

Amt für Gleichstellung

4. Aktionsplan der Europäischen Charta  
für die Gleichstellung von Frauen und  
Männern auf lokaler und regionaler  
Ebene für Münster  
2021-2023

Gleichstellung

Münster

SEXUALITÄT

FRAUEN

EUROPA

Kultur

Diskriminierungsfrei

Care-Arbeit

Jungen

LSBTIQ\*

Bildung

MÄNNER

SPRACHE

Klischeefrei

Rollenstereotype

Stadtplanung

Gendergerecht

GEWALTSCHUTZ

Mädchen

Politik

Glück

Inklusion

Selbstbestimmtheit

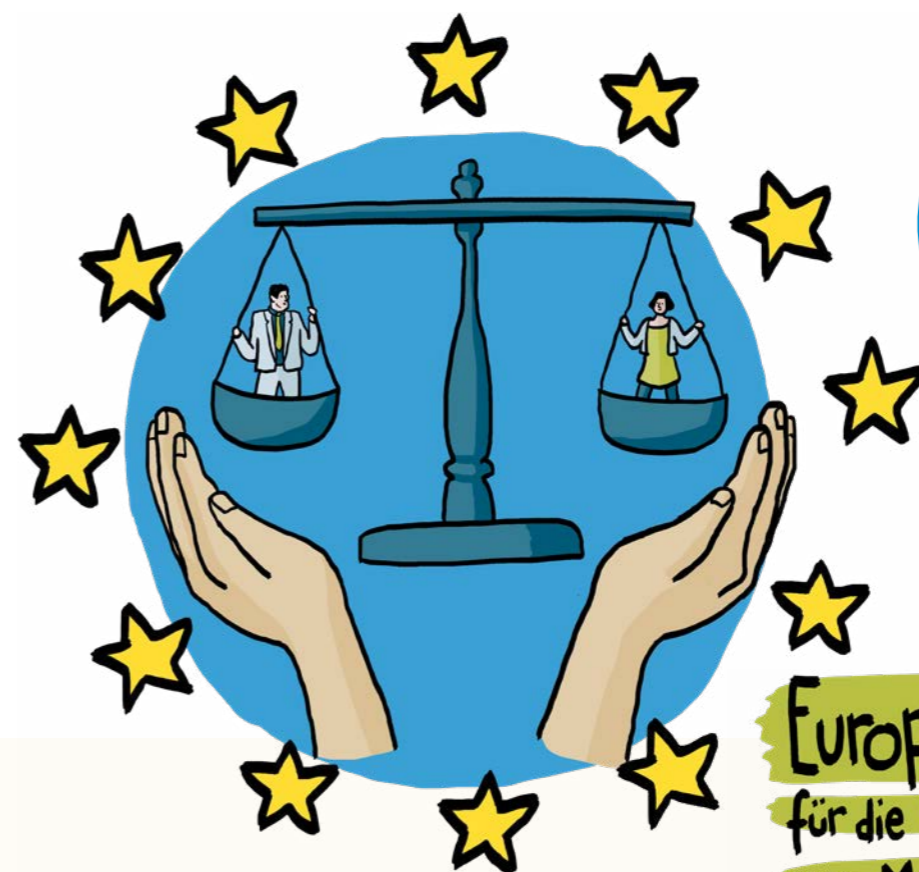
INTEGRATION

Vorbilder

CHANCEN

Senior\*innen

ELTERNZEIT



# Inhaltsverzeichnis

## Europäische Charta für die Gleichstellung von Mann und Frau

<b>Vorwort</b>	4	<b>Abbau von Gewalt gegen Frauen, Männer und LSBTIQ*-Community</b>	32
<b>Vielfalt sichtbarer machen</b>	6	Häusliche Gewalt	34
Gendermonitoring	8	Gewalt durch und gegen Männer	35
Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten (LSBTIQ*)	8	Gewalt gegen Menschen der LSBTIQ*-Community	35
Geschlechtersensible Jugendarbeit	9	<b>Gendergerechte Sprache</b>	36
<b>Buntes und diverses Stadtbild</b>	10	Gendergerechte Sprache in Publikationen	39
Ausbau von Kunst- und Kulturprojekten, die Vielfalt sichtbar machen	12	Umstellung der städtischen Online-Plattformen	39
Historische Forschung zur Sichtbarmachung von Diversität	13	<b>Die Stadt Münster als faire Arbeitgeberin</b>	40
Gendersensible und diskriminierungsfreie Medien in der Stadtbücherei	14	Grenzachtender Umgang	42
Sichtbarmachen von Frauen bei Straßennamen	14	Förderung guter Führung und Fortbildungen zu Genderkompetenz	42
Regenbogen-Ampelfigur	15	Gleichstellung in städtischen Beteiligungsgesellschaften	43
<b>Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Politik</b>	16	<b>Gleiche Teilhabe in der Finanz- und Stadtplanung</b>	44
Motivation zum Engagement für politische Beteiligung	18	FINANZfairTEILUNG	46
Weibliche Vorbilder in der Politik	19	Beteiligung und Planung	48
<b>Aufbrechen von Rollenstereotypen</b>	20	Toiletten im öffentlichen Raum unter Genderaspekten	49
Gendersensible Elementarpädagogik	22	<b>Sport für Frauen und Mädchen</b>	50
Mädchen? Junge? Und was gibt es da noch? Rollenbilder, Identität, Sexualität	23	Sportentwicklungsplan: Attraktivität der Sporthallen, der Vereinstätigkeiten und Bäder für Mädchen und Frauen steigern	52
Berufsorientierung und Lebensplanung klischeefrei	24	<b>Gendersensible Integration</b>	54
Partnerschaftliche Familienarbeit	25	Online-Map mit Beratungs- und Integrationsangeboten	56
<b>Bedarfsgerechte Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien</b>	26	Kulturmittler*innen: Kooperation mit dem MuM e. V.	56
Bedarfsgerechte Angebote der Kindertagesbetreuung	28	Projekt „Integration of Women in Sports“	57
Zukunft der Kindertagesbetreuung	30	<b>Relevante Artikel der Europäischen Charta für Gleichstellung für den 4. Aktionsplan</b>	58
Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit	30	<b>Ämterbezeichnungen</b>	62
Kinderwunschberatung für Regenbogenfamilien	31	<b>Impressum</b>	63
Münster-Nadel unter Genders Gesichtspunkten	31		

# Vorwort

Geschlecht ist überall. Es ist so allgegenwärtig, dass wir es oft nicht reflektieren. Ganz selbstverständlich nehmen wir unser Gegenüber wahr und ordnen die Person gedanklich ein. Unbewusst verbinden wir mit dieser Zuschreibung auch Rollen und Vorstellungen, die einschränkend sein können.

Auch in Entscheidungen von Kommunen können sich diese Annahmen widerspiegeln. Deshalb ist es notwendig, dass sie ihren Einfluss auf das tägliche Leben ihrer Bürger\*innen so wahrnehmen, dass sie Gleichstellungsaspekte in allen Handlungsfeldern systematisch mitdenken. Für eine strategische Gleichstellungspolitik bieten dafür die Aktionspläne zur Europäischen Charta für die Gleichstellung das richtige Instrument.

Münster ist der Europäischen Charta als eine von über 1.700 europäischen Kommunen aus 35 Ländern im Jahr 2009 beigetreten. Die seitdem verfassten Aktionspläne dokumentieren die Entwicklung und die Erfolge der Gleichstellungsarbeit in Münster auf vielfältige Weise. Mit Hilfe der Charta wurden beispielsweise mehr Straßen und Plätze nach Frauen benannt und im Amt für Gleichstellung wurden die Arbeitsbereiche Männer- und Jungenarbeit und LSBTIQ\* eingerichtet.

Um die Vielfalt an Themen abzudecken, wurde der Aktionsplan thematisch breit aufgestellt. Der Plan setzt an Punkten an, bei denen noch Handlungsbedarf besteht und zeigt dadurch auch, wie viel Einfluss in einer Kommune zur Verfügung steht, um für die Gleichstellung der Geschlechter Fortschritte zu erzielen.

Aktionspläne, wie sie im Rahmen der Charta vorgesehen sind, leben von der Vielfalt. Sie bieten die Möglichkeit, auf die Unterschiedlichkeit des Aktionsraumes und auch der Akteur\*innen zwischen Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft einzugehen. So werden Sie in diesem Aktionsplan neben großen Metazielen und konkreten Projekten so manches Mal auch kleine Detailaufgaben finden.

Wir haben diese Vielfalt in konsistenter Struktur aufgefangen. Innerhalb der einzelnen Zielsetzungen starten wir auf einer übergeordneten Ebene, um dann immer mehr ins Detail zu gehen. Die gleiche Struktur liegt auch den Indikatoren zu Grunde. Daneben finden sich jeweils Hinweise auf die dabei beteiligten Ämter der Stadtverwaltung (in numerischer Aufzählung) sowie eine Zuordnung zu den Artikeln der Charta.

Entstanden ist dieser Aktionsplan mit einem Kernteam der Verwaltung, bestehend aus Vertreter\*innen der Bereiche Kultur, Soziales, Bildung, Planung, Gesundheit, Nachhaltigkeit und Personal. Beteiligt am Aktionsplan wurden außerdem Vertreter\*innen der Politik und der Zivilgesellschaft. Denn die Ziele und Maßnahmen werden über die Verwaltung hinaus auch von unabhängigen Trägern und Netzwerken aus der Gleichstellungsarbeit umgesetzt.

Der neue Aktionsplan trägt eine bunte, innovative und ambitionierte Mischung von Maßnahmen zusammen. Maßnahmen, mit denen wir alle die Stadt Münster in den kommenden Jahren noch geschlechtergerechter gestalten werden.

Wir laden Sie ein, sich einzubringen und zu beteiligen. Seien Sie Teil der Veränderung.

*Herzliche Grüße aus dem Amt für Gleichstellung*

# Vielfalt sichtbarer machen

- Gendermonitoring
- Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten (LSBTIQ\*)
- Geschlechtersensible Jugendarbeit

# Vielfalt sichtbarer machen

Gleichstellung der Geschlechter ist die Aufgabe der gesamten Gesellschaft – unabhängig von der geschlechtlichen Identität und der sexuellen Orientierung. Die Stadt Münster ist sich der vielfältigen Lebenslagen der Menschen bewusst und setzt auf die geschlechtssensible Umsetzung von Angeboten und Maßnahmen, die Diversität und Vielfalt sichtbar machen.

## Gendermonitoring

Eine wichtige Grundlage von Entscheidungen der Stadt Münster sind Zahlen, Daten und Fakten. Die Kommune erhebt und veröffentlicht schon seit Jahren fast flächendeckend geschlechterdifferenzierte Zahlen. In der Publikation „Gendermonitoring“ werden seit Ende 2020 sowohl bereits vorhandene als auch neu erhobene gleichstellungsrelevante Zahlen veröffentlicht. Es macht sichtbar, wo die Gleichstellung der Geschlechter bereits erreicht ist und wo noch Handlungsbedarf besteht: Wie ist die Verteilung der Geschlechter in den Fraktionen im Rat? Wer nutzt in Münster wie intensiv die Stadtbüchereien? Und wie viele Väter nehmen in Münster länger als zwei Monate Elternzeit?

Diese Informationen bieten Grundlagen für eine zielgerichtete Steuerung für Politik und Verwaltung. Zusätzlich dient das Gendermonitoring aber auch der Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Es richtet sich deshalb an die gesamte Stadtgesellschaft sowie Wissenschaft und Forschung. Eine jährliche Aktualisierung und inhaltliche Weiterentwicklung hin zur Abbildung aller vier möglichen Geschlechtsangaben – weiblich, männlich, divers und ohne Angabe – werden dazu beitragen, den Stand der Gleichstellung der Geschlechter in Münster immer besser abbilden zu können.

### ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 61

- › Artikel 8: Allgemeine Verpflichtungen
- › Artikel 25: Stadt- und Lokalplanung

## Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten (LSBTIQ\*)

Die Stadt Münster setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten ein. Im Amt für Gleichstellung ist der Arbeitsbereich für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter und queere Menschen fest verankert.

Menschen, die einer sexuellen oder geschlechtlichen Minderheit angehören, erleben in ihren Familien, in Schulen, am Arbeitsplatz und im öffentlichen Raum noch immer Diskriminierungen, Ausgrenzungen und Gewalt. Oft sind sie mit ihren Erfahrungen und Lebenswelten unsichtbar.

Der vom Amt für Gleichstellung entwickelte Arbeitsplan für die „Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten“ legt den Schwerpunkt für die Jahre 2021 bis 2023 auf trans und inter Personen. Er benennt Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen in den Bereichen Personenstand und Geschlechtseinträge, zur Weiterentwicklung der gendersensiblen Sprache in der Stadtverwaltung, die alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten berücksichtigt, Etablierung von Beratungsangeboten für trans und inter Menschen, Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt in der Stadtgesellschaft (auch Öffentlichkeitsarbeit), Fortbildung und Sensibilisierung von städtischen Mitarbeitenden für das Thema Diversity, sowie Schaffung stadtinterner Vernetzungsstrukturen.

### ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

- 10, 13, 17, CITEQ, 33, 51, 53
- › Artikel 6: Kampf gegen Stereotype
- › Artikel 10: Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

**SENSIBILISIERUNG FÜR ROLLENSTEREOTYPE VERHILFT JUGENDLICHEN ZU EINER FREIEN WAHL IHRER LEBENSGESTALTUNG.**

## Geschlechtersensible Jugendarbeit

Jugendliche sind mit Beginn der Pubertät in einer sensiblen Phase ihrer Identitäts- und Persönlichkeitsentwicklung. Während dieser Zeit ist es notwendig, sie in ihrem Selbstfindungsprozess zu stärken und die Auseinandersetzung mit eigenen Vorstellungen, Wünschen und Zukunftsplänen zu begleiten.

Geschlechterklischees und Rollenerwartungen sowie die Probleme, die aus einer stereotypen Sozialisation von Mädchen und Jungen entstehen können, sollen kritisch hinterfragt und dekonstruiert werden. Dies trägt zur Entwicklung eines selbstbestimmten Lebens sowie zur Thematisierung, Sensibilisierung und Veränderung von Ungleichheiten in unserer Gesellschaft bei.

Verschiedene Träger in Münster arbeiten gendersensibel und halten geschlechtsspezifische Angebote für Kinder und Jugendliche vor. Einige sind in der Arbeitsgemeinschaft Gender vernetzt, deren Geschäftsführung das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien stellt.

Die inhaltliche gendersensible Arbeit wird vertieft in den trägerunabhängigen Arbeitskreisen „Mädchen“ und „Jungen und Männer“. In ihnen werden Konzepte und Arbeitsstrukturen entwickelt, die alle Geschlechter jenseits der typischen Zuschreibungen ansprechen und einbeziehen wollen. Beide Arbeitskreise wollen in den kommenden Jahren die Organisation und Arbeitsstruktur weiterentwickeln und die Öffentlichkeitsarbeit intensivieren, um den Bekanntheitsgrad der Angebote und Ansätze zu erhöhen.

### ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN

ÄMTER: 17, 51

- › Artikel 6: Kampf gegen Stereotype

## Indikatoren

Bereiche, in denen Gendermonitoring erweitert wurde

Umsetzung der Maßnahmen aus dem Arbeitsplan für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten

Geschlechter-spezifische Angebote für Kinder und Jugendliche



Die Artikelnummern beziehen sich auf die Charta. Auszüge daraus finden Sie auf Seite 58-61.

# Buntes und diverses Stadtbild

- Ausbau von Kunst- und Kulturprojekten, die Vielfalt sichtbar machen
- Historische Forschung zur Sichtbarmachung von Diversität
- Gendersensible und diskriminierungsfreie Medien in der Stadtbücherei
- Sichtbarmachen von Frauen bei Straßennamen
- Regenbogen-Ampelfigur

# Buntes und diverses Stadtbild

Münster ist bunt und vielfältig. Diese Vielfalt soll auf unterschiedlichen Wegen sichtbar und erlebbar gemacht werden. Dies wirkt stereotypen Vorurteilen und Diskriminierung entgegen und fördert eine offene und plurale Stadtgesellschaft.

## Ausbau von Kunst- und Kulturprojekten, die Vielfalt sichtbar machen

Der Frauenanteil in Kunstinstitutionen ist unverändert niedrig – insbesondere bei verantwortungsvollen Aufgaben zu künstlerischen Programmen und Inhalten. Vom Kulturamt wird deshalb noch verstärkter als bisher bei der Bildung von Juries und Vergabegremien auf eine jeweils geschlechterspezifisch ausgegli-

chene Besetzung geachtet.

Zusätzlich bietet das Stadtmuseum Wechselausstellungen und Veranstaltungen zu geschlechterspezifischen Themen an. Bei Publikationen und Themenabenden des Stadtarchivs werden Genderaspekte nach Möglichkeit berücksichtigt.

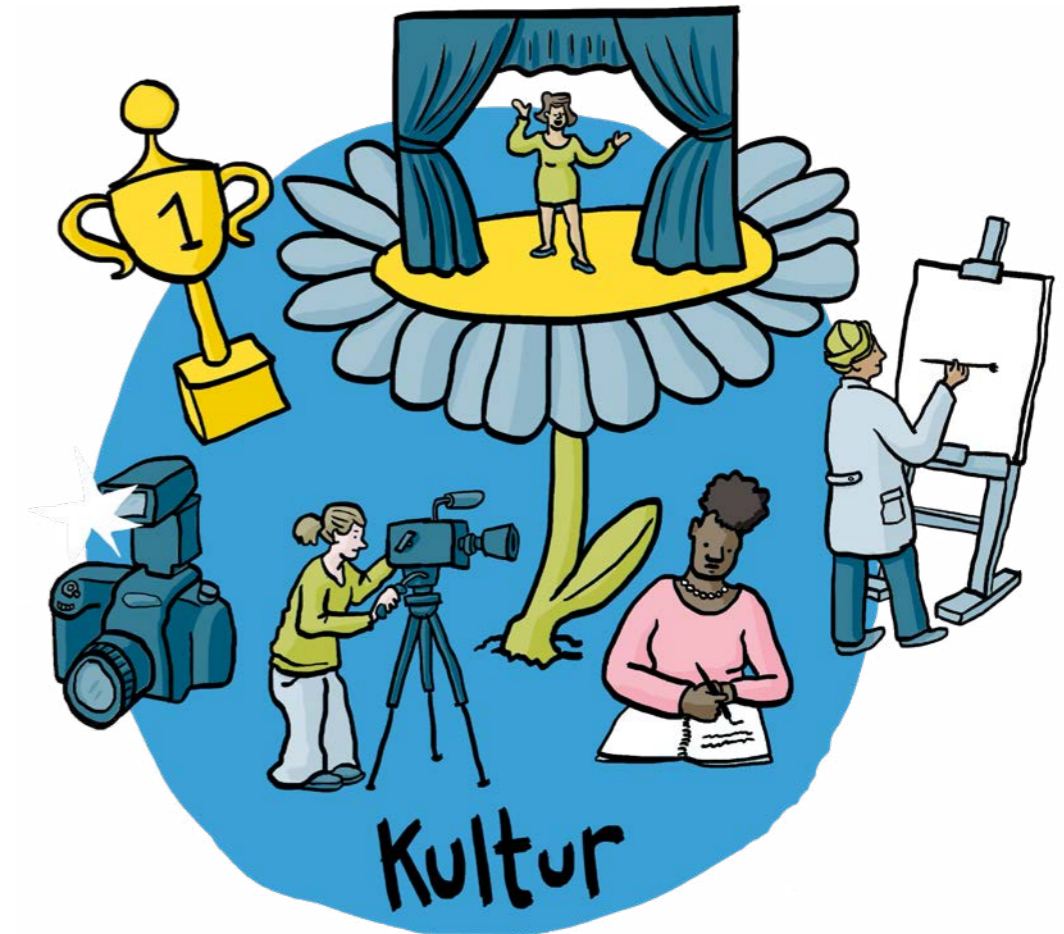
### ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

KUNSTHALLE, 41, 45, 47

› Artikel 20: Kultur, Sport und Freizeit



UM ALLEN MENSCHEN IN MÜNSTER EINE LEBENSWERTE STADT ZU BIETEN, MACHEN WIR DIE VIELFALT DER LEBENSFORMEN UND SEXUELLER IDENTITÄTEN IM STADTBILD SICHTBARER.



## Historische Forschung zur Sichtbarmachung von Diversität

Die Stadt Münster setzt den Ratsbeschluss „Gedenken an die verfolgten Homosexuellen und vergessene Opfergruppen der NS-Zeit sowie den Internationalen Tag gegen Homophobie (IDAHOT) in der Stadtgesellschaft sichtbar machen“ vom 17.03.2021 um. Sie erforscht die Verfolgung Homosexueller und anderer sogenannter vergessener Opfergruppen während der NS-Zeit

und deren Benachteiligung, Stigmatisierung, Diskriminierung und Emanzipation in der jungen Bundesrepublik. Das Projekt enthält auch einen Sammlungsauftrag zur LSBTIQ\*-Emanzipationsgeschichte und sieht für die Erarbeitung von Gedenkformaten die Beteiligung der Zivilgesellschaft vor.

### ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 45, 47

- › Artikel 3: Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
- › Artikel 6: Kampf gegen Stereotype
- › Artikel 10: Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen



## Gendersensible und diskriminierungsfreie Medien in der Stadtbücherei

Bücher, Filme und Computerspiele enthalten häufig immer noch limitierende und stereotype Rollenbilder: Jungen erleben Abenteuer, Mädchen eher den Alltag. Familien bestehen aus Mutter, Vater, Kind. Mütter arbeiten selten und Väter kommen im Alltag der Kinder kaum vor. Die Stadtbücherei richtet ihre Aufmerksamkeit insbesondere auf die Medien in der Kinderbücherei: Es werden Bücher und Filme vorgestellt, die diesen Mustern nicht folgen und eine diversere Darstellung von Familienformen und Rollenbildern bieten. Altersgerecht werden auch in Kinderbüchern Themen wie Sexismus, Rassismus, Mobbing oder Homo- und Transfeindlichkeit aufgegriffen und in einfacher Sprache erzählt. Für Kindertagesstätten und Schulen werden Medienkoffer bereitgestellt, die Begleitmaterial und Fachbücher enthalten.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 42

› Artikel 20: Kultur, Sport und Freizeit

## Sichtbarmachen von Frauen bei Straßennamen

Für die meisten Straßen und Plätze, die in Münster nach Personen benannt sind, wurden männliche Persönlichkeiten ausgewählt. Um ein ausgewogeneres Verhältnis mit mehr weiblichen historischen Persönlichkeiten bei Straßennamen zu erreichen, hat das Vermessungs- und Katasteramt zusammen mit dem Stadtarchiv und dem Stadtmuseum eine Sammlungsliste mit historisch relevanten Frauen erstellt (V/0281/2021). Zuständig für die Benennung von Straßen und Plätzen sind überwiegend die Bezirksvertretungen und bei Straßen und Plätzen, deren Bedeutung über den Stadtbezirk hinausgeht, der Hauptausschuss, denen die Vorlage zur Verfügung gestellt wird.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

33, 45, 47, 62

› Artikel 6: Kampf gegen Stereotype

## Indikatoren

Besetzung von Jurys und Vergabegremien

Gedenkformate zur Erinnerung an Homosexuelle und anderer sogenannter vergessener Opfergruppen während der NS-Zeit und der Verfolgung nach §175 StGB in der jungen Bundesrepublik

Anzahl der neuen gendersensiblen Medien in der Stadtbibliothek

Anzahl der nach Frauen benannten Straßen ab 2017

## Regenbogen-Ampelfigur

Eine bunte Stadtgesellschaft soll auch durch ein buntes Stadtbild repräsentiert werden. Im Alltag begegnen uns oftmals stereotype Darstellungen und Abbildungen, die als solche häufig gar nicht mehr wahrgenommen werden. Doch genau dort bieten sich Möglichkeiten, Diversität und die Vielfalt der Gesellschaft aufzuzeigen. So kann ein Ansatzpunkt sein, das standardisierte Ampelmännchen durch vielfältige Ampelmenschen/ Regenbogenampelfiguren zu ersetzen. Entsprechende Vorlagen finden sich in anderen Städten und Kommunen, beispielsweise in Wien oder in Bielefeld.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

MÜNSTER MARKETING, 62

› Artikel 6: Kampf gegen Stereotype



# Ausgewogenes Geschlechter- verhältnis in der Politik

→ Motivation zum Engagement für  
politische Beteiligung

→ Weibliche Vorbilder in der Politik

# Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Politik

Nach wie vor sind Frauen in der Politik und in den städtischen Gremien unterrepräsentiert. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungspositionen ist jedoch unabdingbar für eine geschlechtergerechte Mitbestimmung. Oftmals fehlt es aufgrund von festverankerten Rollenstereotypen und vereinbarkeitsunfreundlichen Strukturen jedoch an Perspektiven und Möglichkeiten zur politischen Partizipation. Die Stadt Münster setzt sich deswegen dafür ein, mehr Perspektiven und Grundlagen zur Partizipation zu schaffen.

