

Zwischenbericht zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler und regionaler Ebene Stadt Münster



Handlungsfeld *Die politische Rolle der Kommune*

Kurztitel der Maßnahme	Umsetzung: bisher erreichte (Teil-)Ziele
1.1 Zuschuss zur Kinderbetreuung für Mandatsträger/-innen: Verantwortlich: Amt 33	<ul style="list-style-type: none"> • Entschädigungszahlungen im Jahr 2018: 1.233.293,03 €, davon 1.140,61 € (=0.00092 %) für Kinderbetreuungskosten • Entschädigungszahlungen im Jahr 2019: 1.260.407,97 €, davon 2.789,18 € (=0.0022 %) für Kinderbetreuungskosten
1.2 „Frauen ins Rathaus“ Paritätische Besetzung von Gremien Verantwortlich: Amt 33	<ul style="list-style-type: none"> • von den Entschädigungszahlungen in 2018 entfallen 30,40 % auf Frauen. • von den Entschädigungszahlungen in 2019 entfallen 29,99 % auf Frauen.
1.3 Ehrungen Verantwortlich: Amt 33	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil, der Frauen, die mit der Münster-Nadel ausgezeichnet wurden: 40 % Seit 2017 keine Verleihung mehr: <ul style="list-style-type: none"> • Goldene Rathausgedenkmünze: 7,7% • Paulusplakette: 16,3 %
1.4 Benennung von Straßen und Plätzen Verantwortlich: Amt 62	Im Oxford-Quartier wurden von zwölf Straßen und Plätzen elf nach weiblichen Opfern von Kriegsgewalt benannt und dadurch an sie erinnert, eine Straße wurde nach einer Familie benannt. Die Benennung erfolgte aufgrund des Beschlusses der Bezirksvertretung Münster-West vom 04.05.2017, wonach die Straßen im Stadtbezirk West, die nach Personen benannt werden, so lange Namen von Frauen erhalten, bis beide Geschlechter gleichermaßen bei Straßennamen repräsentiert sind. (A-W/0023/2017)

Indikatoren im Handlungsfeld *Die politische Rolle der Kommune*

Indikator	2017	2019
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien?	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Frauen im Rat: 31,9 % • Anteil der Frauen im Haupt- und Finanzausschuss: 26,7 % • Anteil der Frauen in den Bezirksvertretungen: 30,7 % Stand: 01.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Frauen im Rat: 31,0 % • Anteil der Frauen im Haupt- und Finanzausschuss: 25,8 % • Anteil der Frauen in den Bezirksvertretungen: 30,9 % Stand: 01.01.2020

Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in ernannten Positionen der Kommune?	Anteil der weiblichen Mitglieder in den Aufsichtsräten der städtischen Tochterunternehmen: <ul style="list-style-type: none"> ● Stadtwerke Münster GmbH: 25 % ● Wohn+Stadtbau GmbH: 16,66 % 	<ul style="list-style-type: none"> ● Stadtwerke Münster GmbH: 25 % ● Wohn+Stadtbau GmbH: 16,66 %
---	--	--

Handlungsfeld *Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung*

Kurztitel der Maßnahme	Umsetzung: bisher erreichte (Teil-)Ziele
2.1 Datenaufbereitung und Veröffentlichung geschlechterspezifischer Daten Verantwortlich: Amt 61	Bei der Veröffentlichung und Bereitstellung von Daten durch die Statistikdienststelle der Stadt Münster werden – unter Beachtung des Datenschutzes – alle Daten geschlechterspezifisch ausgewiesen, soweit die Daten gegendert zur Verfügung stehen. Zudem wurde ein Gendermonitoring mit ausgewählten genderspezifischen Daten als neue Teilleistung entwickelt. Darin werden sowohl bereits vorhandene Daten zum Beispiel zu Bildungsabschlüssen oder Gesundheit vorhanden sein, als auch neue Daten zum Beispiel zu Vätern in Elternzeit oder der Zusammensetzung des Rates nach Fraktionen.
2.2. Umsetzungen „Männerarbeit“ und LSBTTI (Diversity) Verantwortlich: Amt 17	Die Konzeption und die Ausschreibung der Stellen für die Bereiche LBTIQ* und Männer- und Jungenarbeit erfolgte im Jahr 2019. Seit März 2020 hat das Amt für Gleichstellung zwei halbe Stellen für die Arbeitsbereiche besetzt. Der Arbeitsplan für die nächsten zwei Jahre wird derzeit im Amt entwickelt.
2.3 Geschlechtergerechte Sprache Verantwortlich: Amt 13	Das Thema geschlechtergerechte Sprache wurde mit der Vorlage 0636/2019 im Ausschuss für Gleichstellung diskutiert. Im Ergebnis wurde das Presseamt damit beauftragt, einen Vorschlag für eine gendergerechte und verständliche Sprache zu erstellen und die Broschüre „Fair formuliert“ zu aktualisieren.
2.4 Gebrauchsanweisung FINANZ-fairTEILUNG Verantwortlich: Ämter 17 und 20	Die Gebrauchsanweisung zur FINANZfairTEILUNG wurde an die Verwaltung und die Politik verteilt, zudem wurde sie an andere Kommunen ausgegeben und zum Beispiel bei der 7. Kommunalen Nachhaltigkeitstagung NRW als Beispiel für nachhaltiges Handeln von Kommunen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit vorgestellt: https://www.lag21.de/themen/7-knt-nrw/
2.5 Interkommunaler Arbeitskreis Gender Budgeting Verantwortlich: Amt 17	Am interkommunalen Arbeitskreis Gender Budgeting sind zurzeit 21 Kommunen beteiligt. Für die Sitzung im September 2020 ist eine Expertin für Gender Budgeting der Stadt Wien als Referentin eingeladen. Der Arbeitskreis tagt 1-2 mal jährlich.
2.6 Gesamtstädtische Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit Verantwortlich: Ämter 17 und 33	Das Amt für Bürger- und Ratsservice begleitet die Berichts- und Beschlussvorlagen und bindet das Amt für Gleichstellung in ausgewählten Vorlagen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit ein.

