffung von Strukturen zur Verbesserung der Kooperation zwischen Pflegestützpunkt und „Frauen &Beruf:
	<i>Der kommunale Pflegestützpunkt im Informationsbüro Pflege des Sozialamtes der Stadt Münster hat mit Frauen & Beruf (FrauenForum e.V.) Strukturen für die Zusammenarbeit abgesprochen.</i> <i>Die bekannten familiären Hilfesysteme in der Pflege begegnen vermehrt den steigenden beruflichen Anforderungen, insbesondere mit Blick auf die Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu sichern. Dabei ist eine große Unsicherheit bei den Beschäftigten in pflegerischen Belastungssituationen zu beobachten. Der Wunsch, innovative Arbeitszeitmodelle mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren bestehe zwar, werde aber, aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, zu selten thematisiert. In den Betrieben ist allerdings durchaus ein großes Verständnis für die Notwendigkeit familiärer Pflegesituationen vorhanden.</i> <i>Für stark belastete berufstätige pflegende Angehörige sind die Hürden, ein Beratungsangebot in einer Institution wie Frauen & Beruf anzunehmen, hoch, weil andere Fragen im Vordergrund stehen. Die Belastung und die Suche nach Entlastung wird aber häufig im Informationsbüro Pflege thematisiert. Hier wird durch die Beraterinnen des Informationsbüro Pflege auf das Angebot von Frauen & Beruf aufmerksam gemacht und für die Inanspruchnahme des Angebotes geworben. Ebenso wird bei der Kontaktaufnahme zu Frauen & Beruf Unterstützung angeboten. Auf der anderen Seite weist Frauen & Beruf auf die Beratungskompetenz und die Inhalte des Informationsbüros Pflege hin und vermittelt bei Bedarf den Kontakt.</i> <i>Die Zusammenarbeit zwischen Frauen & Beruf und dem Informationsbüro Pflege ist in der Pflegekonferenz Münster bereits vorgestellt worden.</i>

	Denkfabrik: Ein Männerbüro für Münster Frauenbüro: <i>Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans werden Bausteine zu den Themen „Männerarbeit“ zusammengetragen (siehe Männergesundheit, Jungenarbeit). Das Frauenbüro steht in enger Kooperation mit den im Bereich „Männer- und Jungenarbeit“ engagierten Fachkräften bei der Stadt und bei freien Trägern. Feststellungen für den Bedarf und die konzeptionelle Ausrichtung sowie Struktur eines Männerbüros können sich erst im Rahmen der weiteren fachlichen Arbeit entwickeln. Die Darstellung der männerspezifischen Zielsetzungen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit erfolgt u.a. im Rahmen von Zielen, die im Aktionsplan festgelegt werden.</i>
5.10 Menschen mit Migrationsgeschichte	Denkfabrik: Projekt „Kulturmittlerin“ stadtwweit ausweiten (Entgelt) Sozialamt: <i>Im Rahmen des Projekts „Integrationsarbeit vor Ort“, das Teil des Maßnahmenprogramms Kinderhaus-Brüningheide ist (vorm. Programm Soziale Stadt), werden zwei Stellen als „Kulturvermittler/innen“ beim Begegnungszentrum gefördert. Für die Schaffung von weiteren Stellen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten in Entgeltvariante ist jedoch das Jobcenter zuständig.</i> Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Zusammenarbeit: <i>Prinzipiell befürworten wir eine Ausweitung und sehen in den Kulturmittlerinnen eine gute Ergänzung/Erweiterung von Beratungsangeboten. Wenn Kulturmittlerinnen ausgebildet werden, muss klar sein, ob sie im Anschluss auch angestellt werden. Hier wäre es dann aber sinnvoll, den Bedarf zu ermitteln. Dabei wäre zudem eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzustreben.</i> Denkfabrik: Dezernatsübergreifende Koordinationsstelle mit größeren Personalkapazitäten Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Zusammenarbeit: <i>Eine personelle Aufstockung kann perspektivisch sinnvoll bzw. notwendig sein, ist jedoch in Abhängigkeit von der Haushaltslage zu betrachten.</i> Vermeidung von „Getthoisierung“ einzelner Sozialräume Sozialamt: <i>Das Sozialamt fördert Beratungsstellen, Vereine und Initiativen in unterschiedlichen Stadtteilen Münsters auch mit dem Ziel, einer „Getthoisierung“ vorzubeugen (z.B. Treffpunkt Waldsiedlung e.V. in der Osthuesheide, Begegnungszentrum Sprickmannstraße in Kinderhaus etc.). Darüber hinaus wurde das Konzept des Sozialdienstes für Flüchtlinge im letzten Jahr erweitert: Flüchtlinge, die aus dem Wohnheim ausziehen, erhalten jetzt auch Unterstützung bei ihrer Integration in die Stadtteile Münsters.