



Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene

Abschlussbericht zum Aktionsplan 2011 - 2013

Der Aktionsplan 2011 bis 2013 wurde vom Rat am 19.10.2011 beschlossen.

Von den rund 50 Maßnahmen und Zielen sind nach Ablauf des Zweijahreszeitraums nahezu alle abgeschlossen bzw. als Teil der laufenden Arbeit verankert worden.

In Verbindung mit der im Vorfeld des Aktionsplans bereits erstellten Bestandsaufnahme zahlreicher gleichstellungsrelevanter Leistungen, Angebote und Standards der Stadtverwaltung hat sich mit der Umsetzung des ersten Aktionsplans die gesamtstädtische Verantwortung für die Verwirklichung der Gleichstellung verstetigt. An vielen Stellen ist zudem deutlich geworden, dass es sich bei der gleichstellungsorientierten Ausrichtung der Arbeit in der Stadtverwaltung um einen manchmal kontroversen, immer vielgestaltigen und vor allem laufenden Prozess handelt, der regelmäßig im Rahmen der Zusammenarbeit der Ämter und im Zusammenhang mit der Erstellung von Berichts- und Beschlussvorlagen erörtert werden muss.

Zum Abschluss dieses ersten Aktionsplans legt die Verwaltung deshalb jetzt eine Übersicht zu den umgesetzten Maßnahmen vor und kennzeichnet die Bereiche, die auch künftig als Daueraufgabe „Gleichstellung“ in der Verwaltung verfolgt und damit auch Bestandteil des zweiten Aktionsplans werden.

Gleichstellung kann nur erfolgreich sein, wenn sie gemeinsam mit Engagement getragen, transparent dargestellt wird und an den auch damit verbundenen Diskussionen wächst.

In diesem Sinne bedanke ich mich für das Engagement der verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen sowie der Kooperationspartner und -partnerinnen in den Einrichtungen und Netzwerken Münsters.