<p>2.7 Geschlechterdifferenzierung in den Querschnittsaufgaben Inklusion, Integration und Antidiskriminierung Verantwortlich: Amt 50</p>	<p>Durch die Weiterentwicklung der FINANZfairTEILUNG wird ab dem Haushaltsjahr 2021 das Produkt 05.02.03 „Leistungen für Asylbewerber und Flüchtlinge“ im Haushalt des Sozialamtes insoweit als neues Ziel ergänzt, dass das Angebot der Sprachkursberatung des Sozialdienstes für Geflüchtete zu 50% Frauen und Mädchen erreichen soll.</p>
---	--

Indikatoren im Handlungsfeld *Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung*

Indikatoren	2017	2019
<p>Wird das Instrument Gender Budgeting angewandt? Werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen und Projekten bewertet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Projekte mit dem Jobcenter - Projekt mit der Stadtbücherei - Aufnahme des Instruments Gender Budgeting (FINANZfairTEILUNG) in den Charta-Aktionsplan - Interkommunaler Arbeitskreis Gender Budgeting 	<p>- Aufbauend auf den Beschluss des Verwaltungsvorstands und den Ämtergesprächen in 2019 und 2020 wurden für den Haushaltsplan 2021 in den Bereichen Bauen und Wohnen, Mobilität und Infrastruktur, sowie Integration und Bildung zahlreiche neue genderdifferenzierte Ziele und Kennzahlen entwickelt.</p>
<p>Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich LSBTTI?</p>	<p>Eine personelle und konzeptionelle Neuordnung ist ab 2019 geplant</p>	<p>Seit März 2020 ist die Stelle für den Bereich LSBTIQ* im Amt für Gleichstellung besetzt, die Konzeption und Ausschreibung erfolgte im Jahr 2019. Der Arbeitsplan für die nächsten zwei Jahre wird derzeit im Amt erarbeitet.</p>
<p>Werden in allen Programmen, Maßnahmen und Berichts- und Beschlussvorlagen der Verwaltung die Daten weitestgehend nach Geschlechtern differenziert aufgeschlüsselt und dargestellt?</p>	<p><i>Ausgewählte Beispiele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsmarktprogramm Jobcenter - Integrationsmonitoring zur Umsetzung der Ziele des Migrationsleitbilds - Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention - Soziale Stadt Kinderhaus (jetzt: Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide) - Integriertes Entwicklungskonzept Stadtteil Coerde 	<p>In den genannten Beispielen aus 2017, die das Amt 50 betreffen, wird eine Geschlechterdifferenzierung vorgenommen. Auch in allen anderen Vorlagen von Amt 50 wird, wenn möglich, nach Geschlechtern differenziert.</p> <p>Maßnahmenprogramm Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide: im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Programmevaluierung inklusive Monitoring werden alle Daten sowie Indikatoren zur Messung der Zielerreichung geschlechterspezifisch ausgewiesen, soweit sie gegendert zur Verfügung stehen.</p> <p>Wenn Daten nach Geschlechtern</p>

		differenziert aufgeschlüsselt vorliegen, wird dies bei entsprechender Relevanz im InSEK Coerde berücksichtigt (z.B. Sportangebote für Frauen und Mädchen muslimischen Glaubens, geschlechtsspezifische Sprachkurse für Mütter und Väter).
--	--	---

Handlungsfeld *Die Kommune als Arbeitgeberin*

Kurztitel der Maßnahme	Umsetzung: bisher erreichte (Teil-)Ziele																																																
3.1 Programm für Chancengleichheit/ Gleichstellungsplan Verantwortlich: Amt 10	Der Gleichstellungsplan der Stadt Münster für den Zeitraum von 2018 bis 2021 hat die Schwerpunktthemen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und neue Formen der Arbeit.																																																
3.2 Frauenförderung bei städtischen Beteiligungen Verantwortlich: Amt 20	Die Gesellschaftsverträge der städtischen Tochtergesellschaften werden bei Anpassungen entsprechend neu gefasst: das Landesgleichstellungsgesetz NRW wird bereits seit mehreren Jahren berücksichtigt. Es wurde eine fair formulierte Mustersatzung generiert. Diese stellt die Grundlage für jede anstehende Anpassung von Gesellschaftsverträgen dar. Die Verträge wurden dementsprechend sprachlich gendersensibel überarbeitet. Im Gleichstellungsplan ist geregelt, dass die städtischen Beteiligungsgesellschaften jeweils eigene frauenfördernde Maßnahmen entwickeln. Entsprechende Managementkontrakte werden vereinbart.																																																
3.3 Darstellung des durchschnittlichen Monatseinkommens w/m Verantwortlich: Amt 10	Dargestellt werden die durchschnittlichen monatlichen Bruttozahlungen umgelegt auf Vollzeitäquivalente, getrennt nach den Geschlechtern m/w und nach Dezernaten. Es wird darauf hingewiesen, dass die Höhe der individuellen Zahlungen sich nach der konkreten Eingruppierung/Besoldung und der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit richtet und unabhängig vom Geschlecht ist. <table border="1" data-bbox="545 1435 1497 1621"> <thead> <tr> <th>Verwaltung</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>5.566</td> <td>20.601.602 €</td> <td>3.701 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>2.787</td> <td>10.666.285 €</td> <td>3.828 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>2.779</td> <td>9.935.317 €</td> <td>3.575 €</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="545 1655 1489 1841"> <thead> <tr> <th>Dez OB</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>55</td> <td>286.982 €</td> <td>5.179 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>20</td> <td>122.756 €</td> <td>6.014 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>35</td> <td>164.226 €</td> <td>4.693 €</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="545 1874 1489 2060"> <thead> <tr> <th>Dez I</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>1.028</td> <td>4.143.030 €</td> <td>4.032 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>725</td> <td>3.009.846 €</td> <td>4.150 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>302</td> <td>1.133.184 €</td> <td>3.748 €</td> </tr> </tbody> </table>	Verwaltung	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	5.566	20.601.602 €	3.701 €	männlich	2.787	10.666.285 €	3.828 €	weiblich	2.779	9.935.317 €	3.575 €	Dez OB	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	55	286.982 €	5.179 €	männlich	20	122.756 €	6.014 €	weiblich	35	164.226 €	4.693 €	Dez I	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	1.028	4.143.030 €	4.032 €	männlich	725	3.009.846 €	4.150 €	weiblich	302	1.133.184 €	3.748 €
Verwaltung	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ																																														
gesamt	5.566	20.601.602 €	3.701 €																																														
männlich	2.787	10.666.285 €	3.828 €																																														
weiblich	2.779	9.935.317 €	3.575 €																																														
Dez OB	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ																																														
gesamt	55	286.982 €	5.179 €																																														
männlich	20	122.756 €	6.014 €																																														
weiblich	35	164.226 €	4.693 €																																														
Dez I	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ																																														
gesamt	1.028	4.143.030 €	4.032 €																																														
männlich	725	3.009.846 €	4.150 €																																														
weiblich	302	1.133.184 €	3.748 €																																														