## Motivation zum Engagement für politische Beteiligung

Gremien sollen nach § 12 LGG NRW paritätisch besetzt werden, in wesentlichen Gremien (§ 12 Abs. 2 LGG NRW) müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40

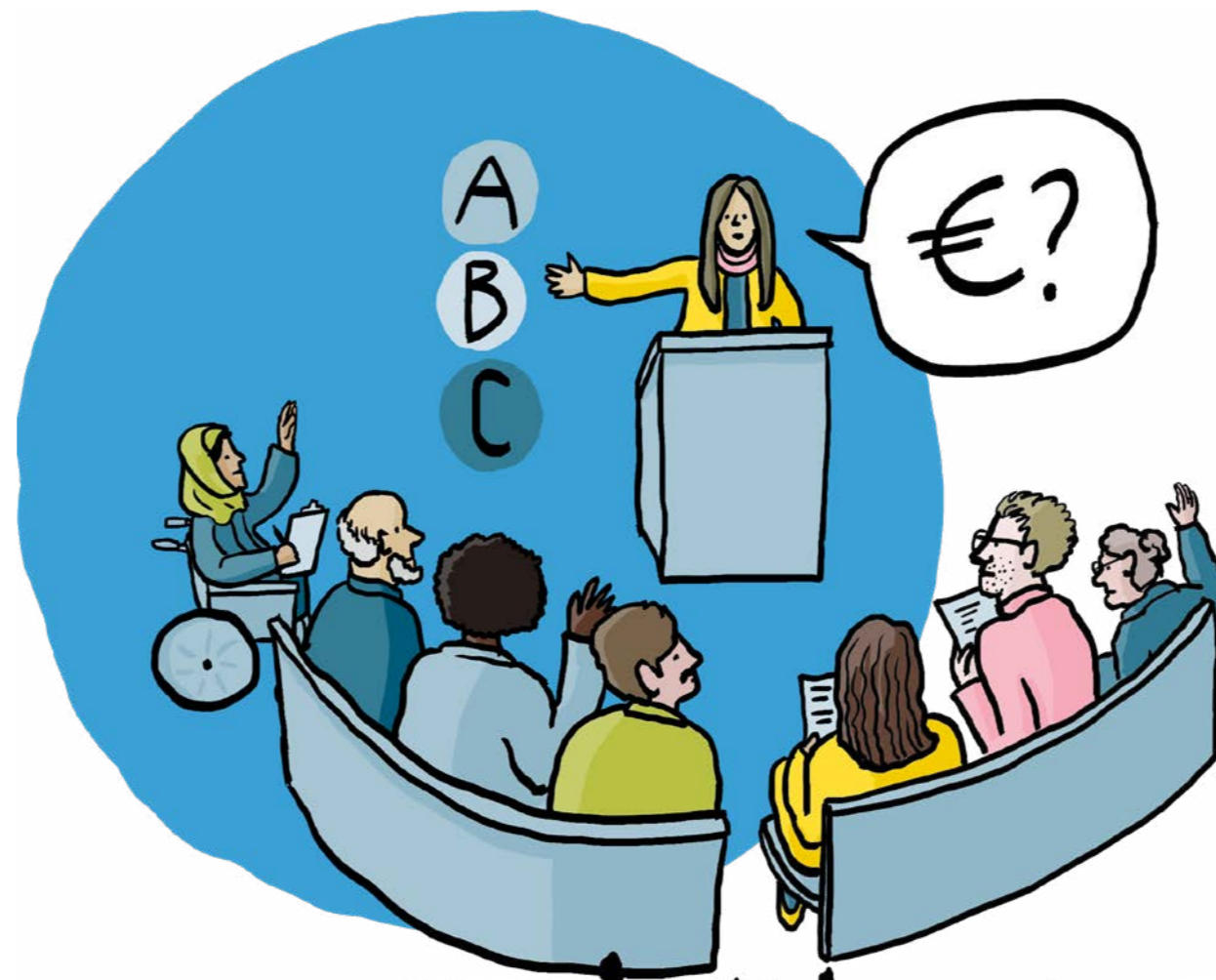
Prozent vertreten sein. Die Fraktionen und andere Stellen, die Personen vorschlagen, werden im Zuge der Besetzung von Gremien vom Amt für Bürger- und Ratsservice auf diese Vorgaben aufmerksam gemacht. Sollten die Vorschlagslisten dennoch kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen, werden sie erneut darauf hingewiesen.

Das Monitoring, in dem die Zusammensetzung aller Gremien mit städtischer Beteiligung dokumentiert wird, wird weitergeführt und regelmäßig dem Rat zurückgespiegelt.

### ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 33

- › Artikel 2: Politische Vertretung
- › Artikel 3: Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

**NUR WENN GREMIEN PARITÄTISCH BESETZT WERDEN, SIND DEREN ENTSCHEIDUNGEN FÜR UNSERE PLURALE GESELLSCHAFT REPRÄSENTATIV.**



# paritätische Mitbestimmung

## Indikatoren

Anteil Männer im Rat

Anteil Frauen im Rat

Beteiligung an den angebotenen Workshops

## Weibliche Vorbilder in der Politik

Der Anteil weiblicher Ratsmitglieder in Münster ist seit den Kommunalwahlen 2020 von 32,9 Prozent auf 39,4 Prozent gestiegen. In verschiedenen, teils bereits vorhandenen Formaten der Parteien (Workshops, Speed-Dating etc.), stellen Rollenvorbilder, also weibliche Kommunalpolitikerinnen, ihren Weg in die Politik vor. Die Angebote richten sich auch an alle Menschen in der Familienphase. Ihnen wird gezeigt, wie auch in diesem Lebensabschnitt ein aktives Engagement in Ehrenämtern und Politik möglich ist. Die Verwaltung unterstützt diese Formate und Initiativen mit zielorientierten Angeboten wie zum Beispiel „Aus der Praxis für die Praxis“ oder zu rechtlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur konkreten Unterstützung des kommunalpolitischen Mandats.

### ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 33 IN KOOPERATION MIT DEN FRAKTIONEN

- › Artikel 2: Politische Vertretung
- › Artikel 3: Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

# Aufbrechen von Rollen- stereotypen

- Gendersensible Elementarpädagogik
- Mädchen? Junge? Und was gibt es da noch?  
Rollenbilder, Identität, Sexualität
- Berufsorientierung und  
Lebensplanung klischeefrei
- Partnerschaftliche Familienarbeit

# Aufbrechen von Rollenstereotypen

Die Vorstellungen zu Geschlechterrollen sind in unserer Gesellschaft nach wie vor fest verankert. Trotz der in der Öffentlichkeit präsenter werdenden Vielfalt sind Zuschreibungen und Rollenstereotype von „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ immer noch die Grundlage vieler Strukturen und der alltäglichen Wahrnehmung. Daraus resultieren Diskriminierungen von Menschen, die sich außerhalb dieser binären Norm befinden, und auch die Ungleichverteilung von Berufs- und Lebenschancen. Gerade für Kinder und Jugendliche ist es deshalb notwendig, Stereotype zu hinterfragen und ihnen ihre Selbstverständlichkeit zu nehmen. Langfristig kann dies zu einem Wandel hin zu mehr Vielfalt und Akzeptanz und dadurch zu gleichen Chancen für alle führen.

## Gendersensible Elementarpädagogik

Gendersensible Pädagogik ist eine Querschnittsaufgabe in Kindertageseinrichtungen. Kinder werden in ihrer geschlechtsbezogenen Entwicklung begleitet und ab einem jungen Alter bereits dabei unterstützt, ihre individuelle Geschlechtsidentität zu entwickeln. Dabei soll Diversität wahrgenommen und zugelassen werden, damit jede\*r die gleichen Voraussetzungen für die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit hat.

Es ist von besonderer Bedeutung, dass Fachkräfte ihre eigenen Vorurteile reflektieren und sie kritisch hinterfragen (vorurteilbewusste Bildung und Erziehung).

Werden Mädchen mit einem Lob für ihr hübsches Kleid begrüßt? Traut man Jungen weniger Empathie und Sensibilität zu? Das Ziel ist, Kinder in ihrer individuellen Einzigartigkeit zu fördern und ihre Entwicklung nicht durch Genderstereotype zu begrenzen und behindern. Fachkräfte sind dabei selbst positive Rollenvorbilder für die Kinder, weshalb Fortbildungen zum Thema Gendersensibilität in der Pädagogik für alle Erzieher\*innen angeboten werden. Auch wird auf die Einstellung von mehr männlichen und non-binären Erzieher\*innen im Kita-Bereich geachtet.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 51

› Artikel 6: Kampf gegen Stereotypen

# reflektiert



## Mädchen? Junge? Und was gibt es da noch? Rollenbilder, Identität, Sexualität

Der Münsteraner Mädchen- und Jungentag trägt nun den neuen Titel „Mädchen\* und Jungen\*tag“, um alle geschlechtlichen Identitäten einzubeziehen. Der Tag bietet Schüler\*innen der 6. oder 7. Klasse der weiterführenden Schulen, inklusiven Schulen sowie Förderschulen an, sich mit den Themen weibliche und männliche Identität, Rollenbilder, Lebensplanung, kulturelle Vielfalt, sexuelle Identität & Orientierung sowie Schönheitsideale und soziale Medien zu beschäftigen.

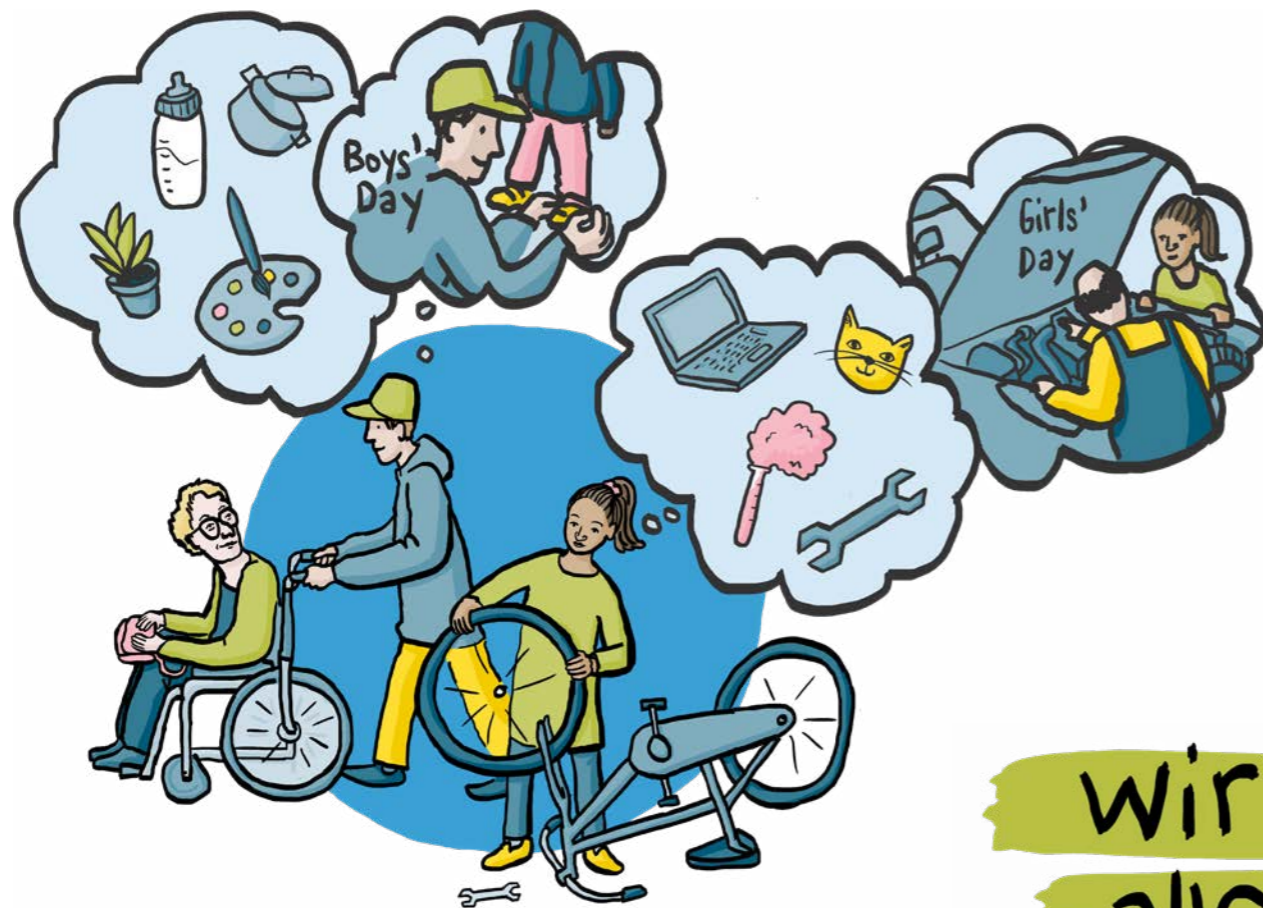
Ziele des Münsteraner Mädchen\*- und Jungen\*tags sind die Unterstützung des Selbstfindungsprozesses, Stärkung sozialer Kompetenz, Thematisierung emotionaler Bedürfnisse und die Entdeckung eigener, kreativer Ressourcen. Die Stärkung der Selbst- und Fremdwahrnehmung und die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen weiblichen und männlichen Lebens- und Identitätsentwürfen gehören zu den Grundlagen. Die Umsetzung findet in Kooperationen mit Trägern der Jugendhilfe statt.