Markus Lewe
Oberbürgermeister


Abschlussbericht zum Aktionsplan 2011 bis 2013

1. Handlungsfeld: Die politische Rolle der Kommune



Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
1.1 Förderung der Partizipation von Frauen	<p data-bbox="571 405 986 432">Amt für Bürger- und Ratservice</p> <p data-bbox="571 450 746 477">Maßnahme 1:</p> <p data-bbox="571 481 1420 566">Anschreiben an die Parteien, mit dem Appell, bei den nächsten Wahlen und bei der Besetzung von Gremien ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen herzustellen</p>  <p data-bbox="722 589 1433 797">Alle im Rat vertretenen Parteien sowie die Fraktionen, Gruppen und Einzelmitglieder wurden im Sommer 2013 angeschrieben, mit der Bitte bei der Aufstellung der Listen und der nach der Kommunalwahl im Mai 2014 anstehenden Besetzung der Ausschüsse und weiterer durch den Rat zu besetzenden Gremien für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu sorgen.</p> <p data-bbox="571 819 746 846">Maßnahme 2:</p> <p data-bbox="571 851 1433 936">Abfrage bei allen Mandatsträgern und –trägerinnen im Rat, in den Bezirksvertretungen, in den Ausschüssen und Kommissionen nach optimalen Sitzungszeiten zur Vereinbarkeit von Mandat, Familie und Beruf.</p>  <p data-bbox="571 958 1433 1440">Die Abfrage wurde durchgeführt. Sie war an die Mitglieder des Rates, der Bezirksvertretungen und der Ausschüsse und Kommissionen (insgesamt ca. 550 Personen) gerichtet. Sie enthielt offene und geschlossene Fragen. Die Rücklaufquote betrug ca. 39%. Die Auswertung der Befragung ergibt kein einheitliches Bild. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass als bevorzugte Sitzungstage, die bereits jetzt für Gremientermine vorgesehene Wochentage Dienstag, Mittwoch, Donnerstag gewünscht werden. Bei den Anfangs- und Endzeiten der Sitzungen ergab sich ebenfalls eine breite Spanne unterschiedlicher Präferenzen. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die zeitlichen Wünsche so unterschiedlich sind, wie die persönliche und berufliche Lebenssituation der Mandatsträger und -trägerinnen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Politik konkret zu fördern, ist es deshalb sinnvoll die vorhandenen individuell nutzbaren Unterstützungsangebote noch besser bekannt zu machen (s. Maßnahme 3).</p> <p data-bbox="571 1462 746 1489">Maßnahme 3:</p> <p data-bbox="571 1494 1433 1641">Die Stadt stellt ein individuelles Kinderbetreuungsangebot (vergleichbar dem Familienservice der Fachhochschule Münster) für die Mitglieder der politischen Gremien während der Gremiensitzungen und der dazugehörigen Vorbereitungsstermine sicher, um Frauen und Männern mit Kindern eine politische Arbeit zu ermöglichen.</p>  <p data-bbox="571 1664 1433 2033">Die Auswertung der Umfrage macht deutlich, dass das Angebot einer einheitlichen, generellen Kinderbetreuung während der Sitzungen des Rates und anderer Gremien nicht den Betreuungsbedarfen der Ratsmitglieder entspricht bzw. diese nicht hinreichend abdecken würde. Das Angebot des Familienservice an der Fachhochschule (FH) deckt individuelle Betreuungsbedarfe im Wesentlichen am Tag, aber nicht entsprechende gezielte Bedarfe in den Abendstunden ab, ist also für die Betreuung während der Gremiensitzungen nicht in gleicher Weise geeignet und nutzbar. Es geht beim Angebot der FH nicht um die Abdeckung eines grundsätzlichen planbaren Bedarfs, sondern darum die Betreuung in Sonder-situationen sicherstellen zu können.</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Es erscheint dagegen sinnvoll, die gesetzlich geregelten finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger (für Kinderbetreuung aber auch für die Betreuung zu pflegender Angehörige) besser bekannt zu machen. Den Mandatsträger/innen wird jeweils zu Beginn der Ratsperiode und unterjährig bei Mandatswechseln hierzu ein Informationsblatt zur Verfügung gestellt, das die finanziellen Regelungen enthält, aber auch auf weitere in Münster vorhandene Unterstützungsleistungen hinweist (z. B. Di.no, Dienst im Notfall, Kinderbetreuungsprojekt des VAMV; Babysitterkartei, etc).</p> <p>Ziel: Die Verwaltung wird beauftragt, zukünftig bei der Vorbereitung der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten und sonstigen Gremien die vorschlagenden Institutionen frühzeitig darauf hinzuweisen, dass nach § 12 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männer für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz) auf eine geschlechterparitätische Besetzung zu achten ist. Entsendende Institutionen werden aufgefordert, eine ausgewogene Besetzung vorzunehmen, ggf. mehrere Personen (einen Mann und eine Frau) zu benennen.</p> <p> In allen Beschlussvorlagen des Rates, mit denen Gremienbesetzungen vorgenommen werden, wird § 12 LGG benannt und werden die Ratsmitglieder sowie die entsendenden Einrichtungen bzw. Gremien auf die Vorgaben aufmerksam gemacht. Wenn Vorschlagslisten dennoch kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen, wird die „Entsendestelle“ nochmals erinnert. Sanktionsmöglichkeiten bei Zuwiderhandeln bestehen jedoch nicht. Die Landesregierung ist derzeit bestrebt das Thema Gremienbesetzungen im Rahmen der Novellierung des LGG neu zu strukturieren.</p> <p></p>
	<p>Interfraktioneller Arbeitskreis des Ausschuss für Gleichstellung</p> <p>Ziel 1: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf allen politischen Ebenen und in allen politischen Gremien.</p> <p>Ziel 2: Selbstverpflichtung aller politischen Parteien im Rat zur Erhöhung des Frauenanteils in den Fraktionen.</p> <p> Das Frauenbüro hat im Auftrag des AGL die Vorsitzenden der Parteien der im Rat vertretenen Fraktionen angeschrieben und folgende Antworten erhalten:</p> <p>FDP “... Für die FDP Münster ist die nach Möglichkeit ausgewogene Besetzung von Parteigremien und Ratsfraktionen ein wichtiges Anliegen.... In der FDP-Ratsfraktion sind vier von sieben Ratsmitgliedern weiblich. Gleichzeitig stellt die FDP die einzige weibliche Fraktionsvorsitzende. Innerhalb der Partei würden wir uns ... einen höheren Anteil an weiblichen Mitgliedern wünschen. Regelmäßig werden die Mitgliederzahlen, sowie das Alter und das Geschlecht erhoben und im Kreisvorstand thematisiert. Innerhalb des Kreisvorstands ist ein Mann mit der Mitgliederbetreuung beauftragt. Damit aber Frauen auch eine weibliche Ansprechpartnerin haben, wurde ihm zu diesem Zweck eine Frau zur Seite gestellt.</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Des Weiteren hat der Kreisvorstand eine neue Broschüre entwickelt, die sich speziell an Neumitglieder und interessierte Bürgerinnen und Bürger wendet. Darin werden ... insbesondere weibliche Mitglieder mit ihrer Motivation für einen Eintritt in die FDP vorgestellt. Mit Blick auf die Kommunalwahl und die dazugehörigen Listen, ..., wird die FDP in einem demokratischen Prozess kluge Personalentscheidungen treffen, die im Rahmen der Möglichkeit ausgewogen sein werden – nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen älteren und jüngeren Parteimitgliedern. Aus den positiven Erfahrungen der letzten Listenaufstellungen lehnt die FDP eine Quotierung von Listenplätzen ab!“</p> <p>Bündnis 90/ Die Grünen/GAL Münster: „1. Der Vorstand, die Plätze der ständigen Mitglieder des Kreisschiedsgerichts, die Vertretung des KV im Landesparteierrat, die Liste der KandidInnen zur Kommunalwahl sowie die Delegiertenlisten für Landes- und Bundesversammlungen sind mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.</p> <p>2. Finden sich nicht genug Kandidatinnen, um die Frauenplätze zu besetzen, bzw. werden nicht genug Frauen gewählt, so sind die betreffenden Plätze bis zur späteren Nachwahl frei zu halten. Die Entscheidung bedarf der Zustimmung der Mehrheit der anwesenden Frauen. Das Nähere regelt das Frauenstatut des Landesverbandes, das entsprechend Anwendung findet.“</p> <p>CDU „Selbstverständlich bemüht sich die CDU, insbesondere die Frauen Union, um eine gute Präsenz von Frauen in Rat und BV. Es liegt uns am Herzen, auch gerade junge Frauen zu motivieren sich in unseren Vorständen und Mandaten zu engagieren. Um eine Umsetzung zu gewährleisten, sind entsprechende Paragraphen in unserer Satzung verankert ...</p> <p>Auszüge aus der Satzung des Kreisverbandes Münster e. V. im Landesverband Nordrhein-Westfalen der Christlich-Demokratischen Union Deutschlands</p> <p>§ 14 Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>(1) Der Kreisvorstand, die Vorstände der Ortsunionen sowie der entsprechenden Organisationsstufen aller Vereinigungen und Sonderorganisationen der CDU sind verpflichtet, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der CDU in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich durchzusetzen.</p> <p>(2) Frauen sollen an Parteiämtern in der CDU und an öffentlichen Mandaten mindestens zu einem Drittel beteiligt sein. ...“</p> <p>SPD Münsters SPD berücksichtigt seit vielen Jahren ihre 40%-Geschlechter-Quote auch bei der Aufstellung ihrer Listen für Rat und Bezirksvertretungen. Auch bei den sachkundigen Bürgerinnen und Bürgern achten wir auf eine entsprechende Beteiligung beider Geschlechter. Derzeit sind wir im Rat der Stadt mit 9 Frauen und 11 Männern vertreten. Der Vorstand der Ratsfraktion besteht derzeit aus drei Frauen und zwei Männern. Für die kommenden Kommunalwahlen hat die SPD Münster jetzt ein sog. Reißverschlussystem bei den Reservelisten für Rat und Bezirksvertretungen beschlossen. Wörtlich heißt es in unserer Satzung: "Für die Wahl zum Rat und zu den Bezirksvertretungen wird die angemessene Vertretung von Frauen und Männern insbesondere durch die Aufstellung der Reserveliste gesichert. Die Aufstellung der Reserveliste erfolgt alternierend, eine Frau, ein Mann, beginnend mit der Spitzenkandidatin oder dem Spitzenkandidaten."</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Wir haben parallel zu dieser formalen Beschlusslage mit einer Kommunalakademie für Frauen erfolgreich qualifizierte Frauen für ein kommunalpolitisches Engagement gewinnen können.</p> <p>Derzeit diskutieren wir, wie wir eine angemessene Beteiligung von Frauen künftig auch in denjenigen Ratsausschüssen, Aufsichtsräten und Beiräten erreichen, in denen bislang - auch von Seiten der SPD - überwiegend Männer vertreten sind.“</p> <hr/> <p>Frauenbüro</p> <p>Maßnahme: Die Stadt initiiert eine Kampagne „Frauen in die Politik“, mit der Frauen und Mädchen aus allen sozialen Gruppen motiviert werden sollen, politisch aktiv zu werden. Ein Inhalt dieser Kampagne ist zusätzlich, dass Frauen und Männer informiert werden, wie politische Arbeit und Familienarbeit durch Unterstützung vereinbart werden können.</p> <p>Projekt „Mehr Frauen für Münster“</p>  <p>Von Frauenbüro, VHS und Koordinierungsstelle Migration und Interkulturelle Angelegenheiten wurde gemeinsam das Konzept für eine aus verschiedenen Bausteinen bestehende Veranstaltungsreihe „Mehr Frauen für Münster“ entworfen.</p> <p>Die Auftaktveranstaltung gab zum einen Einblicke in projektorientiertes, vereinsorientiertes und politisches Engagement. Durch die persönlichen Berichte von politisch und bürgerschaftlich aktiven Frauen mit und ohne MVG, sowie einen Überblick über die Module des VHS-Programms. Insgesamt nahmen an der Auftaktveranstaltung 45 Frauen teil. Für den ersten Baustein interessierten sich c.a. 10 Frauen. Zum VHS Programm meldeten sich zehn Frauen an, die über die allgemeine ÖA erreicht wurden. Die Interessierten des ersten Bausteins - ausschließlich Frauen mit MVG - wurden zu einem weiteren Treffen eingeladen. Die erschienenen zwei Teilnehmerinnen konnten weiter vermittelt werden.</p> <p>Der VHS-Kurs wurde im Herbst 2012 erneut angeboten konnte aber wegen zu geringer Nachfrage nicht stattfinden. Die VHS wird zu einem späteren Zeitpunkt entsprechende Angebote erneut prüfen.</p> <p>Projekt Broschüre zur Kommunalwahl „Wenn Frauen die Wahl haben“</p> <p>Als weiterer Baustein war mit der AG Charta des AGL die Herausgabe einer Broschüre zur Förderung der politischen Partizipation in Münster mit Blick auf die Kommunalwahl in 2014 angedacht worden. Erste Überlegungen ergaben erheblichen Klärungsbedarf hinsichtlich Finanzierung, Beteiligung der Politik und möglicher interkommunaler Lösungen. Zwischenzeitlich wurde das Informationsportal www.frauen-macht-politik.de für politisch engagierte Frauen des Helene-Weber-Kolleg ins Netz gestellt. Die parteiübergreifende Plattform wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und bietet Informationen, Vernetzung, Mentoring und Fortbildung für Frauen in der Politik. Ziel des Informationsportals ist es, mehr Frauen für die Politik zu gewinnen und zur Übernahme politischer Mandate zu ermutigen. Das Portal wurde vom Frauenbüro über den Newsletter beworben. Die Herausgabe einer eigenständigen münsterschen Publikation wird deshalb nicht für erforderlich gehalten. S.a.unten</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Angelegenheiten:</p> <p>Ziel: Mit den beteiligten Gremien (Ausschuss für Gleichstellung, Integrationsrat) wird ein Verfahren erarbeitet, wie mehr Frauen und Männer mit Migrationsvorgeschichte einbezogen werden können, um so eine ausgewogene Partizipation von Frauen und Männer mit Migrationsvorgeschichte zu gewährleisten.</p> <p>Ressourcen: Personaleinsatz für die Organisation der Zusammenarbeit beider Gremien sowie Sachkosten im Rahmen von Bewirtung und Dokumentation.</p>  <p>Die Koordinierungsstelle war am Projekt „Mehr Frauen für Münster“ beteiligt. Darüber hinaus arbeitet die Koordinierungsstelle an einem Konzept für eine Kampagne zur Steigerung der Wahlbeteiligung zum Integrationsrat. (Beschlussvorlage an den Rat V/0395/2013). Dabei wird im Sinne der Geschlechterdifferenzierung auch die Partizipation von Frauen mit MVG in den Blick genommen. Hierbei ist die Koordinierungsstelle auf die fachliche Unterstützung des Frauenbüros angewiesen.</p>
1.2 Ausgewogene Beteiligung als Handlungsgrundlage für alle	<p>Frauenbüro</p> <p>Maßnahme: Veröffentlichung einer Zwischenbilanz zur Umsetzung des Aktionsplans in 2012.</p>  <p>Mit Bericht am 25.10.12. erledigt.</p>
1.3 Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung	<p>Sportamt</p> <p>Maßnahme: In Zusammenarbeit mit dem Stadtsportbund in Münster wird die Einbeziehung von Genderaspekten bei der Sportförderung vereinbart, um vermehrt Mädchen wie Jungen für den Sport zu gewinnen und um stereotype Bilder von Mädchen und Jungen zu hinterfragen.</p>  <p>Der Stadtsportbund hat in den vergangenen Jahren aus Mitteln des Verfügungsfonds (Teilübertragung der Sportfördermittel der Stadt Münster) z. B. die nachfolgend aufgelisteten neuen Angebote seiner rd. 200 Mitgliedsvereine speziell für Mädchen und Frauen finanziell gefördert, um mehr Mädchen und Frauen für den Sport zu begeistern. Viele dieser Angebote haben sich etabliert und werden heute noch regelmäßig angeboten. Manche waren "Modeerscheinungen", die sich nicht durchgesetzt haben.</p> <p>Einige Beispiele der Frauenförderung aus dem Verfügungsfonds von 1996 bis heute:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thai Bo & Core Workout • Orientalischer Tanz • Vorbereitung auf Sportabzeichenabnahme für Mädchen und Frauen • Lauftreff für Frauen - Fitness für Einsteigerinnen • Walking für Frauen - sanfte Power • Walking für Frauen - sanfte Power



Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<ul style="list-style-type: none"> • Sport für Mädchen und Frauen; Selbstverteidigung für Mädchen und Frauen ab 14 Jahre • Aktionstag: Frauen - Sport - Kulturwochen • Taekwondo für Mädchen, 10-14 Jahre • Moderner Tanz für Mädchen ab 14 Jahre • Aerobic für Mädchen von 14 bis 18 Jahren • Bodyforming für Mädchen und Frauen • Sommercamp für 10-14 Jährige Mädchen mit Selbstverteidigungstraining, Schiermonnikoog • Aufbau einer Mädchen- & Frauenfußballabteilung • Lauftreff für 10-14 jährige Mädchen • Leichter geht's leichter - Gymnastik für Übergewichtige • Babymassage - Förderung des achtsamen Umgangs miteinander • Unihockey/Floorball für Frauen • Magic Millenia - Tanzgruppe jugoslawische Mädchen 9-14 Jahre • Tenniskurs für Frauen • Show Dance für Mädchen • Tai Bo für Frauen • Stretch und Relax für Frauen • Tai Chi für Frauen • Sport für Frauen und Mädchen: Badminton • Sportförderung für Frauen und Mädchen; Schwimmspaß
1.4. Kampf gegen Stereotype	<p>Amt für Kinder, Jugendliche und Familien</p> <p>Maßnahme: Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit wird eine (je Person mindestens einmalige, ganztägige) Fortbildung für mehr Genderkompetenz sowie mehr interkulturelle Kompetenz – insbesondere im Sinne des Kampfes gegen Stereotype - angeregt.</p> <p>Das Thema ist eine dauerhafte Querschnittsaufgabe, so dass alternierend vor 2011 bereits Veranstaltungen durchgeführt wurden: 2006 Pädagogische Konferenz „Von Multikulti zur interkulturellen Kompetenz“; 2008 Pädagogische Klausurtagung/Fortbildung für alle Träger der offenen Kinder- und Jugendarbeit zum Thema: „Migration /Interkulturelle Kompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit. 2012 wurde von den Arbeitsgemeinschaften gem. §78 SGB VII, AG 5 „Tagesbetreuung für Kinder“ und der AG 1 “Mädchen und Jungen- Gender“ eine gemeinsame Fachtagung zu dem Thema „Starke Mädchen – starke Jungen“ für Fachkräfte in Münster durchgeführt.</p>  



2. Handlungsfeld: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
2.1 Abbau von Geschlechterstereotypen	<p>Amt für Bürger- und Ratsservice:</p> <p>Ziel: Gleiche Ansprache von Frauen und Männern – Abbau von Geschlechterstereotypen.</p> <p>Maßnahme: Anwenden einer geschlechtergerechten Sprache in allen Publikationen, Formularen, Anschreiben sowie im Internetauftritt des Amtes für Bürgerangelegenheiten.</p>  <p>Seit der Verabschiedung des Aktionsplans hat das Amt konsequent alle Veröffentlichungen sowohl im Internet als auch in Druckform, alle Formulare und formalisierten Anschreiben auf ihre geschlechtergerechte Sprache hin überprüft und, wenn nötig, entsprechend geändert und angepasst.</p> <p>Presseamt:</p> <p>Ziel: Geschlechtergerechte Sprache in Publikationen der Stadt Münster.</p> <p>Maßnahme 1: Erarbeiten und Veröffentlichen einer praxisorientierten Handreichung, Werben für deren Ziele und Umsetzung in der Stadtverwaltung.</p> <p>Maßnahme 2: Die Handreichung wird in einer erhöhten Auflage gedruckt und öffentlich ausgelegt sowie an Unternehmen und Einrichtungen verschickt.</p>  <p>Das Presseamt hat in Kooperation mit dem Frauenbüro eine Broschüre „fair formuliert“ herausgegeben. Die Broschüre „Der Mörder ist immer ...“ wurde den örtlichen Presseorganen, den Pressebeauftragten der örtlichen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zur Kenntnis gegeben und als link auf der homepage des Presseamts zugänglich gemacht: http://www.muenster.de/stadt/medien/fair-formuliert.html</p> <p>Die Broschüre stieß vor allem bei zahlreichen Multiplikatoren (Behörden, Kammern etc.) auf gute Resonanz, einige Kommunen (Kreis Borken, Stadt Mülheim, Stadt Duisburg) planen eigene Nachdrucke.</p>
2.2 Informations- und Anhörungsrechte	<p><i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i></p>
2.3 Gender assessment	<p>Amt für Finanzen und Beteiligungen:</p> <p>Ziel: Die Implementierung von Grundlagenwissen über das Verfahren Gender Assessment und Gender Budgeting im Bereich der Haushaltsaufstellung und des Bürgerhaushaltes.</p> <p>Maßnahme: Schulung für Führungskräfte des Finanzdezernats und für Mandatsträgerinnen und Mandatsträger aller Ausschüsse.</p>  <p>Im Zusammenhang mit der Einführung des Gender Budgeting zum Haushalt 2013 wurden in einer Fachveranstaltung die interessierten Mitglieder der Fachausschüsse, die Amtsleitungen sowie die Haushaltssachbearbeiter/innen über Grundlagen des Gender Budgeting informiert. Weiteres s.u</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung</p> <p>Maßnahme: Sämtliche Daten, die von der Stadt Münster bearbeitet werden, werden, soweit möglich, geschlechter-differenziert erfasst und weiterverarbeitet.</p> <p>Die Statistikdienststelle erfasst alle Daten – soweit möglich – geschlechterdifferenziert und bereitet diese unter Berücksichtigung des Datenschutzes in ihren Publikationen entsprechend auf.</p>  <p>Amt für Bürger- und Ratsservice</p> <p>Maßnahme: In die Beschlussvorlagen des Rates und der Ausschüsse wird der Punkt „Analyse und Bewertung geschlechtsspezifischer Folgen“ verpflichtend mit aufgenommen.</p> <p>Die Verwaltung bearbeitet aktuell mehrere Vorschläge, die das Ziel haben, inhaltliche Aspekte aus unterschiedlichen Themenfeldern (z. B. Inklusion, Klima, Demographie, Finanzen) vor der Erstellung der Vorlagen zu prüfen und die Ergebnisse in den Vorlagen darzustellen. Daher erscheint es notwendig, in einer Gesamtschau den Inhalt, Umfang und Aufbau von Vorlagen zu überprüfen und den politischen Gremien einen Vorschlag zu unterbreiten.</p> <p>Amt für Finanzen und Beteiligungen</p> <p>Maßnahme: Spätestens im Haushaltsjahr 2013 wird mit der Strategie „Gender Budgeting“ begonnen. In den darauf folgenden Haushaltsjahren wird die Strategie konzeptionell ausgebaut und auf alle Haushaltsbereiche ausgeweitet.</p>  <p>Der Einstieg in das Gender Budgeting zum Haushaltsjahr 2013 wurde im Rahmen einer Fachveranstaltung, in Zusammenarbeit mit einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe und interfraktionellen Meilensteingesprächen vorbereitet. Mit der Beschlussvorlage V/0674/2012 Entwurf der Haushaltssatzung der Stadt Münster für das Haushaltsjahr 2013 wurde dem Rat am 19.09.2012 der Einstieg in das Gender Budgeting zur Kenntnis gegeben. Der Einstieg erfolgt zunächst über die Darstellung geschlechterdifferenzierter Daten zu ausgewählten Haushaltspositionen und möglichst in jedem Fachausschuss. Weitere Schritte sind für die folgenden Jahre unter Federführung des Amtes für Finanzen und Beteiligungen vorgesehen.</p> 
2.4 Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>