</i> Spezielle Sprachangebote für akademische Migrant/innen Anreize für Migrantinnen schaffen, um Sprachförderung kontinuierlich anzunehmen Bildungsferne Migrant/innen elementarer ausbilden <i>Ansätze der Vorschläge werden in der Arbeitsgruppe „Migranten/innen - Sprache und Bildung“ behandelt. Das Sozialamt unterstützt auch im Einzelfall Maßnahmen von Trägern, die u. a. auch eine Sprachförderung umfassen. Konkrete Sprachförderung erfolgt durch das Jobcenter bzw. der Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Angelegenheiten.</i> <i>Im Rahmen der Erfüllung der Pflichtaufgaben nach dem Aufenthaltsgesetz wird nicht zwischen Frauen und Männern unterschieden. Akademische Migranten rekrutieren sich zumeist aus Abgängen der hiesigen Hochschulen, so dass eine spezielle Sprachförderung kaum nachgefragt werden wird. Die Erteilung eines unbefristeten Aufenthaltsrechts ist vom Nachweis der Sprachkenntnisse abhängig. Oft steht höherrangiges Recht (z.B. Art. 6 GG) und das EU-Recht auf Freizügigkeit der Forderung nach Sprachkenntnissen entgegen und senkt dadurch auch die Motivation zum Erlernen auf freiwilliger Basis.</i>

5.12 Zugang zu Sport, Freizeit, Kultur	
	Denkfabrik Frage zum Beispiel: Wie bekommt man die Jungen ans Lesen?
	Stadtbücherei: <i>Die Stadtbücherei hat schon in der Vergangenheit immer viel Wert darauf gelegt, beide Geschlechter in ihren Maßnahmen zur Leseförderung gleichermaßen zu berücksichtigen und schätzt es so ein, dass dies auch gelungen ist. Der Anteil der Jungen an der Leserschaft bis 12 Jahren beträgt 47 %. Insgesamt werden in dieser Altersgruppe 8100 Kinder erreicht.</i>
	Denkfabrik: Theater zum Abbau von Geschlechterstereotypen Bewusstsein schaffen z.B. durch Imitation, Sichtweisen ergänzen sich. Wahrnehmung wird umfassender
	Städtische Bühnen: <i>Aus aktueller Sicht können die Städtischen Bühnen den Vorschlag eher perspektivisch ins Auge fassen; u.a. wegen des anstehenden Wechsels in der künstlerischen Leitung des Hauses.</i>
	Kulturamt: <i>Insbesondere die Theaterförderung hat im Kulturamt eine starke Tradition und großes Gewicht. Sowohl in die Kuratoriumsförderung für das Theater im Pumpenhaus als auch für das Kindertheater (Begegnungszentrum Meerwiese) fließen aktuelle und zeitgemäße Anforderungen/Themenbezüge sowie Formen der Vermittlung ein. Zudem werden im Rahmen der Projektförderung dezidiert Partizipationsansätze unterstützt und gefördert (z. B. im Rahmen der kulturellen Bildung durch "Kultur und Schule"-Projekte, "Theater für die Allerkleinsten", "Junges Theater Cactus"), die über das reine "Konsumieren" und "Wahrnehmen" von Inhalten hinaus auch ein direktes Erleben, Erproben, Üben von neuen/anderen (Geschlechter-)Rollen ermöglichen.</i>
	Denkfabrik: Schwimmunterricht für Immigrantinnen
	Sportamt: <i>Ein Angebot für muslimische Frauen bietet das Bildungswerk des Landessportbundes mit der Außenstelle Münster (Stadt sportbund Münster) an. Es findet samstags von 12.00 - 13.00 Uhr als Kursangebot in der Regenbogenschule am Bröderichweg im dortigen Hallenbad statt.</i>
	<i>Im Schulsportunterricht ist u. a. aufgrund des Urteils des OVG Münster (AZ: 19B 1362/08) die Teilnahme auch von muslimischen Mädchen gesetzlich geregelt.</i>
	Denkfabrik: Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Sportunterricht
	Sportamt: <i>Das Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention (BRK) der UN aus dem Jahre 2009 wird in der praktischen Umsetzung nur langsam realisiert werden können. Das betrifft das gesamte Schulleben einerseits, aber vor allem auch den Schulsportunterricht. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass in den Grundschulen die Integration von behinderten Kindern bereits länger praktiziert wird. Die verstärkte Form der Inklusion ist in den praktischen Fortbildungen und in der Ausbildung von Sportlehrern/Innen bisher nicht so weit entwickelt worden, dass Absolventen von der Universität neues Knowhow in den Schulalltag bringen können. Ansätze für eine verstärkte Berücksichtigung dieses Aspektes sind sowohl in der Ausbildung im Rahmen des Sportförderunterrichts als auch in der Referendariatsausbildung vorhanden. Der Annäherungsprozess an das Ziel der UN-Behindertenrechtskommission wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen müssen.</i>

5.14 Geschlechterspezifische Gewalt	
	Denkfabrik: Frauenhäuser für ältere Damen einrichten Finanzielle Sicherung (langfristig) für entsprechende Einrichtungen (Frauenhäuser etc.)