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dez II</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>166</td> <td>647.264 €</td> <td>3.890 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>66</td> <td>269.029 €</td> <td>4.096 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>101</td> <td>378.235 €</td> <td>3.755 €</td> </tr> </tbody> </table>	Dez II	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	166	647.264 €	3.890 €	männlich	66	269.029 €	4.096 €	weiblich	101	378.235 €	3.755 €
Dez II	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ														
gesamt	166	647.264 €	3.890 €														
männlich	66	269.029 €	4.096 €														
weiblich	101	378.235 €	3.755 €														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dez III</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>591</td> <td>2.511.980 €</td> <td>4.250 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>392</td> <td>1.668.985 €</td> <td>4.260 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>199</td> <td>842.995 €</td> <td>4.230 €</td> </tr> </tbody> </table>	Dez III	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	591	2.511.980 €	4.250 €	männlich	392	1.668.985 €	4.260 €	weiblich	199	842.995 €	4.230 €
Dez III	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ														
gesamt	591	2.511.980 €	4.250 €														
männlich	392	1.668.985 €	4.260 €														
weiblich	199	842.995 €	4.230 €														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dez IV</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>1.641</td> <td>5.285.730 €</td> <td>3.222 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>432</td> <td>1.357.612 €</td> <td>3.143 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>1.209</td> <td>3.928.118 €</td> <td>3.250 €</td> </tr> </tbody> </table>	Dez IV	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	1.641	5.285.730 €	3.222 €	männlich	432	1.357.612 €	3.143 €	weiblich	1.209	3.928.118 €	3.250 €
Dez IV	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ														
gesamt	1.641	5.285.730 €	3.222 €														
männlich	432	1.357.612 €	3.143 €														
weiblich	1.209	3.928.118 €	3.250 €														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dez V</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>1.126</td> <td>4.434.818 €</td> <td>3.938 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>447</td> <td>1.843.937 €</td> <td>4.127 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>679</td> <td>2.590.881 €</td> <td>3.813 €</td> </tr> </tbody> </table>	Dez V	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	1.126	4.434.818 €	3.938 €	männlich	447	1.843.937 €	4.127 €	weiblich	679	2.590.881 €	3.813 €
Dez V	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ														
gesamt	1.126	4.434.818 €	3.938 €														
männlich	447	1.843.937 €	4.127 €														
weiblich	679	2.590.881 €	3.813 €														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dez VI</th> <th>VZÄ gesamt</th> <th>Brutto gesamt/ Monat</th> <th>Ø Brutto/ Monat/VZÄ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>gesamt</td> <td>958</td> <td>3.291.798 €</td> <td>3.435 €</td> </tr> <tr> <td>männlich</td> <td>705</td> <td>2.394.118 €</td> <td>3.398 €</td> </tr> <tr> <td>weiblich</td> <td>254</td> <td>897.679 €</td> <td>3.537 €</td> </tr> </tbody> </table>	Dez VI	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ	gesamt	958	3.291.798 €	3.435 €	männlich	705	2.394.118 €	3.398 €	weiblich	254	897.679 €	3.537 €
Dez VI	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/ Monat/VZÄ														
gesamt	958	3.291.798 €	3.435 €														
männlich	705	2.394.118 €	3.398 €														
weiblich	254	897.679 €	3.537 €														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">nicht berücksichtigt sind</th> <th colspan="2">Stichtag 29.06.2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4">MA/-innen in der passiven Phase der ATZ, MA/-innen in Elternzeit, Beurlaubte, Auszubildende, MA/-innen mit Rentenbezügen, freigestellte Mitglieder des PR und der SBV</td> </tr> <tr> <td colspan="4">€Beträge = Bruttogehälter/-besoldung (incl. aller Zuschläge) Rundungsdifferenzen möglich</td> </tr> </tbody> </table>	nicht berücksichtigt sind		Stichtag 29.06.2020		MA/-innen in der passiven Phase der ATZ, MA/-innen in Elternzeit, Beurlaubte, Auszubildende, MA/-innen mit Rentenbezügen, freigestellte Mitglieder des PR und der SBV				€Beträge = Bruttogehälter/-besoldung (incl. aller Zuschläge) Rundungsdifferenzen möglich							
nicht berücksichtigt sind		Stichtag 29.06.2020															
MA/-innen in der passiven Phase der ATZ, MA/-innen in Elternzeit, Beurlaubte, Auszubildende, MA/-innen mit Rentenbezügen, freigestellte Mitglieder des PR und der SBV																	
€Beträge = Bruttogehälter/-besoldung (incl. aller Zuschläge) Rundungsdifferenzen möglich																	
3.4 Ausbildung in der IT Verantwortlich: Amt 10, citeq	Es gibt derzeit (30.06.2020) neun männliche und eine weibliche Auszubildende.																
3.5 Vermeidung prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster Verantwortlich: Amt 10	Im Bereich der Offenen Ganztagschulen (OGS) wird seit dem Schuljahr 2016/17 der Einsatz von Niedrigzeitkräften zugunsten der Beschäftigung von Unterstützungskräften in Teilzeit zurückgefahren. Dadurch sind mit Stand von Oktober 2019 bislang 312 Niedrigzeit-Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von 2.184 Wochenstunden in 104 unbefristete Teilzeitverhältnisse umgewandelt worden. Im Oktober 2019 waren insoweit von 224 vorhandenen Stellen für Unterstützungskräfte (= 118,72 Vollzeitäquivalente) 46 % (55,12 VZÄ) besetzt.																