Ab 2021 werden beim Münsteraner Mädchen\*- und Jungen\*tag weitere Themen einbezogen und neue Methoden in der Praxis erprobt, um das Angebot um die Themen Diversität von Geschlechtern und Geschlechterrollen zu erweitern und Konzepte jenseits von Binarität mit einzubeziehen.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 51

› Artikel 6: Kampf gegen Stereotypen

**WERDEN KINDER ZU BEGINN DER PUBERTÄT MIT DER SEXUELLEN UND KULTURELLEN VIELFALT VERTRAUT GEMACHT, FÜHRT DAS OFT ZU POSITIVEN AHA-ERLEBNISSEN.**



**wir können  
alles werden!**

### Berufsorientierung und Lebensplanung klischeefrei

Jugendliche und junge Erwachsene wählen noch immer eher Berufe, die als typisch männlich oder weiblich gelten. Oft fehlt es an Orientierungshilfen, sodass viele Berufe nach stereotypen Rollenmustern und nicht aufgrund individueller Interessen gewählt werden. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Lebensweg, sondern verstärkt zudem die ökonomischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Damit junge Menschen ihre individuellen Kompetenzen entfalten können, sind schulische und betriebliche Angebote zur gendersensiblen Berufsorientierung gefragt, wie zum Beispiel der bundesweite Zukunftstag Girls' Day und Boys' Day.

Dank der kontinuierlichen Arbeit des „Aktionsbündnis Girls' Day“ in Münster und der Koordinie-

rung durch das städtische Amt für Gleichstellung ist der Mädchen-Zukunftstag in unserer Stadt mittlerweile bei allen Beteiligten etabliert und beliebt. Um das komplementäre Angebot für Jungen, den Boys' Day, ebenfalls zu einem breiten und erfolgreichen Zukunftstag zu entwickeln, wird das bestehende Aktionsbündnis Girls' Day um den Boys' Day erweitert und personell durch das Amt für Gleichstellung begleitet. Ziel ist es, den Jungen-Zukunftstag sichtbar zu machen und somit mehr und vielfältigere Angebote zu realisieren sowie mehr Jungen für die Teilnahme zu gewinnen. Darüber hinaus soll der Zukunftstag in Münster konzeptionell so erweitert werden, dass sich auch Jugendliche mit anderen geschlechtlichen Identitäten (trans\*, inter\*, non-binär) in dem Angebot wiederfinden und unterstützt werden.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 17

› Artikel 6: Kampf gegen Stereotypen

### Indikatoren

Teilnehmende Boys' Day und Girls' Day in Münster

Anzahl der teilnehmenden Schulen am Mädchen\*- und Jungen\*tag

Anteil und Dauer der Väter in Elternzeit in Münster

Anteil und Dauer der Väter in Elternzeit in der Stadtverwaltung

Anzahl der Angebote für (werdende Väter) in der Stadtverwaltung

### Partnerschaftliche Familienarbeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch für Väter immer wichtiger. Sie möchten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich partnerschaftlich an der Familienarbeit beteiligen. Als Hürde stehen jedoch neben ökonomischen Faktoren und fehlendem Wissen (werdenden) Vätern noch immer stereotype Rollenbilder in der Gesellschaft und somit auch im Erwerbsleben im Weg.

Um dem entgegenzuwirken, werden in der Stadtverwaltung Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern und Führungskräfte zum Thema Elternzeit für Väter etabliert. Ein Angebot für werden-

de Eltern wird die Fragestellung beinhalten, wie eine sinnvolle Balance zwischen Sorgearbeit, Berufstätigkeit und eigenen Freiräumen mit Kindern gestaltet werden kann.

Darüber hinaus wird eine Beratung spezifisch für städtische Beschäftigte zum Thema Elternzeit für Väter angeboten und männliche Mitarbeiter der Stadt werden darin ermutigt, Karenzzeiten auszuschöpfen. Für bereits beurlaubte Väter bzw. Väter in Elternzeit wird ein jährliches Informations- und Austauschtreffen angeboten.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 10, 17

› Artikel 6: Kampf gegen Stereotypen

› Artikel 11: Rolle als Arbeitgeberin

# Bedarfsgerechte Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien

- Bedarfsgerechte Angebote der Kindertagesbetreuung
- Zukunft der Kindertagesbetreuung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit
- Kinderwunschberatung für Regenbogenfamilien
- Münster-Nadel unter Gendersichtspunkten

# Bedarfsgerechte Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – die durch Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung maßgeblich beeinflusst wird – ist eine wesentliche Bedingung für die Gleichstellung der Geschlechter. Neben einer partnerschaftlichen Aufteilung von Care-Arbeit werden durch passgenaue Kinderbetreuung zeitliche Ressourcen frei. Da Frauen für Care-Arbeit nachweislich deutlich mehr Zeit aufwenden als Männer (Stichwort: Gender-Care-Gap), profitieren besonders Frauen von flächendeckenden Betreuungsangeboten. Zudem ist die Anerkennung von unbezahlter Sorgearbeit und Ehrenamt, die vornehmlich von Frauen geleistet wird, nach wie vor zu gering. Unterstützungsstrukturen sind nicht in ausreichender Form vorhanden. Die Möglichkeiten zur Unterstützung und Abfederung der Belastungen sollen daher ausgebaut werden. Auch das Beratungsangebot für Münsteraner Regenbogenfamilien wird erweitert.

## Care-Arbeit



### Bedarfsgerechte Angebote der Kindertagesbetreuung

Der bedarfsgerechte Ausbau der Kindertagesbetreuung gehört seit langem zu den vorrangigen Zielen der Stadt Münster. Im Jahr 2021 öffnete bereits die 200. Kindertageseinrichtung in Münster ihre Türen. Ein weiteres, wichtiges Standbein der Kinderbetreuung – insbesondere von Kindern bis zu drei Jahren – ist die Kindertagespflege. Circa ein Drittel der betreuten Kinder unter drei Jahren (u3) sind in der Kinder-

tagespflege untergebracht. Betrieblich unterstützte Tagesbetreuung rundet das Angebotsspektrum mit aktuell 570 Plätzen stadtweit ab. Die in Münster angestrebte Versorgungsquote von mind. 100% wird im ü3 Bereich (Kinder zwischen 3 und 6 Jahren) voll und die von 50% im u3 Bereich mit ca. 48% zum Kita-Jahr 2021/2022 fast erreicht.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 51

- › Artikel 16: Kinderbetreuung
- › Artikel 18: Soziale Kohäsion

## Indikatoren

Kitas mit FlexiZeit

Anteil von Frauen und Männern bei der Nutzung familienfreundlicher Angebote in der Stadtverwaltung Münster

Workshops zu familienfreundlichen Arbeitgeber\*innen-Konzepten

Kitas mit reduzierten Schließungstagen

Kitas mit ExtraZeit

Auszeichnungen mit der Münster-Nadel an Frauen und an Männer

Beratungsstellen und Träger, die Angebote für Regenbogenfamilien stellen

## Zukunft der Kindertagesbetreuung

Parallel zum Ausbau werden bestehende Weiterentwicklungen von Betreuungsangeboten vorangetrieben. Konkret gemeint sind die Modelle: „FlexiZeit“, „ExtraZeit“ sowie die Förderung reduzierter Schließungszeiten (V/0574/2020; V/0355/2021). In insgesamt 24 Kitas konnte bisher die Öffnungszeit im Rahmen der FlexiZeit auf bis zu 50 Stunden erweitert werden. Das heißt, Familien können im Rahmen erweiterter Kitaöffnungszeiten Kinder flexibler bringen und abholen. In 12 Einrichtungen in Münster wird die ExtraZeit gefördert: Familien können kostenfrei bei kurzfristigem Bedarf und zusätzlich zu ihren gebuchten Stunden Betreuung in der Kita in Anspruch nehmen. Zudem wurden bisher schon in 14 Einrichtungen die Schließtage reduziert, um eine individuellere Planung von Familienurlaubszeit zu ermöglichen.

Perspektivisch sollen Betreuungsangebote zu „sensiblen“ Zeiten (nach 18 Uhr abends und vor 7 Uhr morgens) entwickelt werden. Mit diesen sollen Familien unterstützt werden, deren individuelle Betreuungsbedarfe bisher nicht gedeckt werden können. 2021 wird zudem eine flächendeckende Befragung von Eltern mit Kindern unter 6 Jahren durchgeführt, um die wachsenden und vielfältigen Bedarfe von Eltern im Detail zu erfassen und in der Planung berücksichtigen zu können.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 51

- › Artikel 16: Kinderbetreuung
- › Artikel 18: Soziale Kohäsion

## Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit

Gerade in der die Pandemie hat sich deutlich gezeigt, wie schwierig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Dies gilt um ein Vielfaches potenziert für allein Erziehende. Arbeitgeber\*innen können mit vielfältigen familienfreundlichen Maßnahmen diese Belastung reduzieren. In Workshops mit Münsteraner Arbeitgeber\*innen werden gute Praxisbeispiele vorgestellt, die mehr bieten als die üblichen Maßnahmen wie Homeoffice und flexible Arbeitszeiten. Insbesondere in systemrelevanten Arbeitsbereichen, in denen Schichtbetrieb läuft und kein Homeoffice möglich ist, sind familienfreundliche Konzepte unbedingt notwendig.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

- 10, CITEQ, 51
- › Artikel 16: Kinderbetreuung
- › Artikel 18: Soziale Kohäsion



## Kinderwunschberatung für Regenbogenfamilien

Regenbogenfamilien sind gleichgeschlechtliche Paare mit eigenen und/ oder adoptierten Kindern oder auch Paare mit Kinderwunsch. Dazu gehören auch Paare, bei denen ein Elternteil, lesbisch, schwul, bi oder inter bzw. trans ist.

LSBTIQ\*-Paare leiden gerade beim Thema Familie noch immer unter Ungleichbehandlung und sehen sich häufig gezwungen, ihr Lebensmodell innerhalb ihres sozialen Umfeldes und in der Öffentlichkeit zu rechtfertigen. Träger bieten spezielle und diskriminierungsfreie Beratungsangebote zu Möglichkeiten der Adoption, Pflege oder künstlicher Befruchtung an. Auch Geburtsvorbereitungskurse, soziale Beratung zur Erziehung in unterschiedlichen Familienkonstellationen und Spielenachmittage für Kinder sollen Teil des Angebotes sein. Eine Online-Plattform zur Information wird das Beratungsangebot ergänzen.

**REGENBOGENFAMILIEN WOLLEN WERTGESCHÄTZT WERDEN UND SICH NICHT RECHTFERTIGEN MÜSSEN. BERATUNGSANGEBOTE SOLLEN FAMILIEN BEI BESONDEREN FRAGEN UND BEDÜRFNISSEN STÄRKEN.**

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 50, 51

- › Artikel 16: Kinderbetreuung

## Münster-Nadel unter Gendergesichtspunkten

Mit dem Ehrenamtspreis „Münster-Nadel“ werden Einzelpersonen für vorbildliches bürgerliches Engagement ausgezeichnet. Frauen sind bei der Vergabe von Ehrungen für ihr ehrenamtliches Engagement gegenüber Männern unterrepräsentiert, weil sie für eine Auszeichnung seltener vorgeschlagen werden. Durch die verstärkte Einbindung von Netzwerken der Frauenorganisationen soll bei der Verleihung der Münster-Nadel auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Dies entspricht auch dem Ratsbeschluss vom 16.03.2016, Vorlage V/0178/2016.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: OB, 33

- › Artikel 2: Politische Vertretung



# Abbau von Gewalt gegen Frauen, Männer und LSBTIQ\*\_ Community

→ Häusliche Gewalt

→ Gewalt durch und gegen Männer

→ Gewalt gegen Menschen der  
LSBTIQ\*-Community

# Abbau von Gewalt gegen Frauen, Männer und LSBTIQ\*-Community

**Gewalt ist nicht gleich Gewalt. Sie äußert sich geschlechtsspezifisch in verschiedenen Formen und unterschiedlichen Kontexten. Gewalt gegen Frauen ist vor allem ein strukturelles Problem, ihre Bekämpfung muss daher fortwährend eine besondere Stellung in der Gleichstellungsarbeit einnehmen. Gleichzeitig müssen auch andere Gewaltformen und von Gewalt betroffene Menschen in den Blick genommen werden. Opfern von Gewalt müssen angemessene Unterstützungsstrukturen bereitgestellt werden. Die gesellschaftliche Sensibilisierung für das Thema und das Brechen von Tabus sind daher unverzichtbar.**

## Häusliche Gewalt

Die Auswirkungen von Gewalt im persönlichen Nahraum für die Einzelnen aber auch für die Gesamtgesellschaft werden weiterhin unterschätzt. Besonders häusliche Gewalt ist mit Tabus und Scham belegt, die es Betroffenen schwer machen, sich Unterstützung und Hilfe zu holen.