3. Handlungsfeld: Die Kommune als Arbeitgeberin

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
<p>3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>Personal- und Organisationsamt:</p> <p>Ziel: Das Personal- und Organisationsamt wird in den anstehenden drei Jahren verschiedene Maßnahmen umsetzen, die im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens durch das audit ‚berufundfamilie‘ vereinbart wurden.</p> <p>Dazu gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitlösungen – insbesondere für Väter und Pflegende - und der Arbeitszeitkonten • Bedarfsgerechte Entwicklung von Telearbeit • (Vereinfachter) Zugang zu sämtlichen vereinbarkeitsbezogenen Informationen • Prüfung: Möglichkeiten der verbesserten Einbindung spezieller Mitarbeiterzielgruppen in die betriebliche Information und Kommunikation • Unterstützung und Förderung familienbewussten Führungsverhaltens • Anpassung des Fortbildungsangebotes, insbesondere für Berufsrückkehrer/innen • Prüfziel: Ausweitung des Kriterienkatalogs für Vorschüsse • Gezielte Informationen zu Münsteraner Betreuungsangeboten in den Ferien • Optimierung des Angebotes zur Kinderbetreuungsunterstützung • Für die Kinder der Bediensteten der Stadt Münster wird die Möglichkeit einer „akuten Kinderbetreuung“ in Notfällen (z.B. wenn die reguläre Kinderbetreuung ausfällt) angeboten. <p>Arbeitszeit:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="text-align: center;"> <p>Teilzeitanträge werden in den meisten Fällen antragsgemäß genehmigt. Nur in wenigen Ausnahmefällen ist es auf Grund der dienstlichen Erfordernisse nicht möglich, die Wünsche der Mitarbeiter/-innen im vollen Umfang zu erfüllen.</p> </div>  </div> <p>Die – konkrete – Arbeitszeitverteilung wird zwischen Führungskräften und Mitarbeiter/-innen vereinbart und ggf. im Verlauf geänderten persönlichen bzw. dienstlichen Erfordernissen angepasst.</p> <p>Notfallbetreuung</p> <p>Eine sogenannte Notfallbetreuung von Kindern im Vorschulalter bei einer kurzfristigen Erkrankung z. B. der regulären Betreuungsperson ist durch die Aufnahme in städt. Kitas wegen der vorhandenen hohen Belegungszahlen nicht möglich. Gleiches gilt auch für die Betriebskita.</p> <p>Nach Hinweis des Amtes 51 scheidet auch die kurzfristige Betreuung durch Tagesmütter aus, da Kinder in diesem Alter eine längere Eingewöhnungszeit benötigen.</p> <p>Das Personal- und Organisationsamt wird die Mitarbeiter/innen auf die verschiedenen Freistellungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hinweisen. Entsprechende Informationen werden über das intranet zugänglich gemacht.</p>


Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Prüfung: Möglichkeiten der verbesserten Einbindung spezieller Mitarbeiterzielgruppen in die betriebliche Information und Kommunikation) Ein Workshop für männliche Mitarbeiter in Eltern- und/oder Teilzeit fand im Oktober 2012 statt, um die Erfahrungen und Probleme dieser Männer zu reflektieren und ggf. Handlungsempfehlungen zur Förderung der Akzeptanz von familienorientierten Vätern zu entwickeln</p> <p>Unterstützung und Förderung familienbewussten Führungsverhaltens Das Thema wird in Fortbildungen und Zirkel für Führungskräfte eingebunden.</p> <p>Anpassung des Fortbildungsangebotes, insbesondere für Berufsrückkehrer/innen Beratungsangebot und Fortbildung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden neu konzipiert und in 2012 erfolgreich durchgeführt.</p> <p>Telearbeit Die Einführung der alternierenden Telearbeit hat sich als wichtiger Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewährt. Eine in 2013 durchgeführte Ämterabfrage, wird ggf. neue Inputs geben, um vorhandene Rahmenbedingungen anzupassen.</p> <p>Von Beschäftigten wird in individuellen Notlagen (z.B. die unvorhersehbare Erkrankung eines Kindes) der Wunsch geäußert, durch Veränderung der Präsenzzeiten am Arbeitsplatz, flexibler reagieren zu können. Bislang gibt es jedoch keine Regelung bei der Stadt Münster, die ein vorübergehendes Arbeiten von zu Hause aus ermöglicht. Mit Blick auf zukünftige Entwicklungen, wird im Rahmen der Evaluation von Telearbeit, die Gelegenheit genutzt, auch diesen Bereich zu beleuchten. s. auch Vorlage V/0702/2012 Nachhaltige Kommunale Haushaltspolitik Handlungsprogramm 2012 bis 2017</p>
	<p>Amt für Finanzen und Beteiligungen</p> <p>Ziel: Die städtischen Beteiligungsgesellschaften werden aufgefordert, der Beteiligungsverwaltung regelmäßig über die Personalentwicklung hinsichtlich der Frauenförderung (insbesondere Frauen in Führungspositionen) zu berichten. Darüber hinaus werden sie gebeten, über ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (generell für Männer und Frauen) zu berichten.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;">  <div style="text-align: center;"> <p>Mit Beschluss HFA vom 25.05. Vorlage A-R/0012/2012 „Frauenförderpläne in städtischen Gesellschaften“ wurden die städtischen Gesellschaften aufgefordert das LGG anzuwenden und Frauenförderpläne mit entsprechender Berichtspflicht zu erstellen. Die Ergebnisse werden im Rahmen der künftigen Frauenförderpläne regelmäßig dargestellt.</p> </div>  </div>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
3.2 Interkulturelle Personalentwicklung	<p data-bbox="568 250 986 282">Personal- und Organisationsamt</p> <p data-bbox="568 295 740 327">Maßnahme 1:</p> <p data-bbox="568 331 1410 448">Die Stadt Münster betreibt aktiv eine interkulturelle Personalpolitik. Ziel ist: Als Einstieg erhöht sie den Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden mit Migrationsvorgeschichte im öffentlichen Dienst auf den Anteil, den die Jugendlichen an der Stadtbevölkerung haben.</p> <p data-bbox="568 465 740 497">Maßnahme 2:</p> <p data-bbox="568 501 1430 618">In einem Projekt mit einer städtischen Tochtergesellschaft (z.B. Stadtwerke oder AWM) werden Frauen und Männer – insbesondere auch aus Minderheiten - gezielt aufgefordert sich in den Bereichen zu bewerben, in denen ihr Geschlecht jeweils unterrepräsentiert ist.</p> <p data-bbox="568 636 724 667">Ausbildung:</p> <div data-bbox="568 672 708 815">  </div> <p data-bbox="724 667 1430 936">Problematisch ist die Gleichsetzung der Begriffe Auszubildende und Jugendliche. Die Erfahrung zeigt, dass der weitaus überwiegende Teil der an einer Ausbildung Interessierten bereits volljährig ist. Dies spiegelt sich auch in der Zahl der Einstellungen wider (Beispiel 2012: insgesamt 45 neue Auszubildende, davon sind sechs jünger als 18 Jahre. Selbst wenn sich diese Zahl in den nächsten Jahren durch frühere Einschulung und Einführung G8 erhöhen wird, wird sie sich voraussichtlich bei maximal 20 % einpendeln.</p> <p data-bbox="568 940 1430 1155">Unter der Federführung des Personal- und Organisationsamtes wurde 2011 zusammen mit den Städten Bielefeld und Hamm ein Projekt zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung aufgelegt. Ziel des Konzeptes ist es, dass mehr Menschen mit Migrationsvorgeschichte sich für eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Münster interessieren und sich bewerben. Durch dieses Konzept sind insbesondere Jugendliche mit Migrationsvorgeschichte angesprochen.</p> <p data-bbox="568 1173 1430 1290">Der neue Internetauftritt des Amtes soll u.a. auch gezielt Menschen mit Migrationsvorgeschichte ansprechen. Auch werden die Migrantenorganisationen bei externen Stellenausschreibungen gesondert angeschrieben.</p>

4. Handlungsfeld: Die Kommune als Auftraggeberin




Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
<p>4.1 Förderung der Gleichberechtigung bei Vergabeentscheidungen und Verträgen</p>	<p>Amt für Wirtschaftlichkeitsprüfung und Revision</p> <p>Maßnahme: In die Vergabekriterien der Stadt Münster werden die Aspekte Gleichstellung der Geschlechter (insbesondere Lohngerechtigkeit und Frauenförderung) und Gleichstellung der Menschen mit Migrationsvorgeschichte aufgenommen.</p> <p> Das neue Tariftreue- und Vergabegesetz NRW ist am 1.05. 2012 in Kraft getreten. Die Verwaltung passt ihre Rahmenbedingungen den aktuellen gesetzlichen Vorschriften an und beobachtet die weitere Entwicklung auf dem Gebiet des Vergaberechts. Die neuen Bedingungen werden entsprechend den Vorgaben bei jeder Vergabeentscheidung berücksichtigt. Hierzu gehört auch die nachhaltige Beachtung der Anwendung des §19 TVgG NRW.</p> <p></p>