Indikatoren im Handlungsfeld *Die Kommune als Arbeitgeberin*

Indikatoren	2017	2019
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und von Männern bei der Nutzung familienfreundlicher Angebote?	<p>Elternzeit/ Sonderurlaub (Stichtag: 31.12.2016)*</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauen: 82 % - Männer: 18 % <p>Telearbeit / Homeoffice (Stichtag: 30.06.2017)*</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauen: 77 % - Männer: 23 % <p>Reduzierte Arbeitszeit (Stichtag: 31.12.2016)*</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauen: 82 % - Männer: 18 % <p>*vgl. Gleichstellungsplan 2021</p>	<p>Elternzeit 62 % der Väter eines 2018/2019 geborenen Kindes und 91 % der Mütter eines 2018/2019 geborenen Kindes haben bis Ende 2019 Elternzeit genommen.**</p> <p>Telearbeit (Stichtag: 31.12.2019)***</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frauen: 70 % - Männer: 30 % <p>Reduzierte Arbeitszeit (Stichtag: 31.12.2019)*** 64 % der Frauen und 21 % der Männer arbeiten in Teilzeit.</p> <p>** Auswertung aus Januar 2020 *** vgl. Statistik: Personal und Stellen zum 31.12.</p>
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und von Männern in Führungspositionen?	<ul style="list-style-type: none"> - Frauen: 34 % - Männer: 66 % <p>(Stichtag 31.12.2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Frauen: 37 % - Männer: 63 % <p>(Stichtag 31.12.2019)</p>

Handlungsfeld *Die Kommune als Dienstleisterin*

Kurztitel der Maßnahme	Umsetzung: bisher erreichte (Teil-)Ziele
<p>5.1 Girls' Day, Mädchen- und Jungentag, Münstermerker Verantwortlich: Amt 17</p>	<p>Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Jugendlichen, um stereotypen Rollenbildern entgegenzuwirken und eine individuelle und vielfältige Lebensplanung aller Geschlechter zu fördern, werden von der Stadt folgende Angebote unterstützt:</p> <p>Girls Day Jährlich wird der bundesweite Girls' Day vom Amt für Gleichstellung koordiniert. Unternehmen, Eltern, Schulen und Schülerinnen werden bei der Angebotsentwicklung bzw. der Platzsuche beraten und mit zielgruppenspezifischen Informationsmaterialien unterstützt. Das örtliche Aktionsbündnis aus Hochschulen, Ämtern, Kammern, Verbänden und Vereinen unterstützt den Girls' Day inhaltlich und finanziell. Die jährlich erscheinende Dokumentation stellt die Vielfalt der örtlichen Angebote dar.</p> <p>Münsteraner Mädchen- und Jungentag Seit 2010 ist das Projekt Münsteraner Jungentag bei der Abteilung Jugendarbeit und Sexualpädagogik der Arbeiterwohlfahrt</p>

	<p>(AWO) angesiedelt und wird seit 2017 durch den Münsteraner Mädchentag ergänzt. Im Auftrag der Stadt Münster wird die Planung, Durchführung, Evaluation und Weiterentwicklung des Projekttags organisiert und koordiniert. Thematisch beschäftigen sich der Mädchen- und Jungentag mit männlicher und weiblicher Identität, Rollenbildern, Lebensplanung und Sexualität, Multikulturalität und sexueller und geschlechtlicher Vielfalt von Mädchen und Jungen.</p> <p>Münstermerker Seit 2018 wird der ehemalige ‚Mädchenmerker‘ als ‚Münstermerker – just for every gender*‘ geschlechterübergreifend vom Amt für Gleichstellung herausgegeben. Der Schuljahreskalender richtet sich mit Tipps rund um Jugendalltag und Berufsorientierung an alle Jugendlichen ab der 7. Klasse. Er soll alle Jugendlichen unabhängig von geschlechtlicher und sexueller Identität fördern und ein vielfältiges Rollenbild vermitteln. Der Kalender bietet Tipps rund um Studium, Beruf und Ausbildung. Informationen und Adressen rund um die Berufswahl, Lebensplanung und örtliche Beratungsangebote runden das Angebot ab. Der Schuljahreskalender ist unter dem Label ‚Mädchenmerker‘ ein NRW-weites Projekt der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen.</p>
<p>5.2 Geschlechtersensibler Übergang Schule – Beruf Verantwortlich: Amt 40</p>	<p>Das Amt 40 koordiniert und fördert diverse Maßnahmen und Angebote im Übergang Schule-Beruf. Dabei wird Gendersensibilität grundsätzlich berücksichtigt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Im Rahmen des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ ist die gendersensible Umsetzung sämtlicher Angebote zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern gesetzt. Insbesondere zu erwähnen ist, dass der Girls‘ Day als ein Instrument zur Berufswahlorientierung genutzt und von der Kommunalen Koordinierungsstelle aktiv beworben wird. 2. Die Kommunale Projektförderung unterstützt gezielt Maßnahmen zur Berufsorientierung und Unterstützung von Mädchen und jungen Frauen. 3. Sämtliche Veröffentlichungen und Berichte (u. a. der Übergangsbericht Schule-Beruf) berücksichtigen explizit geschlechterspezifische Aussagen.
<p>5.3 Kinderbetreuung Verantwortlich: Amt 51</p>	<p>Stand 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung von Betreuungszeiten: <ul style="list-style-type: none"> Kitas mit Extra-Zeit: 12 Kitas mit Flexi-Zeit: 4 OGS mit Früh-/Spätbetreuungsangeboten: 26 • Sprachförderangebote für Eltern von Kita-Kindern: 31 Kurse in Kitas • Sprach- und Kulturmittlerinnen: 95 Einsätze • Integrationskursbegleitende Kinderbetreuungsangebote: 2 flankierende Kinderbetreuungsangebote • Brückenprojekte: 6 Projekte für 51 Kinder