Mit der Veranstaltungsreihe im Mai 2022 anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Gewaltschutzgesetzes wird das Thema mit unterschiedlichen Aktionen aufgegriffen. Dadurch wird die Stadtgesellschaft für die besondere Problematik sensibilisiert.

Der Relaunch der Website [www.gewaltschutz-muenster.de](http://www.gewaltschutz-muenster.de) ermöglicht einen einfachen Zugriff auf Informationen zum Thema Gewalt für Betroffene und Fachkräfte. Sprachlich wird auf geschlechterneutrale Sprache geachtet, um alle Menschen in Münster anzusprechen. Gleichzeitig wird im Blick behalten, dass Frauen wesentlich stärker von häuslicher und struktureller Gewalt betroffen sind als Männer.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 50

› Artikel 22: Geschlechterspezifische Gewalt



## Gewalt durch und gegen Männer

Gewaltausübung durch Männer ist weiterhin ein fester Bestandteil der Gesellschaft und kann somit nicht als Problem Einzelner definiert werden. Jungen und Männer sind im hohen Maße sowohl Täter als auch Opfer von Gewalt. Opfer sind sie in erster Linie durch Gewalt, die von anderen Jungen oder Männern ausgeübt wird.

Auch der Großteil der Täter im Kontext häuslicher Gewalt ist männlich. Jedoch besteht für Jungen und Männer, die Gewalt ausüben und dies als Problem identifiziert haben, oft eine hohe Hemmschwelle, sich Hilfe und Unterstützung zu holen.

Schritte, um Gewalt durch und gegen Männer als gesellschaftliches Problem sichtbarer zu machen und ihr entgegenzuwirken, sind sowohl die Zusammenarbeit und Unterstützung der Täter- und Opferarbeit als auch Beratungsangebote, die Präventionsarbeit leisten.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTE: 17

› Artikel 22: Geschlechterspezifische Gewalt

## Gewalt gegen Menschen der LSBTIQ\*-Community

Menschen, die einer sexuellen oder geschlechtlichen Minderheit angehören, erleben im Alltag häufiger Diskriminierungen und Gewalt als ihre Mitmenschen. Die Dunkelziffer bei Hasskriminalität und sexualisierter Gewalt gegen lesbische, schwule, bisexuelle sowie trans, inter und queere Menschen ist besonders hoch. Ziel ist es, entsprechende Beratungsangebote auf- und auszubauen. Dabei richtet sich der Blick auch auf strukturelle Gewaltformen, den systematischen Ausschluss oder die Ungleichbehandlung von LSBTIQ\* durch Institutionen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Beziehungsgewalt in gleichgeschlechtlichen Beziehungen..

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTE: 17

› Artikel 22: Geschlechterspezifische Gewalt

## Indikatoren

Angebote mit Maßnahmen für den Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt

Teilnehmende an Maßnahmen für den Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt

Beratungsstellen und Träger, die spezifisch zu Gewalt gegen Menschen der LSBTIQ\*-Community und spezifisch zu Gewalt gegen Frauen und durch und gegen Männer beraten

# Gendergerechte Sprache

- Gendergerechte Sprache in Publikationen
- Umstellung der städtischen Online-Plattformen

# Gendergerechte Sprache

Sprache ist stets im Wandel. Sie beeinflusst wesentlich unser Denken. Das Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es, alle Geschlechter auf respektvolle Art und Weise anzusprechen und sichtbar zu machen.

Es ist wichtig, Geschlechtergerechtigkeit auch in der Sprache widerzuspiegeln, die Vielfalt zu berücksichtigen und diskriminierungsfreie Formulierungen zu nutzen.

**SPRACHE FORMT DIE REALITÄT DURCH BILDER IM KOPF ENTSCHEIDEND MIT. GENDERGERECHTE SPRACHE ZEIGT WERTSCHÄTZUNG GEGENÜBER ALLEN MENSCHEN, UNABHÄNGIG VON IHREM GESCHLECHT.**



## Gendergerechte Sprache in Publikationen

Die Stadt Münster verfolgt das Ziel, bei der internen Kommunikation und ihren Veröffentlichungen eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Unter diesem Blickwinkel wird die Stadt Münster den Leitfaden „Fair Formuliert“ überarbeiten. Der neue Leitfaden soll dabei diskriminierungsfrei und leicht verständlich alle sozialen Geschlechter und Ge-

schlechtsidentitäten berücksichtigen. Dies gilt auch für Formulare, Vordrucke und Eingabemasken im Onlineportal der Stadt. Dabei hat die Stadt Münster im Blick, dass Menschen nicht nur aufgrund eines Merkmals Diskriminierungen erfahren. Ziel ist eine inklusive Sprache und die Sensibilisierung für den Abbau von Sprachbarrieren.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 10, 13, 17, CITEQ

- › Artikel 6: Kampf gegen Stereotype
- › Artikel 8: Allgemeine Verpflichtungen

## Indikatoren

Neuer Leitfaden „fair formuliert“ wurde erstellt

Publikationen, die gendergerecht umgeschrieben/ neuaufgelegt wurden

Formulare und Online-Masken, die gendergerecht umgeschrieben oder neuaufgelegt wurden

## Umstellung der städtischen Online-Plattformen

Entsprechend der Umsetzung des Ziels, geschlechtsneutrale und inklusivere Formulierungen (siehe dazu die Aussagen zur gendergerechten Sprache in Publikationen) zu implementieren, ist ein „Fahrplan“ zur sprachlichen Überarbeitung der (Online-)Plattformen der Stadt zu erarbeiten. Dies bezieht sich beispielsweise auch auf die Aktualisierung von Anmeldeformularen, Onlinebewerbungen etc.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

- 10, CITEQ, 13
- › Artikel 6: Kampf gegen Stereotype
- › Artikel 8: Allgemeine Verpflichtungen

# Die Stadt Münster als faire Arbeitgeberin

- Grenzachtender Umgang
- Förderung guter Führung und Fortbildungen zu Genderkompetenz
- Gleichstellung in städtischen Beteiligungsgesellschaften

# Die Stadt Münster als faire Arbeitgeberin

Als eine der größten Arbeitgeberinnen in Münster steht die Stadtverwaltung in der Verantwortung, auch intern für faire und geschlechtergerechte Strukturen und Arbeitsbedingungen zu sorgen. Sie ist sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und geht die Themen aktiv an.

## Grenzachtender Umgang

Die Stadtverwaltung ist Teil der Stadtgesellschaft und somit auch ihr Spiegelbild. Grenzverletzendes Verhalten und sexuelle Belästigung treten auch hier

auf. Dies kann schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben und auch der Stadtverwaltung nachhaltig schaden. Der Verwaltungsvorstand hat die Notwendigkeit zur Erstellung eines Schutzkonzeptes für einen grenzachtenden Umgang miteinander und gegen sexuelle Gewalt anerkannt.

Es wurde bereits eine Arbeitsgruppe aus Vertretenden des Amtes für Gleichstellung, des Personal- und Organisationsamtes und des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien gebildet. Zunächst wird die Arbeitsgruppe die Zielsetzung eines solchen Konzeptes konkretisieren und eine entsprechende Zeit- und Ressourcenplanung sowie erste Sofortmaßnahmen benennen.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 10, 17

› Artikel 11: Rolle als Arbeitgeberin

## Förderung guter Führung und Fortbildungen zu Genderkompetenz

Die Stadt Münster entwickelt das gemeinsame Führungsverständnis gezielt weiter, beschreibt es und kommuniziert es kontinuierlich. Außerdem wird ein besonderer Fokus auf die Modelle „Führen in Teilzeit“ und „Geteilte Führung“ gelegt und die dazugehörigen Konzepte umfassend ausgerollt.

Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion gegenüber ihren Mitarbeitenden ein und sind in einer Schlüsselrolle für die Umsetzung der Chancengleichheit aller Geschlechter in der Stadtverwaltung. Genderkompetenz auf allen Führungsebenen ist deshalb ein entscheidender Faktor für das Verständnis von guter Führung und ist verbindlicher Inhalt der Schulungen für neue und auch erfahrene Führungskräfte. Dazu gehören Veranstaltungen zu Diversität, gendergerechter Führung und grenzachtendem Umgang. Fortbildungen sollen zeitlich so konzipiert werden, dass sie auch von Teilzeitkräften wahrgenommen werden können.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 10

› Artikel 11: Rolle als Arbeitgeberin

## Gleichstellung in städtischen Beteiligungsgesellschaften

Die Stadt Münster hat vier eigenbetriebsähnliche Einrichtungen (Münster Marketing, awm, citeq und Theater Münster), sowie zahlreiche Beteiligungsgesellschaften, die von ihr gesteuert werden. Um die Entwicklung der Gleichstellung auch in den Beteiligungsgesellschaften erheben zu können, haben das Amt für Finanzen und Beteiligungen und das Amt für Gleichstellung gemeinsam einen Fragebogen entwickelt. Der Erhebungsbogen enthält Fragen zur

Zusammensetzung der Beschäftigten, Fortbildungs- und Mentoring-Programmen, Formulierung von Stellenanzeigen, familienfreundlichen Angeboten, Elternzeit und Richtlinien zum grenzachtenden Umgang. Seit 2021 erfolgt jährlich eine Abfrage bei den Beteiligungsgesellschaften, die im Zwischen- und Abschlussbericht des Aktionsplans der Europäischen Charta für Gleichstellung dokumentiert wird.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 20

› Artikel 11: Rolle als Arbeitgeberin

## Indikatoren

Maßnahmen zum grenzachtenden Umgang

Fortbildungen mit genderspezifischen Schwerpunkten für Führungskräfte

Führungskräfte m/w/d/ keine Angabe

Anzahl Beteiligungsgesellschaften, die an der Befragung zum Thema Gleichstellung teilnehmen



# Gleiche Teilhabe in der Finanz- und Stadtplanung

→ FINANZfairTEILUNG

→ Beteiligung und Planung

→ Toiletten im öffentlichen Raum  
unter Genderaspekten

# Gleiche Teilhabe in der Finanz- und Stadtplanung

Gerechte Teilhabe und die Möglichkeit zur Verwirklichung individueller Lebenspläne stehen allen Menschen gleichermaßen zu. Die Stadt Münster schafft die Voraussetzungen, Chancengleichheit in möglichst vielen Bereichen voranzutreiben.

Menschen bewegen sich unterschiedlich im öffentlichen Raum und nutzen diesen auf verschiedene Art und Weise. Die vorhandene Infrastruktur kann dabei ermöglichend, aber auch einschränkend sein. Um eine geschlechtergerechte Partizipation gewährleisten zu können, sollen geschlechtsspezifische Bedürfnisse bei der Stadtplanung berücksichtigt und integriert werden.

## FINANZfairTEILUNG

Der städtische Haushalt ist für die Menschen in Münster von großer Bedeutung, denn alle sind von den Budgetentscheidungen mittelbar oder unmittelbar betroffen.

Ob es um die Ausstattung von Büchereien, die Verkehrsplanung oder um Kinderbetreuungsangebote geht: Die meisten finanziellen Entscheidungen wirken sich unterschiedlich auf den Lebensalltag von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen aus. Eine neutrale Haushaltspolitik gibt es nur in wenigen Bereichen des Haushaltsplans. Das hängt vor allem mit den unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen und Aufgabenverteilungen (wie zum Beispiel der Care-Arbeit in den Familien) zusammen, die in vielen Bereichen unserer Gesellschaft immer noch vorherrschen.

Gender Budgeting, oder FINANZfairTEILUNG, wie sich die Methode in Münster nennt, bedeutet die Schaffung einer geschlechtergerechten Haushaltspolitik. Alle Bürger\*innen in ihren jeweiligen Lebensmodellen sollen idealerweise bei der öffentlichen Bud-

getplanung berücksichtigt werden.

Zielsetzung von FINANZfairTEILUNG ist deshalb einerseits ein spezifischer Einsatz des städtischen Budgets, der möglichst allen Menschen in Münster gerecht wird. Zusätzlich soll dadurch aber auch mehr Transparenz haushaltspolitischer Entscheidungen erreicht werden.