	Sozialamt: <i>Ein aktueller Bedarf ist nicht bekannt.</i>
	Männerhäuser
	<i>Ein ausreichender aktueller Bedarf ist nicht bekannt; die Förderung eines Männerhauses ist auch aus finanziellen Gründen nicht umsetzbar</i>
	Einrichtung eines zentralen Notrufs
	<i>Zentrale Notrufnummern bestehen sowohl bei der Polizei als auch bei den Frauenhäusern, Frauennotruf.</i>
	Einrichten Koordinierungsstelle Opferhilfe
	<i>Eine Koordinierung der Opferhilfe erfolgt sowohl durch die Polizei als auch beim „Weißen Ring“.</i>
	Fortbildung/ Supervision für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, die mit „Opfern“ arbeiten
	<i>Die Durchführung entsprechender Angebote für ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter obliegt den jeweiligen Organisationen mit entsprechenden Schwerpunkten.</i>
	Sensibilisierung in Kitas, Schulen, Firmen
	<i>Das Sozialamt ist beteiligt an der Entwicklung eines „Leitfadens zum Schutz von Kindern bei häuslicher Gewalt“, der insb. den Fachkräften in Kitas, Schulen und anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden soll.</i>
	Wie können Jungen und Männer dazu bewegt werden, Hilfe in Anspruch zu nehmen?!
	<i>Thematisierung im AK Gewaltschutzgesetz</i>
	Jungen als Opfer von Gewalt in den Blick nehmen/ Mobbing
	<i>Thematisierung im AK Gewaltschutzgesetz</i>
	Migranten/ innen stärker/ individueller ansprechen – niedrigschwellige Zugangswege
	<i>Flyer über bestehende Beratungsangebote wurden in unterschiedliche Sprachen übersetzt (Notfallkarte). Erste Ansprechpartner für die Betroffenen sind häufig die Ärzte. Eine entsprechende Sensibilisierung der Ärzte erfolgt z.B. über den AK zum Schutz von Kindern bei häuslicher Gewalt, an dem ein Arzt von der Ärztekammer teilnimmt.</i>
	Patenschaften für Migranten, Menschen mit Behinderungen etc.
	<i>Eine Patenschaft im Zusammenhang mit einer Gewaltsituation wird aus fachlicher Situation für nicht umsetzbar gehalten.</i>
6. Handlungsfeld : Planung und nachhaltige Entwicklung 6.1 Stadt- und Wirtschaftsentwicklung / Nachhaltigkeit	
	Denkfabrik Frauenparkplätze
	Amt für Planung, Stadtentwicklung und Verkehr: <i>Frauenparkplätze werden bereits seit geraumer Zeit in den öffentlichen Parkhäusern eingerichtet. Darüber hinaus werden Frauenparkplätze z. B. auch auf offenen Stellplatzanlagen an gut einsehbaren und in der Nacht beleuchteten Stelle eingerichtet, um den Aspekt der Sicherheit zu erhöhen.</i>

	Checkliste für Planungen - Nicht nur frauenspezifische Belange berücksichtigen, sondern auch die Belange von Kindern, älteren Menschen und Menschen mit Behinderung <i>Der „Kriterienkatalog“ wäre Bestandteil des vom Dezernat bereits vorgesehenen Ziels.</i>
6.3 Arbeitsmarkt	
	Denkfabrik: Gründungsvoraussetzungen verbessern Gründungsberatung Migranten/ Migrantinnen „Frauen-Unternehmen“ gezielt auffordern (durch Verbände), sich um Aufträge zu bewerben Amt für Ausländerangelegenheiten: <i>Sofern zur Umsetzung bestimmter Projekte die Kenntnis der aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen notwendig ist (z.B. bei der Zulassung Drittstaatsangehöriger zur selbstständigen Erwerbstätigkeit), steht das Amt für Ausländerangelegenheiten zur Verfügung.</i> Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Angelegenheiten: <i>Diesen Aspekten soll künftig im Unternehmerinnen- und Unternehmertreff nachgegangen werden. Auch könnten sie Bestandteil der Professionalisierungsreihe für migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer sein. In den Ergebnissen des Projektes „Migrantische Ökonomie – Vom Nischenthema zum Standortfaktor“ wurde insbesondere auch die wachsende, aber immer noch geringe Quote von selbstständigen Frauen benannt, mit dem Wunsch, diese Gruppe stärker in den Focus zu nehmen. Insgesamt sieht die Koordinierungsstelle in den aktuellen Entwicklungen eine aktive und realistische Umsetzung dieser Aspekte.</i>