	<ul style="list-style-type: none"> • Familienzentren: 36 • Neu errichtete Großtagespflegestelle für Mitarbeitende der Stadt Münster zum 01.03.2020
<p>5.4 Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit Verantwortlich: Amt 51</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Kinder- und Jugendförderplan 2015-2019 der Stadt Münster gibt vor, dass 5% der Angebote im Rahmen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, genderpädagogische Angebote sein müssen. • Das Track (VSE NRW e.V.) als Jugendtreff für lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Jugendliche und junge Erwachsene mit der Zielsetzung, Identitätsfindungsprozesse zu stärken und zu unterstützen, ist 2020 in die Strukturförderung der Stadt Münster übergegangen. • In 2019 hat der Arbeitskreis Mädchen einen Fachtag für Fachkräfte zum Thema „Systemherausfordernde Mädchen und junge Frauen in Münster – Bestandsaufnahme und Schlussfolgerungen“ geplant und umgesetzt.
<p>5.5. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege Verantwortlich: Amt 50</p>	<p>Das Informationsbüro Pflege bietet kontinuierlich Beratung für Pflegebedürftige und deren Angehörige an.</p>
<p>5.6 Partnerschaftliche Arbeitsteilung Verantwortlich: Amt 10, Träger</p>	<p>Die Stadtverwaltung Münster versteht sich selbst als verlässliche Partnerin ihrer Beschäftigten. Sie werden bei der Verwirklichung individueller Vorstellungen über ihre Lebens- und Familienplanung wirksam unterstützt. Dies macht sich in vielen Details bemerkbar, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • So steht die Stadt als Arbeitgeberin Wünschen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse sehr offen gegenüber. • Eine Betriebs-Kita und seit kurzem eine eigene Großtagespflegestelle für die Kinder städtischer Beschäftigter unterstützen Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. • Als aufgrund der starken Zunahme von Corona-Fällen in der Gesellschaft Schulen und Kindergärten geschlossen wurden, hat die Stadtverwaltung ihre Beschäftigten mit bis zu 15 Tagen bezahlter Freistellung zur Kinderbetreuung unterstützt. <p>Die Inanspruchnahme der vielfältigen städtischen Angebote beruht durchaus auf der Initiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sie ist insoweit auch persönlicher Natur.</p>
<p>5.7 Wohnen Verantwortlich: Dezernat VI</p>	<p>Das Amt für Wohnungswesen wird, wie in den vorbereitenden Gesprächen im Jahr 2019 festgelegt, in seinem Haushaltsplan ab 2021 die Anzahl der ausgestellten Wohnberechtigungsscheine nach weiblichen und männlichen Alleinerziehenden aufschlüsseln, um ggf. vorhandene unterschiedliche Bedürfnisse zu ermitteln.</p>
<p>5.8 Frauen- und Geschlechtergeschichte Verantwortlich: Amt 47</p>	<p>Das Stadtarchiv hat als Gleichstellungsziel in seinem Haushalt ab 2021 ergänzt, bei Publikationen und Themenabenden Genderaspekte zu berücksichtigen. Auch hierzu fanden im Jahr 2019 ämterübergreifende Gespräche statt.</p>

<p>5.9 Geschlechterforschung Verantwortlich: Amt 45</p>	<p>Das Stadtmuseum stellt die Kultur- und Kunstgeschichte Münsters auch in Bezug auf die Geschlechtergeschichte aus: Bei folgenden Ausstellungen, die kulturgeschichtliche Aspekte beleuchten, wurde auch dem Genderaspekt Rechnung getragen:</p> <p>19. Februar bis 15. September 2019: Alles auf Leeze! Fahrradstadt Münster – Das Thema „Frauen und der Anfang des Fahrradfahrens“ wurde separat präsentiert.</p> <p>08. März bis 08. September 2019: „Aufbruch! Die Anfänge der Homosexuellen Bewegung in Münster“. Die Lesbenbewegung mit ihrer Protagonistin Anne Henscheid und die Schwulenbewegung mit ihrem Protagonisten Rainer Plein wurden gleichberechtigt behandelt.</p> <p>21. September 2018 bis 13. Januar 2019: Aus Westfalen in die Südsee. Katholische Mission in deutschen Kolonialgebieten: Der Frauenorden „Unserer Lieben Frau“ in Münster-Hiltrup spielte eine bedeutende Rolle in dieser Ausstellung zur Missionierung der deutschen Kolonien.</p> <p>13. Dezember 2019 bis Dezember 2020: Münster 1970, vor 50 Jahren: Auch Genderaspekte werden berücksichtigt!</p> <p>18. Januar 2019 bis 24. Februar 2019: Fotoserie "plastics" von Sophie Adamski. Eine Ausstellung der Friedrich-Hundt-Gesellschaft: Diese Kunstaussstellung wurde ausschließlich der Künstlerin gewidmet.</p> <p>Es gab darüber hinaus Veranstaltungen z. B. zum Internationalen Frauentag, die ausschließlich Genderaspekten gewidmet waren.</p>
<p>5.10 Frauenförderung im Sport Verantwortlich: SSB, Amt 17</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Der Stadtsportbund bietet mit dem Netzwerk für Frauen im Sport „Sportlich. Weiblich. Am Start!“ regelmäßig Qualifizierungsangebote für Frauen und Mädchen an. ● Der Frauensportverein – gefördert durch die Stadt Münster – bietet mit dem Projekt „Integration of Women in Sports“ (IoWiS) geflüchteten und einheimischen Frauen den Zugang zu kostenfreien oder günstigen Sportangeboten, verbunden mit Kinderbetreuung. Dabei stehen auch die Verbesserung der Deutschkenntnisse und der persönliche Austausch im Vordergrund.
<p>5.11 Sicherheit in Grünanlagen Verantwortlich: Amt 67</p>	