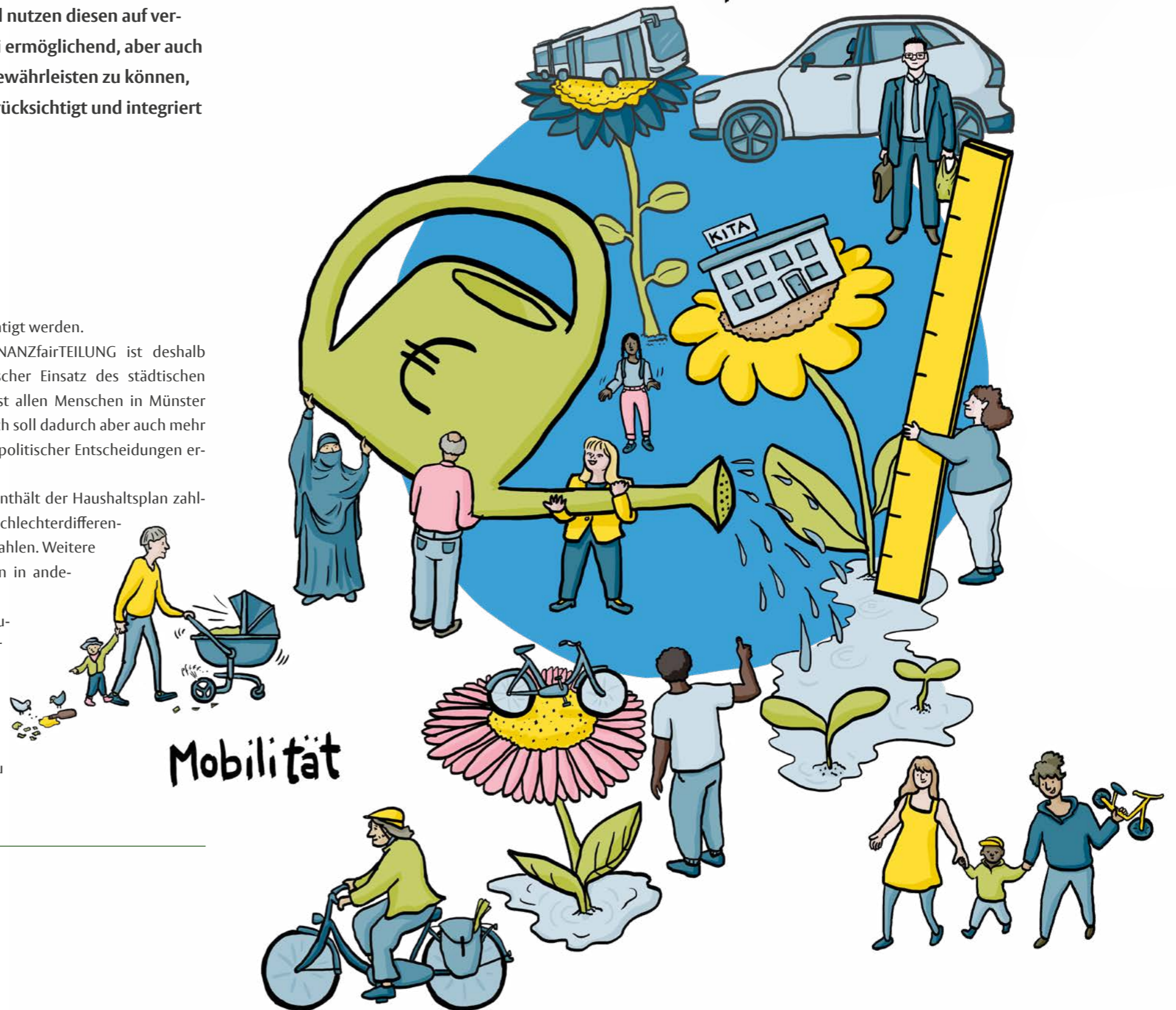
Ab dem Jahr 2021 enthält der Haushaltsplan zahlreiche zusätzliche geschlechterdifferenzierte Ziele und Kennzahlen. Weitere genderrelevante Daten in anderen Bereichen folgen.

Zudem werden in Zusammenarbeit mit der Politik weitere Strukturen entwickelt, um dem Ziel eines fairen städtischen Haushalts näher zu kommen.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 10, 17, 20

› Artikel 9: Gender Assessment

# alle Geschlechter gerecht fördern





## Beteiligung und Planung

Stadtplanung hat auf Menschen unterschiedlichen Geschlechts auch unterschiedliche Auswirkungen. Das Stadtplanungsamt und das Amt für Gleichstellung entwerfen innerhalb des Workshops „Gender-sensible Stadtplanung“ gemeinsame Ansatzpunkte zur Anwendung im Arbeitsalltag durch Grundsensibilisierung für die verschiedenen Auswirkungen von

Entscheidungen auf Menschen.

Konkrete Handlungsstrategien werden an Beispielen der eigenen Aufgaben erarbeitet. Die dabei entwickelten Handlungsstrategien sollen zukünftig in einen gendergerechten Kriterienkatalog für die Stadtplanung münden, der in der Alltagsarbeit Anwendung finden soll.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 17, 61, 66

› Artikel 25: Stadt- und Lokalplanung

› Artikel 26: Mobilität und Verkehr

**ZIEL EINER GENDERGERECHTEN STADTPLANUNG IST ES, SOZIALE UNGLEICHHEITEN ZWISCHEN DEN GESCHlechTERN WAHRZUNEHMEN UND ZU BERÜCKSICHTIGEN. SIE MACHT AUS ARBEITS- UND WOHNSTÄTTEN NACHHALTIGE LEBENSRAÜME.**



## Indikatoren

Gleichstellungsrelevante Ziele und Kennzahlen im Haushalt

Anteil der Geschlechter in ausgewählten Beteiligungsformaten

Anzahl Öffentlicher Toiletten

Anzahl Unisex-Toiletten

## Toiletten im öffentlichen Raum unter Genderaspekten

Auf den ersten Blick scheint das Thema Toiletten im Gleichstellungskontext zu irritieren. Doch der Zugang zu Toiletten ist maßgeblich für die Partizipation am öffentlichen Leben. Dem „Bedürfnis nachgehen“ impliziert eine Reihe verschiedener genderspezifischer Aspekte. Dazu gehören beispielsweise ein ausreichendes Angebot an Toiletten im öffentlichen Raum und auch Wickelmöglichkeiten, die unabhängig von einer bestimmten Geschlechtszugehörigkeit barrierefrei zu erreichen sind. Diese sollen auch eine Wickelmöglichkeit für Menschen jenseits des Säuglingsalters bieten.

Projekte wie die „nette Toilette“ – bei denen die Gastronomie allen Menschen Zugang zu ihren Toiletten gewährt und dafür von der Kommune finanziell unterstützt wird – stellen dabei eine Möglichkeit dar, Zugänge zu WCs zu erleichtern.

Um eine wirklich gerechte Teilhabe für alle zu ermöglichen, sollen in den Stadthäusern, Schulen und Sportstätten Unisex-Toiletten etabliert werden, die von allen Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität genutzt werden können. Bei allen Toiletten ist auf eine barrierefreie Gestaltung zu achten.

**GERADE FÜR (ÄLTERE) FRAUEN IST EINE GUTE ERREICHBARKEIT VON TOILETTEN EIN WICHTIGER FAKTOR, UM SICH IM ÖFFENTLICHEN RAUM FREI BEWEGEN ZU KÖNNEN.**

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER:

23, 32, 61, 66, MÜNSTER MARKETING

› Artikel 25: Stadt- und Lokalplanung

› Artikel 26: Mobilität und Verkehr

# Sport für Frauen und Mädchen

- Sportentwicklungsplan:  
Attraktivität der Sporthallen,  
der Vereinstätigkeiten und  
Bäder für Mädchen und Frauen  
steigern

# Sport für Frauen und Mädchen

## Indikatoren

Sport und Vereinstätigkeit sind maßgebliche Faktoren zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Doch auch hier wird deutlich, dass mehr Männer als Frauen am Vereinssport teilnehmen und die Funktionärstätigkeiten eher männlich besetzt sind. Damit alle Menschen diese Möglichkeit zur Teilhabe gleichermaßen nutzen können, müssen entsprechende, den unterschiedlichen Bedürfnissen angepasste Angebote geschaffen werden.

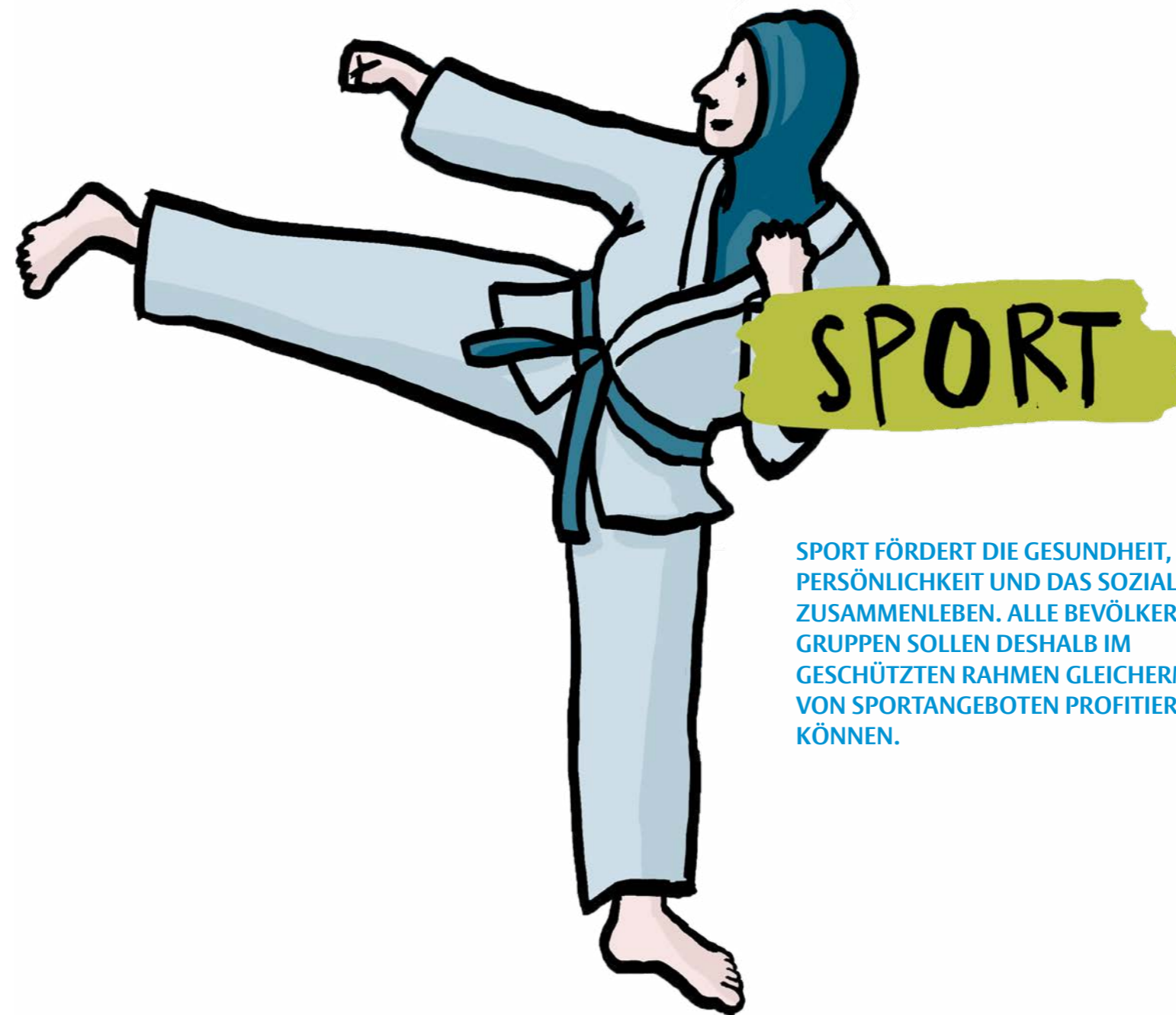


## Sportentwicklungsplan: Attraktivität der Sporthallen, der Vereinstätigkeiten und Bäder für Mädchen und Frauen steigern

Frauen sind im Vereinssport und auch an öffentlichen Sportanlagen unterrepräsentiert. Aus diesem Grund soll erhoben werden, welche Aspekte entscheidend für die Steigerung der Attraktivität dieser Angebote und des Vereinssports für Frauen sind. Dazu gehören beispielsweise attraktive Sportangebote nur für Frauen und Mädchen, eine hohe Qualität der Angebote und der Übungsleitung, gute Erreichbarkeit mit dem ÖPNV, gute Beleuchtung der PKW- und Fahrradparkplätze, ein guter baulicher und sauberer Zustand der (Sanitär-)Räume sowie inklusive Sportangebote. Diese Fragestellungen sollen in den neu zu erarbeitenden Sportentwicklungsplan umfassend integriert werden.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 23, 52

› Artikel 20: Kultur, Sport und Freizeit



**SPORT FÖRDERT DIE GESUNDHEIT, DIE PERSÖNLICHKEIT UND DAS SOZIALE ZUSAMMENLEBEN. ALLE BEVÖLKERUNGSGRUPPEN SOLLTEN DESHALB IM GESCHÜTZTEN RAHMEN GLEICHERMASSEN VON SPORTANGEBOTEN PROFITIEREN KÖNNEN.**

# Gender sensible Integration

- Online-Map mit Beratungs- und Integrationsangeboten
- Kulturmittler\*innen:  
Kooperation mit dem MuM e. V.
- Projekt „Integration of Women in Sports“

# Gendersensible Integration

Ein gendersensibler Blick ist notwendig für die gelungene Integration neuer Mitbürger\*innen in Münster. Die unterschiedlichen Bedürfnisse müssen angemessen erfasst und bedient werden, um ein geschlechtergerechtes und offenes gesellschaftliches Miteinander zu fördern. Dazu unterstützt die Stadt Münster entsprechende Angebote und Strukturen.