5. Handlungsfeld: Die Kommune als Dienstleisterin

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
5.1 Keine Stereotype im Schul- und Bildungsbereich	<p>Amt für Kinder, Jugendliche und Familien</p> <p>Maßnahme: Die Stadt entwickelt Kriterien und Leitlinien für die Beschaffung von Büchern und Materialien in Betreuungseinrichtungen für Kinder mit dem Ziel der Qualifizierung und Bewusstseinsbildung auch des Betreuungspersonals, um sicherzustellen, dass diese stereotypen Haltungen und Praktiken entgegenwirken.</p> <p>Kriterien und Leitlinien wurden nicht entwickelt.</p> <p>Mit der in 2012 durchgeführten Fachtagung „Starke Mädchen – starke Jungen“ wurde 120 Fachkräfte, überwiegend aus den Kindertageseinrichtungen, geschult, mit dem Ziel der Bewusstseinsbildung hinsichtlich persönlicher Haltungen und Praktiken im Kita-Alltag.</p>
5.2 Berufswahl	<p>Frauenbüro:</p> <p>Ziel: Erweiterung geschlechtsdifferenzierter Angebote für Jungen und Mädchen im Bereich Berufswahl und Lebensplanung, um sie zu ermutigen, nicht nur traditionell „männliche“ oder „weibliche“ Berufe und Ausbildungen anzustreben:</p> <p>Maßnahme: Gemeinsam mit der AG 1 Gender werden differenzierte jungenspezifische Bedarfe für Münster in den Bereichen Berufswahl und Lebensplanung formuliert und mit ersten Einschätzungen zu finanziellen und personellen Ressourcen den politischen Gremien vorgestellt. (Grundlage für beide Ziele: Beschluss V/0665/2010)</p> <p>AG 1 Empfehlung: Zentrale Anlaufstelle "Boys' Day"</p>  <p>Die AG 1 Gender Mädchen und Jungen empfiehlt die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für den Boys' Day in Münster. Eine Ansprechperson sollte für Schüler, Unternehmen und Einrichtungen, Eltern und Schulen koordinierend, steuernd und unterstützend tätig sein.</p> <p>Jungen und Mädchen brauchen unterschiedliche Hilfestellungen, um in der eigenen persönlichen Entwicklung und beruflichen Lebensplanung Geschlechterstereotype zu überwinden und eigene, von gesellschaftlichen Rollenzuweisungen unabhängige Entscheidungen zu treffen.</p> <p>Der Münsteraner Jungentag, den die AWO seit 2005 im Auftrag des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien für die 6. Klassen der weiterführenden Schulen anbietet, hat sich mit guter Resonanz fest etabliert und ist ein Erfolgsmodell.</p> <p>Rund 800 Schüler beteiligen sich jährlich und beschäftigen sich mit den Themen Identität, Sexualität, Rollenbilder und Lebensplanung. Der inhaltliche Schwerpunkt des Jungentages wurde vom Arbeitskreis ‚Jungen und Männer Münster‘ entwickelt, der als ein vordringliches Thema für Jungen zu Beginn der Pubertät die Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenbild identifiziert hat. Das ursprüngliche Konzept wurde in Zusammenarbeit mit der Katholischen Fachhochschule unter dem Motto ‚Jungentag für Jedermann‘ erweitert und für die verschiedenen Förder-schulformen ausgebaut.</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Für Mädchen wurde und wird vor allem die Überwindung der beruflichen Einseitigkeit als wichtig eingeschätzt. Der Girls' Day als berufsorientierender Mädchenzukunftstag wird seit 2002 in Kooperation mit dem Aktionsbündnis Münster unter Federführung des Frauenbüros angeboten. Neben den bundesweit einheitlichen Konzepten werden jeweils spezifische Angebote für Münster erarbeitet. Sie entsprechen dem münsterischen Arbeitsmarkt (z.B. Führungsaufgaben in weiblich dominierten Berufen) und nehmen besondere Zielgruppen wie Mädchen mit MVG oder Mädchen mit Handicaps in den Fokus. Darüber hinaus werden den Schulen, den beteiligten Unternehmen, den Eltern und den Mädchen bedarfsgerechte Informationen in Beratungsgesprächen, Informationsveranstaltungen und in Form von Publikationen an die Hand gegeben. Rund 1.500 Mädchen und 100 Unternehmen beteiligen sich jährlich.</p> <p>Im Jahr 2011 wurde bundesweit parallel zum Girls' Day der Boys' Day eingeführt. An diesem Tag lernen Jungen typische Frauenberufe wie zum Beispiel Erzieher, Grundschulpädagoge oder Altenpfleger kennen. Für den Boys' Day gibt es keinen Ansprechpartner in Münster.</p> <p>Die AG 1 sieht neben den beiden in Münster von Stadt und Trägern unterstützten erfolgreichen Projekten Münsteraner Jungentag und Girls' Day ebenfalls Bedarf bei der Begleitung und fachlichen Unterstützung des jeweils anderen Aspekts für beide Geschlechter: Die geschlechterrollenuntypische berufliche Orientierung bei den Jungen im Rahmen des Boys' Day und die Lebensplanorientierung für Mädchen. Der Wunsch nach einer Koordinierung dieser Angebote in Münster wurde auch von Elternvertretungen und Schulen an das Frauenbüro und die AWO herangetragen.</p> <p>Für den Boys' Day ist eine zentrale Koordination für Münster wichtig, die allen Beteiligten (Schülern, Schulen, Unternehmen, Eltern) Hilfen an die Hand gibt, den jungenspezifischen und rollenwandelbezogenen Aspekt des Boys' Day nahe bringt, ihn bewirbt und die Abwicklung unterstützt. Die Erfahrungen, welche die Schüler in der 6. Klasse am Jungentag machen, bilden eine wichtige Grundlage, um daran ab der 7. Klasse mit dem Boys' Day als einem nachhaltigen und pädagogisch begleiteten Angebot anzuknüpfen.</p> <p>Jungenpädagogisches Know-How ist dafür ebenso wichtig wie Ressourcen für koordinierende und werbende Aufgaben. Girls' Day und Boys' Day sind keine allgemeinen beruflichen Schnuppertage. Eine einfache Aufgabenerweiterung im Rahmen der Girls' Day-Koordination durch das Frauenbüro schließt sich auch vor diesem Hintergrund aus.</p> <p>Die AG 1 empfiehlt daher, auf den guten Ergebnissen des Jungentages in der Klasse 6 aufbauend und damit verzahnt eine zentrale Koordination für Jungen ab Klasse 7 für den Boys' Day in Münster einzurichten.</p> <p>Ebenfalls plant die AG 1, Formen der weiteren Förderung mädchenspezifischer Angebote zum Thema Identität, Rollenbilder und Sexualität abzustimmen und anschließend im Verbund verschiedener Träger den Schulen anzubieten.</p> <p>Der Finanz-/Personalbedarf wird von der AG 1 wie folgt eingeschätzt: Für die Entwicklung zum begleitenden Programm zum Boys Day und die weitere Umsetzung wird ein Pädagoge im Umfang von 10 Stunden/Woche benötigt.</p> <p>Die Konzeptentwicklung sollte bei einem freien Träger im Auftrag der Stadt Münster oder einem städtischen Amt in Zusammenarbeit mit dem städtischen Frauenbüro, der AG 1 Gender, dem Arbeitskreis Jungen und Männer Münster, dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien und dem Amt für Schule und Weiterbildung erfolgen.</p>



Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Die Personal- und Sachkosten belaufen sich voraussichtlich auf: Pädagogische Fachkraft, S 10, 0,25 Stelle plus Sachkosten (ca.14.000 €/ Jahr plus Sachkosten ca. 2.500 €/Jahr)</p> <p>Die AG 1 Gender wird den zuständigen Gremien, dem Ausschuss für Gleichstellung, dem Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien und dem Ausschuss für Schule und Weiterbildung diese Empfehlung vorlegen.</p>
5.3 Politische Bildung/ NeubürgerInnen	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
5.4 Schulorganisation	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
5.5 Gesundheit	<p>Amt für Gesundheit, Veterinär- und Lebensmittelangelegenheiten:</p> <p>Ziel 1: Männergesundheit – Bestandsaufnahme und Maßnahmeentwicklung.</p> <p>Ziel 2: Aufsuchende frühe Hilfen durch Familienhebamme: Hier die Betreuung der Zielgruppe alleinerziehende Frauen mit Migrationsvorgeschichte, Angebote spezifizieren bzw. konkretisieren.</p> <p>Zu Ziel 1</p>  <p>Das Amt für Gesundheit, Veterinär- und Lebensmittelangelegenheiten hat dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales und dem Ausschuss für Gleichstellung einen Bericht zur „Männergesundheit“ vorgelegt (Berichtsvorlage V/0108/2013). Ergänzt mit den empirischen Ergebnissen der Studie des Robert-Koch-Instituts „Männergesundheitsbericht“, die in 2013 vorgelegt wird, werden auf dieser Grundlage konkrete Maßnahmen für Münster geprüft.</p> <p>Das vom Frauenbüro initiierte und begleitete MännerNetzwerk Münster wird ebenfalls eingebunden. Die Erkenntnisse können so in die Arbeit der Fachgruppe aufgenommen werden.</p> <p>Zu Ziel 2</p>  <p>Das Thema wurde in der Berichtsvorlage „Hebammen“ aufgegriffen. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgte in der Sitzung des AGL am 04.09.2012.</p> <p>Feuerwehr/Rettungsdienst</p> <p>Maßnahme: Im Rahmen eines fachlichen Austauschs mit einschlägigen medizinischen Einrichtungen in Münster werden Aspekte gendersensibler Arbeit und Verfahren im Rettungsdienst zusammengetragen und erörtert. Aufbauend auf den Ergebnissen werden ggf. notwendige Fortbildungsbedarfe entwickelt.</p>  <p>Der Leiter des Rettungsdienstes hat die „geschlechtsspezifischen Aspekte bei der Versorgung von Notfallpatienten durch den Rettungsdienst der Stadt Münster“ untersucht und dem AGL einen Bericht vorgelegt. Die vorliegenden Daten haben keine Hinweise auf geschlechtsspezifische Beeinträchtigungen der Versorgung im Rettungsdienst ergeben. Dagegen ist deutlich geworden, dass zu den Notfallbereichen Schlaganfall und Herzinfarkt keine geschlechtsspezifischen Daten vorliegen. Aus diesem Grund werden die von der Stadt geführten Datenbanken um die Kategorie „Geschlecht“ ergänzt.</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
5.6 Soziale Arbeit	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
5.7 Kinderbetreuung	<p>Amt für Kinder, Jugendliche und Familien</p> <p>Ziel: Bedarfsgerechter Ausbau der U3 Kindertagesbetreuung.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;">  <div style="text-align: center;"> <p>Das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien hat zum Kindergartenjahr 2012/2013 stadtweit eine Betreuungsquote von 34,1 % für unter dreijährige Kinder erreicht (vgl. hierzu die Vorlage zum Kindertagesbetreuungsbericht in Münster – V/0124/2012). Zum Vergleich: Im Jahr 2010/2011 lag die Versorgungsquote bei 29,8%.</p> </div>  </div>
5.8 Pflege	<p>Sozialamt:</p> <p>Ziel: Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben in der Familie verbessern.</p> <p>Maßnahme 1: Frauen & Beruf (FrauenForum e.V.) beraten bereits zum Thema "Beruf und häusliche Pflege". Bis Ende 2011 sollen Strukturen geschaffen werden, um Kooperation zwischen den Pflegestützpunkten und dem Träger Frauen & Beruf zu verbessern.</p> <p>Maßnahme 2: Es ist der Vorstellung entgegenzuwirken, nach der die Betreuung von Familienmitgliedern vor allem eine weibliche Verantwortung darstellt. Alle (Informations-)Materialien der Stadt sind unter diesem Gesichtspunkt zu überprüfen.</p> <p>Maßnahme 1:</p> <div style="display: flex;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Der kommunale Pflegestützpunkt im Informationsbüro Pflege des Sozialamtes der Stadt Münster hat mit Frauen & Beruf (FrauenForum e.V.) Strukturen für die Zusammenarbeit abgesprochen.</p> <p>Die bekannten familiären Hilfesysteme in der Pflege begegnen vermehrt den steigenden beruflichen Anforderungen, insbesondere mit Blick auf die Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu sichern. Dabei ist eine große Unsicherheit bei den Beschäftigten in pflegerischen Belastungssituationen zu beobachten. Der Wunsch, innovative Arbeitszeitmodelle mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren bestehe zwar, werde aber, aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, zu selten thematisiert. In den Betrieben ist allerdings durchaus ein großes Verständnis für die Notwendigkeit familiärer Pflegesituationen vorhanden. Für stark belastete berufstätige pflegende Angehörige sind die Hürden ein Beratungsangebot in einer Institution, wie Frauen & Beruf anzunehmen, hoch, weil andere Fragen im Vordergrund stehen. Die Belastung und die Suche nach Entlastung wird aber häufig im Informationsbüro Pflege thematisiert. Hier wird durch die Beraterinnen des Informationsbüro Pflege auf das Angebot von Frauen & Beruf aufmerksam gemacht und für die Inanspruchnahme des Angebotes geworben. Ebenso wird bei der Kontaktaufnahme zu Frauen & Beruf Unterstützung angeboten. Auf der anderen Seite weist Frauen & Beruf auf die Beratungskompetenz und die Inhalte des Informationsbüros Pflege hin und vermittelt bei Bedarf den Kontakt.</p> </div> </div> <p>Maßnahme 2: Die wesentlichen Informationsmaterialien zum Thema Pflege/Betreuung werden im Informationsbüro Pflege des Sozialamtes der Stadt Münster gesammelt und an Bürgerinnen und Bürger weiter gegeben.</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Dabei handelt es sich zu 95 % um Flyer oder Broschüren die von gewerblichen pflegerischen Diensten oder öffentlichen Institutionen und Einrichtungen (z.B. Bund und Land) erstellt und heraus gegeben werden.</p> <p>Eine Bewertung von Bildern und schriftlichen Inhalten kann hier nicht vorgenommen werden, da auf mögliche Veränderungen im Sinne der Europäischen Charta Gleichstellung von Männern und Frauen von hier kein Einfluss genommen werden kann.</p> <p>Alle vom Sozialamt zum Thema Pflege heraus gegebenen Materialien sind auf die Vorstellung hin überprüft worden, ob Betreuung und Pflege eine weibliche Verantwortung darstellt. Einige Layouts könnten den Eindruck erwecken, dass Betreuung und Pflege eine weibliche Verantwortung ist. Bei einer Neuauflage dieser Materialien wird eine erneute Prüfung erfolgen und die Gestaltung sowie die Inhalte der Flyer und Broschüren ggf. verändert.</p>
5.9 Armut	<p>Koordinierungsstelle Migration und interkulturelle Zusammenarbeit:</p> <p>Ziel: Umsetzung der Ziele des Migrationsleitbildes - Die Integrationskurse des Bundes werden nur für dauerhaft in Münster lebende Personen finanziert. Aber auch Menschen mit einem unsicheren Status bleiben oft länger in der Stadt. Auch sie sollen sich verständigen können. Dafür bietet die Koordinierungsstelle Sprach- und Orientierungskurse für Männer, Frauen und in gemischten Gruppen an. Die Kurse werden für je 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer angeboten. Sie dauern 3 Monaten und bestehen aus 180 Unterrichtsstunden.</p> <p>Ressourcen: Personalkosten für die Organisation der Kurse und Sachkosten für Kursmaterial.</p>  <p>Auf der Basis der Mediationsprozesse, die das Flüchtlingsaufnahmekonzept sowie das Flüchtlingsbetreuungskonzept vorbereitet haben, und der Vorlagen 731 /2000, 167/2001, 817/2001 und 426/2002 wurde vereinbart, dass der wichtigste Fokus in der Integrationsarbeit auf den Bereich Sprache und Orientierung zu legen sei. Die Flüchtlinge sollen sich in den Stadtteilen verständigen können.</p> <p>Flüchtlinge ohne gesicherten Aufenthaltsstatus können nicht an den Integrationskursen des Bundes teilnehmen, da der Gesetzgeber diese Personengruppe nicht in die Fördermaßnahmen einbezogen hat, bzw. sie müssen die Kosten für die Kurse selber tragen. Die Kosten selber zu tragen ist ihnen jedoch, insbesondere beim Hilfebezug von Asylbewerberleistungen, nicht möglich. Auf kommunaler Ebene wurde seitens der Ortspolitik gefordert, dass alle Personengruppen die Möglichkeit haben sollen, basale Sprachkompetenz zu erwerben</p> <p>Ziel des kommunalen Angebotes, welches 2005 initiiert wurde, war die Vermittlung von Grundkenntnissen in der deutschen Sprache, die eine Verständigung ermöglicht. An den angebotenen Sprach- und Alphabetisierungskursen in wechselnden Einrichtungen haben von 2005 bis 2012 c. a. 230 Personen zum Teil in geschlechtergetrennten Kursen teilgenommen Die kostenlosen Deutschkurse des Projektes MAMBA der GGUA, die seit Mitte/Ende 2011 initiiert wurden, sind nicht ausreichend, um den Bedarf aller Sprachkursinteressenten zu decken. Es wird jedoch in Kooperation mit der GGUA möglichst passgenau, sowohl in die städtischen als auch in die Angebote der GEBA (beauftragt durch die GGUA), vermittelt.</p> <p>Aufgrund der Flüchtlingszunahme hat sich das Konzept zur Umsetzung der Sprachkurse verändert.</p>


Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Amt für Kinder, Jugendliche und Familien:</p> <p>Ziel : Vorlage „Chancen für alle Kinder in unserer Stadt - Maßnahmenprogramm zur Bekämpfung der Kinderarmut in Münster“.</p>  <p>Im Mai 2011 wurde das „Maßnahmenprogramm einer kindbezogenen Armutsprävention in Münster“ beschlossen. Die zur Umsetzung beschlossenen Maßnahmen wurden mit einem finanziellen Gesamtvolumen von jährlich 152.000 Euro ausgestattet. Ziel aller Bemühungen ist ein positives Aufwachen von Kindern in dieser Stadt. Das Maßnahmenprogramm beinhaltet u. a. im Rahmen der „Frühen Hilfen“ Elterntrainingsprogramme, die sich gezielt nur an junge Frauen wenden. Zu nennen ist z. B. die „Präventionsgruppe für minderjährige Schwangere, junge Mütter und deren Kinder“. Ein „niedrigschwelliges Beratungsangebot für Alleinerziehende mit Klein(st)kindern“ ist nicht zustande gekommen.</p>
5.10 Menschen mit Migrationsvorgeschichte	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
5.11 Wohnen	<p>Amt für Wohnungswesen:</p> <p>Ziel: Verbesserung der Wohnsituation von schwangeren Frauen und Frauen, die vorübergehend in Frauenhäusern leben.</p> <p>Maßnahme: Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten werden schwangere Frauen und Frauen, die vorübergehend in Frauenhäusern Unterkunft gefunden haben, bei der Wohnungssuche vorrangig berücksichtigt. Dies bezieht sich auf alle öffentlich geförderten Mietwohnungen, die noch mit einem städtischen Besetzungs- und Benennungsrecht versehen sind.</p>  <p>Das Amt für Wohnungswesen setzt die Maßnahmen zur Erreichung des Zieles "Verbesserung der Wohnsituation von schwangeren Frauen und Frauen, die vorübergehend in Frauenhäusern leben" bereits vollständig um. Schwangere Frauen und Frauen, die vorübergehend in Frauenhäusern Unterkunft gefunden haben, werden bei der Wohnungssuche vorrangig berücksichtigt und haben eine hohe Dringlichkeitsstufe.</p> 
5.12 Zugang zu Sport, Freizeit, Kultur	<p>Stadtarchiv:</p> <p>Ziel: Projekte zur wissenschaftlichen Aufbereitung der Frauen- und Geschlechtergeschichte.</p>  <p>Das Stadtarchiv hat im Rahmen der Themenabende im Jahr 2012 mehrfach die Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zu unterschiedlichen Themenfeldern der Frauen- und Geschlechtergeschichte der Stadt Münster vorgestellt. Insbesondere ging es dabei um die Hexenprozesse im 17. Jahrhundert in Münster und um die Geschichte der Hebammen in Münster seit dem Mittelalter und der frühen Neuzeit.</p> <p>Mit dem zweiten Themenschwerpunkt konnte der Kontakt zum Verein "Zeitenlauf", einer neugegründeten Initiative zur Erforschung der Frauen- und Geschlechtergeschichte aufgenommen werden, da die Referentin zu den Mitgründerinnen des Vereins gehört.</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Es ist auch weiterhin geplant, regelmäßig Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechtergeschichte in dieser Veranstaltungsreihe vorzustellen. Mit dem Veranstaltungsformat "Themenabend" ist es möglich, wissenschaftliche Forschungsergebnisse an ein breites, wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich ausgebildetes, in jedem Fall aber stadthistorisch interessiert Publikum zu vermitteln.</p> 
	<p>Stadtbücherei:</p> <p>Ziel: Die Stadtbücherei hat das Ziel, im Rahmen ihres Informationsauftrages in besonderem Maße die Öffentlichkeit auf Gleichstellungsthemen aufmerksam zu machen.</p> <p>Maßnahme: Die Stadtbücherei setzt in den betroffenen Sachgruppen (Recht, Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Psychologie) ein besonderes Augenmerk auf ein entsprechendes Literatur- und Informationsangebot und gibt im 3. Quartal 2011 eine Medienempfehlungsliste zu dem Thema heraus.</p> <p> Die Stadtbücherei hat im September 2011 einen Flyer „Gleichstellung von Frauen und Männern in Geschichte und Gegenwart - Literatúrauswahl“ herausgegeben.</p>
	<p>Stadtmuseum:</p> <p>Ziel: Das Stadtmuseum wird weiterhin im Rahmen der Aufarbeitung der Stadtgeschichte in Ausstellungen Fragen der Frauen- und Geschlechtergeschichte berücksichtigen.</p> <p> Bei der Berücksichtigung der Fragen der Geschlechterforschung im Stadtmuseum handelt es sich um einen Prozess. Dies kann nur in einzelnen Forschungsprojekten geschehen und dann Umsetzung in einzelnen Ausstellungen erhalten.</p> 
	<p>Sportamt</p> <p>Ziel 1: Stärkung und Förderung der ehrenamtlichen Tätigkeit der Mädchen und Frauen in den Sportvereinen, gerade auch in Führungspositionen.</p> <p>Ziel 2: Unterstützung der Sportvereine bei speziellen Projekten und Einzelveranstaltungen für Mädchen und Frauen.</p> <p>Zur Erreichung der Ziele wurden vom Sportamt und dem Stadtsportbund folgende Informationen und Planungen übermittelt:</p> <p>Zu Ziel 1 Anteil der Frauen in Führungspositionen:</p> <p>Im Stadtsportbund sind 196 Mitgliedsvereine vertreten. Von 145 Vereinen wurde (über die vorhandene Internetpräsenz) die Verteilung der Führungspositionen erfasst. Von diesen 145 Vereinen haben 114 (79 %) einen männlichen ersten Vorsitzenden und 31 (21 %) eine weibliche 1. Vorsitzende. Der Anteil der Geschäftsführer/in beträgt bei den Männern 37 (25 %) und bei den Frauen 23 (15,8%).</p>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<p>Insgesamt bekleiden 74 Frauen herausgehobene Führungspositionen:</p> <p>31 x 1. Vorsitzende 17 x 2. Vorsitzende 2 x 3. Vorsitzende 24 x Geschäftsführerin 23 x Schriftführerin , 26 x Schatzmeisterin/Kassiererin/Kassenwartin</p> <p>Der Sport in Münster ist vor allem durch die Mitgliedsvereine des Stadt-sportbundes und ihrer großen Vielfalt von Angeboten von A wie angeln bis Y wie Yoga gut aufgestellt. Die Vereinsangebote stellen dabei ein gut funktionierendes System dar, dass in der Praxis auch gut angenommen wird. Der Anteil der Mädchen und Frauen hält sich mit rd. 34 000 Mädchen und Frauen (rd. 52 000 Jungen und Männer) auf hohem Niveau. Wünschenswert wäre sicherlich ein weiterer Anstieg der Zahlen der Mädchen und Frauen. Darüber hinaus wäre eine höhere Beteiligung der Mädchen und Frauen in Führungsgremien und -positionen wünschenswert. Aber oft trauen Frauen sich das leider nicht zu und sagen - obwohl sie gebeten werden - nein. Trotzdem beträgt der Anteil von Mädchen und Frauen in Führungspositionen rd. 15 % und der Anteil der weiblichen Vorsitzenden ist deutlich gestiegen.</p> <p>Maßnahmen: Der SSB plant Rundtischgespräche zwischen Frauen, die Vereinsvorsitzende sind und Frauen, die sich für Führungsaufgaben interessieren. Hier sollen Ideen, Vorschläge und Maßnahmen entwickelt werden zur Gewinnung von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen.</p> <p>Auf der Mitgliederversammlung des SSB (wahrscheinlich am 5. Mai 2014) soll es zu diesem Thema ein Kurzreferat mit Diskussion geben, um die Sportvereine stärker dafür zu sensibilisieren.</p> <p>Zu Ziel 2. s. 1.3.</p>
5.13 Sicherheit	<p>Amt für Grünflächen und Umweltschutz:</p> <p>Ziel: Systematische Beachtung und Integration von Sicherheitsbedürfnissen aller Nutzerinnen und Nutzer der öffentlichen Grünanlagen der Stadt Münster bei Neuplanung, baulichen Veränderungen und bei der Unterhaltung aller Grünanlagen.</p> <p>Maßnahme: Bei Neuplanungen, baulichen Veränderungen und bei der Unterhaltung aller Grünanlagen werden Sicherheitsbedürfnisse der Nutzer ermittelt, beurteilt und bilden die Grundlage - neben den weiteren zu berücksichtigenden Kriterien - für die Arbeit.</p> <p>Das Amt für Grünflächen und Umweltschutz berücksichtigt die Rahmenbedingungen, die sich aus der Umsetzung der Charta (in unserem Fall im Schwerpunkt der Aspekt Sicherheit) ergeben bei allen anstehenden Planungen für Grünanlagen. Bei bestehenden Grünanlagen ist das Amt darum bemüht notwendige Anpassungen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten vorzunehmen.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
5.14 Geschlechterspezifische Gewalt	<p>AK Gewaltschutzgesetz, Sozialamt, Frauenbüro, Zugvogel e.V.:</p> <p>Ziel: Erweiterung der vorhandenen Informationen zum Thema „Gegen Gewalt an Frauen“ im Internet (www.gewaltschutz-muenster.de) um Informationen für Frauen und Mädchen mit Behinderungen.</p> <p> Die wesentlichen Informationen der Website wurden in Leichte Sprache übersetzt und werden in die Internetseite eingestellt. Diese Darstellung der Inhalte ist nicht nur für Menschen mit Lernschwierigkeiten und gehörlose Menschen, sondern auch für Menschen mit anderen Muttersprachen hilfreich. Finanziert wurde die Übersetzung mit Mitteln aus der Gewinnausschüttung der Sparkasse Münsterland-Ost.</p> <p>Maßnahme 1: Ermittlung von Informationen zur barrierefreien Zugänglichkeit der Beratungsstellen im Rahmen von KOMM Münster und Ergänzung der Infos auf der Internetseite zum Gewaltschutzgesetz um diesen Aspekt.</p> <p> Die Ermittlung der Informationen ist abgeschlossen. Die Informationen werden auf die Internetseite eingestellt und der Aktualisierungsbedarf wird laufend geprüft. </p> <p>Maßnahme 2: Prüfung, um welche Informationen die Internetseite für Frauen mit Behinderungen ergänzt werden sollte und Bereitstellung dieser Informationen auf der Internetseite.</p> <p> Aus fachlicher Sicht ist eine explizite Hervorhebung von Hilfen zur häuslichen Gewalt für Frauen mit Handicaps nicht angezeigt. Als wichtig erscheint vielmehr die Erreichbarkeit der Hilfeangebote. Dies wird auf der Website durch die Übersetzungen in Leichte Sprache auf der Website erleichtert. </p> <p>Maßnahme 3: Gezielte Weiterleitung der Informationen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ an Organisationen von Menschen mit Behinderungen sowie Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe in Münster.</p> <p> Frauen-Notruf hat die Broschüre „Hilfe für Frauen und Mädchen bei sexueller Gewalt“ in leichter Sprache herausgegeben. Diese Broschüre wurde an die Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe weitergegeben. Die Organisationen der Behindertenhilfe werden über Veranstaltungen des Ak Gegen Gewalt an Frauen informiert. Ferner erfolgt die Weiterleitung von Informationen im Rahmen der Zusammenarbeit der Organisationen und Einrichtungen.</p>
5.15 Menschenhandel	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>