<p>5.12 Gewalt gegen Frauen Verantwortlich: Ämter 17, 50, 59</p>	<p>Im Jahr 2019 wurden beim Jobcenter 83 Frauenhausfälle gemeldet.</p> <p>Schwerpunktt Themen der Arbeitskreise ‚Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen‘ und ‚Gewaltschutzgesetz Münster‘ waren in 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - #mee too, Gesetzesänderung zum Themenbereich Vergewaltigung (Nein heißt Nein) und deren Auswirkungen - weibliche Genitalverstümmelung - Situation der Frauen mit Fluchterfahrungen in Münster und - erforderliche Beratungsangebote mit Dolmetscher/-innen und deren Finanzierungsmöglichkeiten <p>Gezielte Informationen und Schulungen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ wurden regelmäßig im Rahmen der Netzwerkarbeit weitervermittelt und durchgeführt</p>
<p>5.13 Besondere Maßnahmen zum Schutz geflüchteter Frauen Verantwortlich: Ämter 17, 50</p>	<p>Das Sozialamt hat ergänzend zum Konzept des Sozialdienstes für Flüchtlinge in Zusammenarbeit mit der Gewaltschutzbeauftragten für Flüchtlingseinrichtungen des Caritasverbandes für die Stadt Münster e.V. ein Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen entwickelt.</p> <p>Ergänzend dazu wurden Plakate zu den Themen sexuelle Selbstbestimmung, Religionsfreiheit, respektvoller Umgang, Gewaltfreiheit entwickelt, die in den Unterkünften, neben der Darstellung der Hausordnung bildhaft, mit wenig Worten erklärt und gut sichtbar veröffentlicht sind.</p> <p>Im Rahmen der Netzwerkarbeit ist das Thema fester Bestandteil der Arbeit (siehe 5.12)</p>
<p>5.14 Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes Verantwortlich: Ämter 17, 32, 53</p>	<p>Amt 53: Daten zur gesundheitlichen Beratung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beratungen gesamt vom 01.07.2017 bis jetzt: 481 - davon sind Erstberatungen: 329 - und Folgeberatungen: 156 <p>Insgesamt haben 2 Männer die Beratung in Anspruch genommen. Beide waren Transgender. Alle anderen waren Frauen: davon waren 55 unter 21 Jahre alt.</p> <p>Amt 32: § 3 ProstSchG (Anmeldung der Prostituierten) wird umfassend bearbeitet; von den 15 Prostitutionsstätten sind 10 bereits konzessioniert; Kontrollen im Sinne des ProstSchG werden durchgeführt.</p> <p>Ämter 17,32 und 53: Die Broschüre ‚Beratungsangebote für Prostituierte in Münster‘ wurde überarbeitet und in erhöhter Auflage gedruckt.</p>

Indikatoren im Handlungsfeld *Die Kommune als Dienstleisterin*

Indikatoren	2017	2019
Existieren spezielle Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Bildungswesen, z. B. Kampagnen gegen traditionelle Berufsbilder?	Am Girls´ Day 2017 haben 1.300 Mädchen und 130 Einrichtungen und Betriebe teilgenommen. Am Mädchen- und Jungentag nahmen 225 Schülerinnen und 425 Schüler teil. Der Kalender Münstermerker (früher „Mädchenmerker“) hat eine stadtweite Auflage von 7.000 und landesweit 91.680 Stück.	Am Girls´ Day 2019 haben rund 1.100 Schülerinnen und rund 130 Einrichtungen und Betriebe teilgenommen. Am Münsteraner Mädchen- und Jungentag nahmen 496 Schülerinnen und 580 Schüler teil. Der Kalender „Münstermerker – just for every gender*“ hat eine stadtweite Auflage von 6.500 und landesweite Auflage von 71.510 Exemplaren.
Wie hoch ist der Anteil der Kinder, die in Betreuungseinrichtungen betreut werden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen?	Unter 3 Jahren: 42,4 % 3 bis 6 Jährige: 103,4 %	Unter 3 Jahren: 46,6 % 3 bis 6 Jährige: 104,3 % 6 bis 10-jährige: 63,7% (OGS)
Gibt es Unterstützungsangebote für Personen, die pflegebedürftige Familienangehörige in Teilzeit oder Vollzeit betreuen, (zum Beispiel Beratungsangebote)?	Informationsbüro Pflege (eine Einrichtung des Sozialamtes)	Das Informationsbüro Pflege bietet weiterhin Beratung für Pflegebedürftige und deren Angehörige an.
Gibt es zweckgebundene Finanzmittel für den Abbau von geschlechter-spezifischer Gewalt?	Finanzierung der Frauenhäuser und Zuschüsse für vier Träger (Beratungsstellen und Frauensportverein)	2019 werden die Frauenhäuser und 7 weitere Angebote von den Ämtern 17, 50 und 51 finanziert. Die Beratungsstelle Frauen-Notruf hat das Pilotprojekt ‚Sicher-Unterwegs-in-MünsterTelefon‘ sumt initiiert und gestartet.