## Online-Map mit Beratungs- und Integrationsangeboten

Ein Baustein für die Verbesserung von Lebenssituationen und strukturellen Ungleichheiten ist das Wissen um Informations-, Beratungs- und Hilfsangebote und ein niedrigschwelliger Zugang dazu. Im Jahr 2020 hat die Bildungskoordination für Zugewanderte des Amtes für Schule und Weiterbildung in Kooperation mit dem Vermessungs- und Katasteramt eine interaktive Stadtkarte für Zugewanderte für die Bereiche Sport, Sprache und Beratung erstellt: [https://geo.stadt-muenster.de/Sprache\\_Sport\\_Beratung\\_Zugewanderte/](https://geo.stadt-muenster.de/Sprache_Sport_Beratung_Zugewanderte/). Das Amt für Gleichstellung erweitert das Angebot um eine entsprechende Karte für LSBTIQ\*-Angebote.

ZUSTÄNDIGKEITEN DES STÄDTISCHEN AMTES: 40

- › Artikel 18: Soziale Kohäsion
- › Artikel 10: Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligung

**GENDERGERECHTE INTEGRATION BEDEUTET DIE MÖGLICHKEIT GLEICHBERECHTIGTER TEILHABE UND SENSIBILISIERUNG FÜR MEHRFACHDISKRIMINIERUNGEN. DAZU GEHÖRT AUCH, VONEINANDER ZU LERNEN UND DEN EIGENEN HORIZONT ZU ERWEITERN.**

## Kulturmittler\*innen: Kooperation mit dem MuM e. V.

Das Mehrgenerationenhaus und Mütterzentrum (MuM e. V.) bietet seit 2021 Informationsveranstaltungen für Kulturmittler\*innen an, die insbesondere das Thema Aufenthaltsrecht im Zusammenhang mit Familienzusammenführung beleuchten. Das Ziel ist, Kulturmittler\*innen über ausländerrechtliche Möglichkeiten zu informieren, um Hürden abzubauen, Beratung zu erleichtern und Opfern häuslicher Gewalt Alternativen aufzuzeigen, wenn der eigene Aufenthaltstitel, der an die Ehe geknüpft ist, wegen einer Trennung gefährdet ist.

Neben weiblichen werden ab 2021 auch männliche Kulturmittler vom Haus der Familie Münster in Kooperation mit dem Sozialdienst für Geflüchtete für spezifische Männerangebote ausgebildet und eingesetzt.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 36, 50

- › Artikel 18: Soziale Kohäsion

## Projekt „Integration of Women in Sports“

Das Projekt „Integration of Women in Sports“ (IoWiS) im Frauensportverein Münster engagiert sich sehr erfolgreich seit 2017 für Frauen mit Migrations- und Fluchterfahrung in Münster. Die Finanzmittel sind bis 2021 befristet bewilligt.

Im Jahr 2021 wird aus dem Projekt IoWiS ein eigener Sportverein: Move & Meet e.V., der die Arbeit von IoWiS ab 2022 fortführt und sie ausbaut. Der Verein konzentriert sich auf die Förderung von Personen in

schwierigen Lebenslagen und schafft mit ihnen und für sie bedarfsorientierte Sport- und Bildungsangebote. Ein besonderer Fokus liegt weiterhin auf Frauen\* und Mädchen\* mit und ohne Migrations- und Fluchterfahrung. Angebote für trans-, inter- und nonbinäre Personen sind in Planung. Um die Angebote ab 2022 umsetzen zu können, wurde ein Antrag nach § 24 GO für die Jahre 2022 bis 2024 gestellt.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER STÄDTISCHEN ÄMTER: 52

- › Artikel 18: Soziale Kohäsion
- › Artikel 10: Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligung

## Indikatoren

Gendersensible Integrationsangebote

Anteil der weiblichen Kulturmittler\*innen

Anteil der männlichen Kulturmittler\*innen

Mitglieder bei Move & Meet e.V.



# Relevante Artikel der Europäischen Charta für Gleichstellung für den 4. Aktionsplan:

## ARTIKEL 2 – Politische Vertretung

1. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen aktiven und passiven Wahlrechte zukommen.
2. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass Frauen und Männern die gleichen Rechte zukommen, an Politikgestaltung und -umsetzung teilzuhaben, öffentliche Ämter zu bekleiden und alle öffentlichen Funktionen auf allen Regierungsebenen wahrzunehmen.
3. Die Unterzeichnerin anerkennt den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung in allen gewählten und öffentlichen Entscheidungsgremien.
4. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich zur Durchführung aller zumutbaren Maßnahmen zur Unterstützung der oben erwähnten Rechte und Grundsätze, darunter auch folgender Schritte:
  - Frauen aufzufordern, sich in Wählerlisten eintragen zu lassen und ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen;
  - politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, den Grundsatz der ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern anzuwenden und umzusetzen;
  - zu diesem Zweck politische Parteien und Gruppierungen aufzufordern, alle gesetzlich zulässigen Schritte zu unternehmen – wozu, falls erforderlich, auch Quotenregelungen zählen –, um die Anzahl von Kandidatinnen bei Wahlen zu erhöhen;
  - die eigenen Verfahren und Verhaltensstandards so zu regeln, dass potenzielle Kandidatinnen und gewählte Vertreterinnen nicht durch stereotype Verhaltensformen, sprachliche Wendungen oder Belästigungen abgeschreckt werden;
  - Maßnahmen zu treffen, um es gewählten VertreterInnen zu ermöglichen, Privatleben, Arbeit und öffentliche Aufgaben miteinander zu vereinbaren, etwa indem Zeitpläne, Arbeitsmethoden und Betreuungseinrichtungen allen gewählten VertreterInnen uneingeschränkte Teilhabe ermöglichen.
5. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich zur Förderung und Anwendung des Grundsatzes der ausgewogenen Vertretung in den eigenen Entscheidungs- und Beratungsgremien sowie bei der Entscheidung von Personen in externe Gremien.
6. Falls die Behörde derzeit keine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern wahrnimmt, wird sie diese so einführen, dass jenes Geschlecht, das derzeit in der Minderheit ist, wenigstens genauso gut vertreten sein wird wie dies im Augenblick der Fall ist.

7. Weiterhin verpflichtet sich die Unterzeichnerin dafür zu sorgen, dass keine öffentliche oder politische Stellung, für die ein/e VertreterIn bestellt oder gewählt wird, grundsätzlich und in der Praxis auf nur ein Geschlecht beschränkt ist oder aufgrund von stereotypen Ansichten als normale Rolle nur eines Geschlechts betrachtet wird.

## ARTIKEL 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben

1. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass das Recht von BürgerInnen auf Mitwirkung an öffentlichen Angelegenheiten einen Grundsatz jeder Demokratie darstellt, und dass Frauen und Männer das Recht haben, in gleichem Maße an der Regierung und dem öffentlichen Leben ihrer Region, Kommune und lokalen Gemeinschaft mitzuwirken.
2. Im Hinblick auf die verschiedenen Formen der öffentlichen Mitwirkung an den eigenen Angelegenheiten, etwa in Beiräten, Nachbarschaftsräten, E-Partizipation oder Planungsvorhaben mit Bürgerbeteiligung, verpflichtet sich die Unterzeichnerin dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer in der Praxis gleiche Möglichkeiten der Mitwirkung genießen. Führen bestehende Formen der Mitwirkung nicht zu dieser Gleichstellung, verpflichtet sich die Unterzeichnerin, neue Methoden zu entwickeln und zu erproben.
3. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich, die aktive Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben für Frauen und Männer aus allen Gruppen der Gemeinschaft, insbesondere von Frauen und Männern aus Minderheiten, die sonst vielleicht ausgeschlossen wären, zu fördern.

## ARTIKEL 6 – Kampf gegen Stereotype

1. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich, Vorurteile, Praktiken und sprachliche Wendungen sowie Bilder zu bekämpfen und so weit wie möglich zu verhindern, welche auf der Vorstellung der Über- oder Unterlegenheit eines Geschlechts oder auf stereotypen Geschlechterrollen für Frauen oder Männer beruhen.
2. Zu diesem Zweck sorgt die Unterzeichnerin dafür, dass die eigenen öffentlichen und internen Mitteilungen dieser Verpflichtung voll entsprechen und positive Geschlechterbilder und -beispiele befördern.
3. Die Unterzeichnerin unterstützt weiter die eigenen MitarbeiterInnen durch Ausbildungs- und andere Maßnahmen in der Erkennung und Beseitigung stereotyper Einstellungen und Verhaltensweisen und regelt auch die Verhaltensstandards in dieser Hinsicht.

4. Die Unterzeichnerin führt Aktivitäten und Kampagnen durch, um das Bewusstsein für den schädlichen Einfluss von Geschlechterstereotypen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu schärfen.

## ARTIKEL 8 – Allgemeine Verpflichtungen

1. Im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich anerkennt, achtet und fördert die Unterzeichnerin die entsprechenden Rechte und Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und bekämpft geschlechterspezifische Benachteiligung und Diskriminierung.
2. Die in dieser Charta dargelegten Verpflichtungen gelten für eine Unterzeichnerin nur dann, wenn sie bzw. ihre relevanten Aspekte in den eigenen rechtlichen Kompetenzrahmen fallen.

## ARTIKEL 9 – Gender Assessment

1. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich, im Hinblick auf den gesamten eigenen Kompetenzbereich Gender Assessments (Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen) wie in diesem Artikel beschrieben durchzuführen.
2. Zu diesem Zweck verpflichtet sich die Unterzeichnerin, ein Umsetzungsprogramm für Gender Assessments entsprechend den eigenen Prioritäten, Ressourcen und Zeitplänen durchzuführen und in den Gleichstellungs-Aktionsplan aufzunehmen bzw. darin zu berücksichtigen.
3. Um Relevanz zu erlangen, müssen Gender Assessments folgende Schritte enthalten:
  - Prüfung bestehender Politiken, Verfahren, Praktiken, Schemata und Anwendungshäufigkeiten, um zu klären, ob diese unfaire Diskriminierungen in sich tragen, auf Geschlechterstereotypen beruhen oder ob sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern entsprechend berücksichtigen;
  - Prüfung der Zuteilung von finanziellen und anderen Ressourcen für die genannten Zwecke;
  - Erkennen der Prioritäten und – falls erforderlich – Ziele, um mit den sich aus diesen Prüfungen ergebenden Resultaten umgehen und erkennbare Verbesserungen in der Leistungserbringung erzielen zu können;
  - frühzeitige Durchführung einer Einschätzung aller wesentlichen Vorschläge für neue oder abgeänderte Politiken, Verfahren und Änderungen in der Ressourcenzuteilung, um deren potenzielle Auswirkungen auf Frauen und Männer erkennen und endgültige Entscheidungen im Lichte dieser Einschätzung treffen zu können;
  - Berücksichtigung der Bedürfnisse oder Interessen von Personen, die vielfältigen Diskriminierungen oder Benachteiligungen ausgesetzt sind.

## ARTIKEL 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

1. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder des Glaubens, politischer oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten ist.
2. Darüber hinaus anerkennt die Unterzeichnerin, dass viele Frauen und Männer trotz dieses Verbots vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind, wozu auch sozioökonomische Benachteiligungen zählen, welche ihre Fähigkeit, die anderen in dieser Charta dargelegten und erwähnten Rechte wahrzunehmen, unmittelbar beeinträchtigen.
3. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich, im Rahmen des eigenen Kompetenzbereichs alle zumutbaren Handlungen zu setzen, um die Auswirkungen vielfältiger Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu bekämpfen, wozu folgende Schritte zählen:
  - Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen in einem Gleichstellungs-Aktionsplan und Gender Assessments aufgegriffen werden;
  - Sicherstellen, dass die Probleme vielfältiger Diskriminierungen und Benachteiligungen bei der Durchführung von Aktionen oder Maßnahmen gemäß anderen Artikeln dieser Charta berücksichtigt werden;
  - Durchführung öffentlicher Informationskampagnen zur Bekämpfung von Stereotypen und Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die vielfältigen Diskriminierungen und Benachteiligungen ausgesetzt sind;
  - Durchführung spezieller Maßnahmen zur Abdeckung der besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen.