6. Handlungsfeld : Planung und nachhaltige Entwicklung

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
6.1 Stadt- und Wirtschaftsentwicklung / Nachhaltigkeit	<p>Alle Ämter des Dezernat III Planung, Bau und Marketing</p> <p>Ziel: Revision und ggf. Überarbeitung des Leitfadens frauenspezifische Belange in der Stadtplanung.</p> <p>Städtebauliche Planung verlangt eine ganzheitliche Betrachtung individueller Lebenslagen des Menschen. Dies bedeutet, dass genderspezifische Belange von Frauen und Männern ebenso wie spezifische Belange von beispielsweise Kindern, Familien, Senioren, Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund im Fokus sein müssen. In der städtebaulichen Planung sind diese Betrachtungsweisen integraler Bestandteil. Insofern ist die "Revision" frauenspezifischer Belange und ihre Beachtung eine dynamische Daueraufgabe.</p>  <p>Relevanz für frauenspezifische Belange hat auch das allgemeine Thema "Sicherheit im öffentlichen Raum". Im April 2012 wurde aufgrund Beschluss des Kriminalpräventiven Rates ein Projekt zwischen Polizei Münster und Stadt Münster zum Thema "Kriminalprävention im Städtebau" unter Federführung der Polizei ins Leben gerufen wurde. Exemplarisch sollen Delikt-auffällige Lagebilder unter dem Aspekt der städtebaulichen Rahmenbedingungen ausgewertet werden, um daraus ggfs. Erkenntnisse für die Planung des öffentlichen Raumes ziehen zu können. Auch dieses Projekt hat eine Relevanz für frauenspezifische Belange. Das Projekt ist angelaufen; derzeit laufen die Auswertungen für ein bestehendes Quartier sowie für aktuelle Planungen.</p>
6.2 Mobilität	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
6.3 Arbeitsmarkt	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
6.4 Umwelt	<i>Keine Maßnahmen im Aktionsplan</i>
6.5 Städtepartnerschaften Städtepartnerschaften und europäische wie internationalen Kooperationen	<p>Amt für Bürger- und Ratsservice:</p> <p>Maßnahme 1: Erhebung zum Thema Gleichstellung/zur Gleichstellungsarbeit in den Partnerstädten.</p> <p>Nach den ersten Kontakten ergibt sich ein sehr unterschiedliches Bild in den Partnerstädten. Hier besteht weiterer Klärungsbedarf.</p> <p>Erste Anfragen haben ergeben, dass aufgrund der religiösen und kulturellen Vielfalt der Partnerstädte ein extrem unterschiedlicher Umgang mit dem Thema „Gleichstellung, Partizipation von Frauen“ gepflegt wird. Die Stabstelle „Europaangelegenheiten und Städtepartnerschaften“ hat in einigen Städten erneut nachgefragt und um weitere Informationen gebeten. Erwartungsgemäß wurde jedoch bestätigt, dass keine generelle Zusammenfassung oder Einschätzung zum Thema möglich ist. Als Beispiel seien genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monastir – islamischer Hintergrund, Rolle der Frau teilweise über die Religion definiert, Frauenprojekte werden hier ganz anders verstanden als bei uns. • York – die Gleichbehandlung aller Bevölkerungsgruppen wird bis ins Detail gesetzlich geregelt. Laut Aussage des nicht-städtischen Büros, das sich um Genderfragen kümmert, hapert es aber an der Umsetzung der Gleichbehandlung im Alltag.

Inhalte der Europäischen Charta in Stichworten	Aktionsplan 2011 – 2013
	<ul style="list-style-type: none"> • Rishon LeZion – laut Aussage mehrere Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Rishon LeZion hat sich das Thema überlebt. Das Frauenbüro der Stadt hat an Einfluss in den letzten Jahren verloren. <p>Maßnahme 2: Fachaustausch zwischen den Partnerstädten Münsters zum Thema „Gleichstellung“.</p> <p>Ein Fachaustausch mit ausgewählten Partnerstädten (z.B. York, Orléans, Kristiansand, Lublin, Mühlhausen), in denen das Thema „Gleichstellung“ ähnlich gewertet wird, wäre sehr interessant und könnte durch EU-Mittel wahrscheinlich gefördert werden, da dies für einige Programme Förderschwerpunkt ist.</p> <p>Maßnahme 3: Förderung von Praktika unter diesem Gesichtspunkt in den Partnerstädten.</p> <p>Eine Vermittlung erfolgt aktuell nur auf direkte Nachfrage von Interessierten, die fast ausschließlich weiblich sind. Eine Förderung ist daher nicht erforderlich – es muss vielmehr gezielt auf männliche Bewerber geachtet werden.</p> <p>Maßnahme 4: Klärung der Frage, ob es für die Maßnahmen 1-3 EU-Projekte zu diesem Thema gab bzw. aktuell gibt oder im Aktionszeitraum geben wird. Die anderen Maßnahmen – z.B. Schüler/innenaustausch – sollen weiterhin durchgeführt werden.</p> <p>Es gab und gibt verschiedene Programme auf EU-Ebene u. a. das Programm „Grundrechte und Unionsbürgerschaft“ s. auch einschlägige Internetangebote (z. B. Gunda-Werner Institut der Heinrich-Böll-Stiftung). Dabei geht der Fokus (mal mehr und mal weniger) über die reine Gleichstellungsfrage hinaus.</p> <p>In der neuen Förderperiode beginnend in 2014 wurde erneut in vielen der Aktionsprogramme die Förderung von Projekten zu dem Thema „Gleichstellung“ aufgenommen.</p> <p>Ressourcen: Für Maßnahme 2: Sachkosten für die Durchführung; eine Umsetzung aus dem laufenden Budget führt dazu, dass andere Maßnahmen auf dem Gebiet der Städtepartnerschaften nicht durchgeführt/gefördert werden können. Die anderen Maßnahmen werden durch eine Priorisierung im Rahmen der laufenden Arbeit berücksichtigt.</p>