



Landeshauptstadt
München

**Stadtratskommission zur
Gleichstellung von Frauen**

**Gleichstellungspolitische Leitlinien
der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen
der Landeshauptstadt München**

München, April 2013

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Aufgabe und Rolle der Stadtratskommission
zur Gleichstellung von Frauen
der Landeshauptstadt München
3. Gleichstellungspolitische Leitlinien
der Stadtratskommission zur Gleichstellung
von Frauen
4. Handlungsfelder der Stadtratskommission zur
Gleichstellung von Frauen zur Umsetzung der
gleichstellungspolitischen Leitlinien

Anhang:

Rechtliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit in München

1. Präambel

„Unsere Gesellschaft ist immer noch weitgehend geprägt von einer Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Hiermit hängt die Minderbewertung derjenigen Bereiche zusammen, in denen überwiegend Frauen tätig sind: soziale, pflegerische und erzieherische Tätigkeiten im Beruf und auch in der Familie. Frauen verdienen durchschnittlich 23% weniger als Männer und sind häufiger von Armut betroffen, insbesondere als Alleinerziehende und im Alter. Obwohl Frauen und Männer rechtlich gleichgestellt sind, gibt es in der Realität auch heute noch vielfältige Formen der Benachteiligung. Diese strukturellen Benachteiligungen äußern sich häufig als unterschwellige Ausgrenzungs- und Abwertungsprozesse, die in allen gesellschaftlichen Bereichen zu finden sind.“

(Gleichstellungspolitische Standpunkte der Landesarbeitsgemeinschaft der Bayerischen Gleichstellungsstellen, München 2010, S. 6).

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3, Absatz 2.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1986 setzt sich die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München für die tatsächliche Umsetzung dieses Verfassungsauftrages auf kommunaler Ebene ein. Seit 1993 nimmt sie ihre Aufgaben auf der Basis einer städtischen Satzung wahr. Diese ist in ihrer bisherigen Fassung seither gültig.

Die Erarbeitung der vorliegenden **Gleichstellungspolitischen Leitlinien** erfolgte im Anschluss an den Strukturreformprozess der Kommission im Jahr 2010. Sie wurden in einem intensiven Diskussionsprozess in der Kommission erarbeitet und im März 2012 verabschiedet. Im Anschluss an die Strukturreform wurde die inhaltliche Arbeit der Kommission reflektiert, ihre strategische Ausrichtung überdacht und handlungsleitende Formulierungen für die Gleichstellungsarbeit der Landeshauptstadt München für die nächsten Jahre gemeinsam formuliert.

Nach Beschluss der Stadtratskommission vom 16.01.2020 wurden die Leitlinien aktualisiert und dem Stadtrat bekannt gegeben.

2. Aufgabe und Rolle der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München ist ein Gremium, das die Aufgabe hat, sich vor allem auf kommunaler Ebene für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen einzusetzen. Das Gremium besteht zur Hälfte aus Mitgliedern des Münchner Stadtrates und zur Hälfte aus Vertreterinnen von Frauenorganisationen, Initiativen und Projekten, Kirchen sowie Mädchen- und Frauennetzwerken der Münchner Stadtgesellschaft.

Mitglied der vom Stadtrat zu berufenden ea. Stadträtinnen und Stadträte für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen können ausschließlich Personen sein, die die Gewähr bieten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile zwischen Frauen und Männern hinzuwirken. Mitglied der vom Stadtrat zu berufenden ea. Stadträtinnen und Stadträte der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München kann nicht sein, wer die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele dieser Leitlinien nicht aktiv vertritt oder gar ablehnt.

Die zuvor genannten zivilgesellschaftlichen Mädchen- und Frauenvertretungen in der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen sehen sich dieser Bedingung ebenfalls verpflichtet. Sie werden satzungsgemäß ordentlich bestellt.

Die Mitglieder der Kommission bringen gleichstellungsrelevante Fragen und Themen aus den sie entsendenden Gruppierungen und Organisationen ein und vermitteln umgekehrt die Arbeit der Kommission in ihre jeweiligen Gremien.

Die Kommission begleitet und unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München und bereitet gemeinsam Initiativen und Maßnahmen vor um diese dem Münchner Stadtrat vorzuschlagen.

Darüber hinaus hat die Kommission das Recht, Stellungnahmen und Empfehlungen an den Stadtrat, die Stadtverwaltung und den Oberbürgermeister zu verabschieden. Auch verfasst die Kommission Stellungnahmen zu Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern, beispielsweise zu frauenfeindlicher Werbung. Sie beteiligt sich an stadtweit bedeutsamen Aktionen zu Frauenleben in München. Aus ihrer Mitte heraus wird jedes Jahr die Jury für

den Anita Augspurg Preis, den Frauenförderpreis der LH München, gewählt.

Die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen folgt in ihrer Arbeit dem feministischen Verständnis, wonach die bestehenden Herrschaftsverhältnisse und Strukturen einer Veränderung bedürfen. Die Kommission sieht die für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verbindlich vorgeschriebene Gender Mainstreaming Strategie ebenfalls diesem strategischen Ziel verpflichtet.