## ARTIKEL 11 – Rolle als Arbeitgeber

1. In der Rolle als Arbeitgeber anerkennt die Unterzeichnerin das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern betreffend alle Aspekte der Beschäftigung einschließlich Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen.
2. Die Unterzeichnerin anerkennt das Recht auf das Vereinen von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatsphäre sowie das Recht auf Würde und Sicherheit am Arbeitsplatz.
3. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich, alle zumutbaren Maßnahmen einschließlich gesetzlich zulässiger positiver Unterstützungsmaßnahmen zu treffen, um die oben erwähnten Rechte zu unterstützen.

4. Die in Punkt (3) erwähnten Maßnahmen umfassen folgende Schritte:  
(a) Prüfung der relevanten Politiken und Verfahren im Hinblick auf die Beschäftigung innerhalb der eigenen Organisation sowie Entwicklung und Umsetzung der die Beschäftigung betreffenden Abschnitte im Gleichstellungs-Aktionsplan, um Ungleichheiten innerhalb eines zumutbaren Zeitraums zu beseitigen, wobei unter anderem folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

- gleiche Bezahlung einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit;
- Vorkehrungen für die Prüfung von Lohn-, Gehalts- und Pensions-systemen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer und transparenter Beförderung- und Karrierechancen;
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern auf allen Ebenen, insbesondere zur Beseitigung von Unausgewogenheiten auf der Führungsebene;
- Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterspezifischer Aufteilungen von Berufsfeldern und zur Förderung von Personen, die sich für nichttraditionelle Berufe entscheiden;
- Maßnahmen zur Sicherstellung fairer Einstellungsverfahren;
- Maßnahmen zur Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen;
- Verfahren zur Konsultation von MitarbeiterInnen und ihrer Gewerkschaften, wodurch eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in allen Konsultations- oder Verhandlungsgremien sichergestellt werden soll;

(b) Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Klarstellung, dass solche Verhaltensweisen nicht akzeptabel sind, durch die Unterstützung von Opfern, die Einführung und Umsetzung transparenter Strategien für den Umgang mit Tätern sowie die Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins;

(c) Aufbau eines Beschäftigtenstabs auf allen Organisationsebenen, der die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Vielfalt der lokalen Bevölkerung widerspiegelt;

(d) Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Familie durch:

- Einführung von Politiken, die wenn möglich eine Anpassung der Arbeitszeit sowie Regelungen für die Betreuung von Familienmitgliedern von MitarbeiterInnen vorsehen;
- Ermutigung männlicher Mitarbeiter, ihre Karenzmöglichkeiten auszuschöpfen.

#### ARTIKEL 16 – Kinderbetreuung

1. Die Unterzeichnerin anerkennt die wesentliche Rolle, die qualitativ hochwertige, leistbare und allen Eltern und Erziehungspersonen jeglicher Einkommensgruppe offenstehende Kinderbetreuung für die Förderung echter Gleichstellung von Frauen und Männern spielt, und dass es diese ermöglicht, Arbeit, gesellschaftliches Le-

ben und Privatsphäre zu vereinbaren. Darüber hinaus anerkennt die Unterzeichnerin den Beitrag, den eine solche Kinderbetreuung zum wirtschaftlichen und sozialen Leben sowie zur Kohäsion lokaler Gemeinschaften wie der Gesellschaft im Allgemeinen leistet.

2. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich, die Bereitstellung und Förderung einer solchen Kinderbetreuung – entweder direkt oder durch andere Leistungserbringer – zu einer Priorität zu machen, und verpflichtet sich weiter zur Förderung einer solchen Kinderbetreuung durch andere, wozu auch die Bereitstellung oder Unterstützung von Kinderbetreuung durch lokale Arbeitgeber zählt.

3. Die Unterzeichnerin anerkennt darüber hinaus, dass die Kindererziehung eine Arbeitsteilung zwischen Männern, Frauen und der Gesellschaft im Allgemeinen erforderlich macht, und verpflichtet sich, dem stereotypen Bild entgegenzuwirken, nach dem Kinderbetreuung vor allem als weibliche Aufgabe oder Verantwortung betrachtet wird.

#### ARTIKEL 18 – Soziale Kohäsion

1. Die Unterzeichnerin anerkennt das Recht aller Menschen auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung sowie auch, dass Frauen im Allgemeinen häufiger von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, da sie geringeren Zugang zu Ressourcen, Waren, Dienstleistungen und Chancen haben als Männer.

2. Daher verpflichtet sich die Unterzeichnerin, im Rahmen der eigenen Dienstleistungs- und Tätigkeitsbereiche und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Maßnahmen innerhalb eines allgemein koordinierten Ansatzes zu treffen, um

- den effizienten Zugang aller in sozialer Ausgrenzung oder Armut lebenden bzw. davon bedrohen Personen zu Beschäftigung, Wohnraum, Berufs- und Schulausbildung, Kultur, Informations- und Kommunikationstechnologien, sozialer und medizinischer Hilfe zu fördern;
- die besonderen Bedürfnisse und besondere Situation sozial ausgegrenzter Frauen zu erkennen;
- die Integration von Migrantinnen unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse zu fördern.

#### ARTIKEL 20 – Kultur, Sport und Freizeit

1. Die Unterzeichnerin anerkennt das Recht aller Menschen auf Mitwirkung an kulturellem Leben und Kunstgenuss.

2. Darüber hinaus anerkennt die Unterzeichnerin die Rolle des Sports als Beitrag zum Leben einer Gemeinschaft und zur Sicherstellung des Rechts auf Gesundheit gemäß Artikel 14. Außerdem anerkennt die Unterzeichnerin das Recht von Frauen und Männern auf gleichen Zugang zu Kultur-, Freizeit- und Sportaktivitäten und -einrichtungen.

3. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erfahrungen und Interessen im Hinblick auf Kultur, Sport und Freizeit haben und diese das Ergebnis stereotyper Haltungen und Handlungen sein können, und verpflichtet sich daher, Maßnahmen durchzuführen bzw. zu fördern, zu denen je nach Erfordernis die folgenden zählen:

- sicherzustellen, dass Frauen und Männer, Jungen und Mädchen so weit wie möglich die gleichen Möglichkeiten und den gleichen Zugang zu Sport-, Freizeit- und Kultureinrichtungen und -aktivitäten haben;
- Frauen und Männer, Jungen und Mädchen zu ermutigen, gleichermaßen an Sport- und Kulturaktivitäten teilzunehmen, und zwar auch an jenen, die traditionell als vor allem „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachtet werden;
- KünstlerInnen sowie Kultur- und Sportvereine anzuregen, kulturelle und sportliche Aktivitäten zu fördern, die stereotypen Bildern von Frauen und Männern entgegenwirken;
- öffentliche Bibliotheken anzuregen, Geschlechterstereotype in ihren Beständen an Büchern und sonstigen Materialien sowie in ihren Werbeaktivitäten in Frage zu stellen.

#### ARTIKEL 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

1. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass geschlechterspezifische Gewalt, der vor allem Frauen zum Opfer fallen, eine Verletzung grundlegender Menschenrechte darstellt und gegen die Würde und körperliche und emotionale Integrität von Menschen verstößt.

2. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass sich geschlechterspezifische Gewalt auf der Täterseite aus der Vorstellung von der Überlegenheit eines Geschlechts über das andere im Rahmen eines ungleichen Machtverhältnisses ergibt.

3. Daher verpflichtet sich die Unterzeichnerin, Politiken und Aktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt ins Leben zu rufen und zu intensivieren, zu denen auch die folgenden zählen:

- Bereitstellung oder Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer;
- Bereitstellung öffentlicher Informationen über im Gebiet vorhandene Hilfseinrichtungen in allen lokalen Hauptsprachen;
- Sicherstellen, dass professionelle MitarbeiterInnen für das Erkennen und die Unterstützung von Opfern ausgebildet sind;
- Sicherstellen, dass die entsprechenden Dienste, d.h. Polizei, Gesundheits- und Wohnungsbehörden, effizient koordiniert sind;
- Förderung von Bewusstseinskampagnen und Informationsprogrammen für potenzielle und tatsächliche Opfer und Täter.

#### ARTIKEL 25 – Stadt- und Lokalplanung

1. Die Unterzeichnerin anerkennt die Bedeutung der Raumplanungs-, Verkehrs-, Wirtschaftsentwicklungs- und Bodennutzungspläne und

-politiken für die Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene umfassender umgesetzt werden kann.

2. Die Unterzeichnerin verpflichtet sich sicherzustellen, dass bei der Erstellung, Annahme und Umsetzung dieser Politiken und Pläne

- die Notwendigkeit der Förderung echter Gleichstellung in allen Bereichen der lokalen Ebene umfassend berücksichtigt wird;
- die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern zum Beispiel im Hinblick auf Beschäftigung, Zugang zu Dienstleistungen und Kultur, Bildung und familiäre Pflichten auf Grundlage relevanter lokaler und sonstiger Daten einschließlich der Gender Assessments der Unterzeichnerin angemessen berücksichtigt werden;
- qualitativ hochwertige Gestaltungslösungen angenommen werden, welche die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen.

#### ARTIKEL 26 – Mobilität und Verkehr

1. Die Unterzeichnerin anerkennt, dass Mobilität und Zugang zu Verkehrsmitteln grundlegende Bedingungen für Frauen und Männer darstellen, um viele ihrer Rechte, Aufgaben und Aktivitäten wahrnehmen zu können, wozu auch der Zugang zu Arbeit, Bildung, Kultur und wichtigen Dienstleistungen zählt. Außerdem anerkennt die Unterzeichnerin, dass die Nachhaltigkeit und der Erfolg einer Gemeinde oder Region in wesentlichem Ausmaß von der Entwicklung einer effizienten, qualitativ hochwertigen Verkehrsinfrastruktur und öffentlicher Verkehrsmittel abhängt.

2. Die Unterzeichnerin anerkennt darüber hinaus, dass Frauen und Männer in der Praxis oft unterschiedliche Bedürfnisse und Nutzungsarten von Mobilität und Verkehrsmitteln aufweisen, was sich aus Faktoren wie Einkommen, Betreuungsaufgaben oder Arbeitszeiten ergibt, und dass Frauen öffentliche Verkehrsmittel tendenziell intensiver nutzen als Männer.

3. Daher verpflichtet sich die Unterzeichnerin,

- die entsprechenden Mobilitätsbedürfnisse und Nutzungsarten von Frauen und Männern aus städtischen wie ländlichen Kommunen zu berücksichtigen;
- sicherzustellen, dass die den BürgerInnen im Hoheitsgebiet der Unterzeichnerin zur Verfügung stehenden Verkehrsmittel dazu beitragen, besondere wie gemeinsame Bedürfnisse von Frauen und Männern abzudecken und echte Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene zu erreichen.

4. Darüber hinaus verpflichtet sich die Unterzeichnerin, die allmähliche Verbesserung der öffentlichen Verkehrsmittel in bzw. für das Hoheitsgebiet einschließlich intermodaler Verbindungen zu fördern, um so die besonderen wie gemeinsamen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Hinblick auf zuverlässige, leistbare, sichere und leicht zugängliche Verkehrsmittel abzudecken und zu nachhaltiger Entwicklung beizutragen.

# Ämterbezeichnungen:

**Amt 10:** Personal- und Organisationsamt

**Amt 13:** Amt für Kommunikation

**Amt 17:** Amt für Gleichstellung

**Amt 20:** Amt für Finanzen und Beteiligungen

**Amt 23:** Amt für Immobilienmanagement

**Amt 32:** Ordnungsamt

**Amt 33:** Amt für Bürger- und Ratsservice

**Amt 36:** Rechts- und Ausländeramt

**Amt 40:** Amt für Schule und Weiterbildung

**Amt 41:** Kulturamt

**Amt 42:** Stadtbücherei

**Amt 45:** Stadtmuseum

**Amt 47:** Stadtarchiv

**Amt 50:** Sozialamt

**Amt 51:** Amt für Kinder, Jugendliche und Familien

**Amt 52:** Sportamt

**Amt 53:** Gesundheits- und Veterinäramt

**Amt 59:** Jobcenter Münster

**Amt 61:** Stadtplanungsamt

**Amt 62:** Vermessungs- und Katasteramt

**Amt 66:** Amt für Mobilität und Tiefbau

# Impressum

**Herausgeberin:** Stadt Münster, Amt für Gleichstellung

**Redaktion/Text:** Julia von Hayn, Laura Rademacher

**Layout:** HEIDER DESIGN, Münster

**Illustrationen:** Marie-Pascale Gafinen, RIESENSPATZ

**Druck:** Expedition & Druck, Stadt Münster

80 Stück, November 2021