Handlungsfeld *Planung und nachhaltige Entwicklung*

Kurztitel der Maßnahme	Umsetzung: bisher erreichte (Teil-)Ziele
6.1 Frauenspezifische Belange in der Planung Verantwortlich: Amt 61	Workshop Gendersensible Stadtplanung Das Stadtplanungsamt und das Amt für Gleichstellung bieten im Frühjahr 2021 einen Workshop für Genderaspekte in der Stadtplanung an. Die Vorbereitungen hierzu laufen. Ziel ist die Grundsensibilisierung, um die Wirkung von Entscheidungen von Stadtplanung auf Menschen unterschiedlicher Geschlechter deutlich zu machen. Zielgruppen sind zum Beispiel Beschäftigte aus der Geschäftsstelle Stadtregion Müns-

	<p>ter, der Stadtforschung, der (Strategischen) Stadtentwicklung, der Denkmalpflege, und der Stadtteilplanung.</p>
<p>6.2 Modellprojekt Global Nachhaltige Kommune Verantwortlich: Amt 67</p>	<p>6.2 Modellprojekt Global nachhaltige Kommune Mit dem Modellprojekt "Global Nachhaltige Kommune in NRW" ist für Münster eine kommunale Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt worden. Sie basiert auf den 17 von der UN beschlossenen global gültigen Nachhaltigkeitszielen. Mittlerweile gibt es in Nordrhein-Westfalen einen zweiten Durchgang des Projektes, so dass sich insgesamt 30 Kommunen am Modellprojekt beteiligen.</p> <p>In der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030 sind die Ziele der Stadtgesellschaft im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung festgehalten. Sie wurden in einem breiten Diskussionsprozess vom Beirat Global Nachhaltige Kommune erarbeitet und 2018 und 2019 vom Rat der Stadt Münster beschlossen. Die Nachhaltigkeitsstrategie bildet den Orientierungsrahmen für die nachhaltige Entwicklung der Stadt und fließt als Leitplanke in andere städtische Prozesse z. B. Münster Zukünfte 20 30 50 ein.</p> <p>Der Rat der Stadt Münster hat folgende zehn Entwicklungsziele als Orientierungs- und Handlungsrahmen für die nachhaltige Entwicklung Münsters beschlossen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gesellschaftliche Teilhabe für alle ermöglichen 2. bezahlbar, umwelt- und sozialgerecht sowie gesund wohnen 3. natürliche Lebensgrundlagen erhalten 4. Wirtschafts-, Pendler und Freizeitverkehre umweltverträglich und klimaneutral gestalten 5. Klimaschutz aktiv gestalten 6. Gute Arbeit ermöglichen 7. Wirtschaft zukunftsorientiert entwickeln 8. Bildungsgerechtigkeit ganzheitlich gestalten 9. Globale Verantwortung im Handeln verankern 10. zukunftsfähige Produktions- und Konsummuster verwirklichen <p>In allen Themenbereichen wird darauf geachtet, dass die zu erreichenden Ziele ebenso wie die Maßnahmen zur Umsetzung gendersensibel dargestellt und ausgeführt werden. Das Amt für Gleichstellung ist Mitglied des Projektbeirats.</p> <p>Aktuelle Ratsbeschlüsse zur Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030: V/0669/2019: Teil 3 „Maßnahmenprogramm 2019 – 2022“, V/0515/2018: Teil 2 - Operative Ziele, V/0648/2017: Teil 1 - Leitlinien und strategische Entwicklungsziele.</p>
<p>6.3 Digitale Stadt Münster Verantwortlich: Verwaltungsführung</p>	<p>- Die Digitalisierungsstrategie der Stadt Münster Die Stadt Münster verfolgt in ihrer Digitalisierungsstrategie verschiedene Ansätze, um das Verwaltungshandeln selbst, sowie den Austausch zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Verwaltung digital zu gestalten und damit Verwaltungsabläufe schneller, effizienter und</p>

transparenter zu machen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll hierbei auf verschiedene Weise Berücksichtigung finden.

Die digitale Arbeitsplatzgestaltung beispielsweise fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Juni 2020 waren 720 Arbeitsplätze der Stadt Münster so ausgestattet, dass ein ortsunabhängiges Arbeiten möglich ist. Das bedeutet eine Steigerung der gleichzeitig möglichen Zugriffe um über 500 im letzten Jahr. Darüber hinaus werden aktuell vermehrt Videokonferenztools genutzt, um auch Besprechungen mit mehreren Personen ortsunabhängig zu ermöglichen. Selbstverständlich ist der hohe Anstieg bedingt durch die Corona-Einschränkungen.

Die Möglichkeiten des ortsunabhängigen Arbeitens sollen nach dem Antrag „Moderne Verwaltung, moderne Arbeitsformen“ der CDU-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 16.06.2020 (A-R/0029/2020) auch nach den Pandemie-Zeiten im notwendigen Maß weiter genutzt werden. In diesem wird die Verwaltung beauftragt, alsbald technische und organisatorische Voraussetzungen für mehr digitale Arbeitsplätze/Homeoffice und Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Angestellte der Verwaltung und der städtischen Gesellschaften zu schaffen. Bei der Umsetzung wird auf ein Entgegenwirken der sozialen Isolation sowie der fehlenden Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben geachtet.

Neue Formen der Interaktion zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Stadtverwaltung, z.B. durch vermehrt digitale Antragstellung oder digitale Bürgerbefragungen, ermöglichen eine höhere Vielfalt an bürgernaher Verwaltungstätigkeit. Des Weiteren wird im Zuge der Einführung neuer digitaler Prozesse die Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Beteiligung sowie Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern explizit verfolgt.

Im Tätigkeitsbereich Open Data wurde ein Projekt zur Lebenslage „Familie“ durch die primäre Veröffentlichung von familienrelevanten offenen Daten umgesetzt. Im Ergebnis entstand daraus mit Beteiligung der Zivilgesellschaft eine Familien-App. Inklusion und Gleichberechtigung sind im Open-Data-Bereich fortlaufende Themen: Einerseits soll generell ein niederschwelliger, barrierefreier Zugang zu Daten gegeben sein, andererseits werden entsprechende Datensätze bereitgestellt, z.B. eine Übersicht von geeigneten Stillplätzen oder eine Liste barrierefreier Bushaltestellen.

Darüber hinaus achtet die Stadtverwaltung bei der Nutzung neuer Technologien sowie grundsätzlich im Arbeitsalltag auf den Schutz vor digitaler Gewalt für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bürgerinnen und Bürger. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen verschiedene Hilfen und Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz zur Verfügung. In Bezug auf den Schutz der Bürgerinnen und Bürger finden sich vielfältige Vorgaben in der Netiquette für die Social Media-Kanäle der Stadt Münster (<https://www.stadt-muenster.de/social-media-netiquette.html>).

- Smart City: Neben dem Prozess „Digitale Stadt“ ist im Herbst 2019 auch der Prozess „Smart City Münster“ gestartet worden. Dieser Pro-

	<p>zess wird koordiniert und gesteuert durch die Stabstelle Smart City im Dezernat für Planung, Bau und Wirtschaft der Stadt Münster. Aktuell steht die Erarbeitung einer Smart City-Strategie an.</p> <p>Bei einer „Smart City“ geht es um Stadtentwicklung im Digitalen Zeitalter. Ziel ist die Steigerung der Lebensqualität und die Stärkung Münsters als attraktiver Wirtschaftsstandort. Angesprochen sind Handlungsfelder an den Schnittstellen von Stadtentwicklung und Digitalisierung wie zum Beispiel Mobilität, Energie, Handel, Wissenschaft und Bildung sowie Wohnen. Zudem sollen digitale Lösungen und Werkzeuge für verbesserte und unmittelbare Formen der Bürgerbeteiligung genutzt werden.</p> <p>Auch für die Erarbeitung der o.g. Smart City-Strategie und für die damit verbundenen Prozesse und Projekte gilt es, diese hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse zu betrachten.</p>
<p>6.4 Gendergerechte Existenzgründung Verantwortlich: Amt 59</p>	<p>Die Analyse der Daten zu Existenzgründungen, die im Jobcenter bekannt werden, ergeben keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Die untersuchte Personengruppe – Existenzgründer im SGB II-Bezug – ist zu klein, um Handlungsansätze für konkrete Maßnahmen für die Zielgruppe zu erstellen.</p>
<p>6.5 Fair Trade in der Stadtverwaltung – gendergerecht Verantwortlich: Amt 33</p>	<p>Die Steuerungsgruppe Fairtrade-Stadt Münster informiert regelmäßig bei öffentlichen Veranstaltungen über den Fairen Handel und die positiven Auswirkung auf (die produzierenden) Frauen. Die Veranstaltungen richten sich an die gesamte Bevölkerung von Münster und somit auch an die Bediensteten der Stadtverwaltung Münster. Die gendergerechte Umsetzung von Fair Trade in der Stadtverwaltung ist nicht messbar.</p>

Indikatoren im Handlungsfeld **Planung und nachhaltige Entwicklung**

Indikatoren	2017	2019
<p>In welchen strategischen und operationalen Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung des Programms „Global nachhaltige Kommune“ ist die Geschlechterperspektive explizit integriert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Themenfeld „Gesellschaftliche Teilhabe und Gender mit Berücksichtigung der Wohnraumsituation“ Operative Ziele: <ul style="list-style-type: none"> - Die Stadt setzt sich dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen. - Der Haushaltsplan wird mit FINANZfairTEILUNG (Gender Budgeting) vermehrt zielgruppenspezifisch aufgestellt. In jedem Dezernat wird auf mindestens ein zusätzliches Produkt Gender Budgeting angewandt. - Die Förderung von Mädchen und jungen Frauen im MINT- 	<p><u>1.1.3 Strategisches Entwicklungsziel:</u> Frauen und Männer haben in unterschiedlichen Lebenslagen und ohne stereotype Rollenzuweisungen gleiche Teilhabechancen insbesondere im Hinblick auf Bildung, Kultur, Beruf und selbstbestimmtes Leben.</p> <p><u>4.1.3 Strategisches Entwicklungsziel:</u> Frauen und Männer erhalten gleiche Vergütung bei gleicher Arbeit. Die Arbeitsbedingungen geringfügig Beschäftigter werden kontinuierlich verbessert. Operatives Ziel A Die Stadt setzt sich aktiv dafür ein, den Anteil der Frauen in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen. Entsprechend der im</p>

	Bereich erhält einen besonderen Stellenwert.	Gleichstellungsplan 2021 genannten Zielen wird sie einschließlich kommunaler Einrichtungen und Unternehmen bis 2030 die bestehende Unterrepräsentanz abbauen.
Werden die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Stadtplanung und dem öffentlichen Nahverkehr berücksichtigt?	Zum Beispiel: - Soziale Stadt Kinderhaus - Integriertes Entwicklungskonzept für den Stadtteil Coerde	Maßnahmenprogramm Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide (ehemals Soziale Stadt Kinderhaus): - im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Programmevaluierung inklusive Monitoring werden alle Daten sowie Indikatoren zur Messung der Zielerreichung geschlechterspezifisch ausgewiesen, soweit sie gegendert zur Verfügung stehen. Wenn Daten nach Geschlechtern differenziert aufgeschlüsselt vorliegen, wird dies bei entsprechender Relevanz im InSEK Coerde berücksichtigt (z.B. Sportangebote für Frauen und Mädchen muslimischen Glaubens, geschlechtsspezifische Sprachkurse für Mütter und Väter).