Das inhaltliche Ziel der Kommission ist die umfassende Gleichstellung von Frauen und Mädchen, unabhängig von deren gesellschaftlichen Hintergründen, Identitäten und Lebenslagen. Die Kommission setzt sich für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie den Abbau von Benachteiligung und Diskriminierungen von Frauen und Mädchen in allen Bereichen des politischen, kulturellen, kirchlich-religiösen, wirtschaftlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Zusammenlebens und auf allen Ebenen in der Stadtgesellschaft, der Stadtverwaltung und der Politik ein. Dies schließt die Gleichstellung von Migrantinnen, Frauen mit Behinderung, lesbischen und bisexuellen Frauen, sowie von Transgendern und Intersexuellen ein.

Die Mitglieder der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Landeshauptstadt München arbeiten zur Erreichung dieser Ziele überparteilich und solidarisch zusammen.

3. Gleichstellungspolitische Leitlinien der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen

Leitlinie I

Ökonomische Eigenständigkeit, gleichberechtigte Teilhabe und existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen fördern

Leitlinie II

Vielfältige Lebensformen und Identitäten gegen klassische Rollenzuweisungen unterstützen

Leitlinie III

Genderkompetenz in der Schule, bei der Berufswahl und in der Aus- und Fortbildung fördern

Leitlinie IV

Gender Mainstreaming & Gender Budgeting in der praktischen Umsetzung fördern

Leitlinie V

Jede Form von Gewalt öffentlich ächten und konsequent verfolgen

Leitlinie VI

Geschlechtsspezifische Diskriminierung abbauen, Akzeptanz von kultureller, sexueller und sozialer Vielfalt fördern

Leitlinie VII

Geschlechterdifferenzierende Gesundheitsversorgung sicherstellen und gesellschaftliche Teilhabe durch Selbstorganisation fördern

Leitlinie VIII

Präsenz und Repräsentanz von Frauen und Mädchen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens stärken

4. Handlungsfelder
der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen
zur Umsetzung der
gleichstellungspolitischen Leitlinien

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie I

Ökonomische Eigenständigkeit, gleichberechtigte Teilhabe und existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen fördern

Im **Handlungsfeld gleichberechtigte Teilhabe** setzt sich die Kommission ein für

- die Förderung einer ausgewogenen Geschlechterbeteiligung an Führungs-, Leitungs- und Entscheidungsprozessen
- eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Gremien, Aufsichtsräten, leitenden Positionen, auch in ehrenamtlichen Kontexten
- die Unterstützung von Netzwerken und Organisationen, die eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter an Entscheidungsprozessen fördern
- ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen des Wirtschafts- und Berufsleben, den Wissenschaften, der Kultur, der Politik und der Gesellschaft
- die Sicherstellung der Durchsetzung dieser Ziele durch Zielvorgaben, Erfolgskontrollen und Sanktionen
- eine gezielte Personalentwicklung in der Verwaltung mit dem Ziel einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen

Im **Handlungsfeld Arbeitsmarkt** setzt sich die Kommission ein für

- die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen insbesondere durch die Förderung der Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- die Sicherung von gleicher Bezahlung und Entlohnung gleichwertiger Arbeit
- die Sicherung von existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen für Frauen und Männer, insbesondere auch im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge
- die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistung

- die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen und Frauen an technischen, naturwissenschaftlichen, handwerklichen und informationstechnischen Berufsfeldern, sowie von Jungen und Männern an sozialen, pädagogischen und gesundheitsorientierten Berufsfeldern
- gezielte Maßnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen
- die Beschäftigungsförderung von Frauen mit Behinderung und verbesserte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt
- die Gestaltung von Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit, orientiert an den Chancen der Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt
- die Beratung von Unternehmen und Organisationen bezüglich der Entwicklung von Plänen zur Gleichstellung im Berufsleben
- die Weiterentwicklung gezielter Maßnahmen gegen Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- die Forcierung gezielter Maßnahmen gegen Diskriminierung von lesbischen und bisexuellen Frauen und Mädchen, sowie von Transgendern und Intersexuellen am Arbeitsplatz
- die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsmaßnahmen für Frauen und Mädchen mit Flüchtlings- und/oder Migrationshintergrund

Im **Handlungsfeld Wirtschaftspolitik** setzt sich die Kommission ein für

- die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in privaten Unternehmen sowie in Unternehmen mit städtischer Beteiligung
- die Erhöhung der Zahl der Unternehmen, die Mädchen in technischen Berufen ausbilden
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in der betrieblichen Weiterbildung
- die Sicherung und Unterstützung der Rückkehr von Eltern aus Elternzeit seitens der Unternehmen
- die Erhöhung des Anteils von Vätern, die in privaten Unternehmen Elternzeit bzw. Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen
- die Weiterentwicklung der betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- die Verbreitung und Etablierung von Diversity Konzepten
- die Sicherung auch von kleinen frauengeführten Unternehmen

- die Erhöhung des Anteils von Frauen an den Existenzgründungen
- die Erhöhung des Anteils der Existenzgründungen von Migrantinnen
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Unternehmensnachfolge
- die Verbesserung des Beratungs- und Coachingangebots
- die Unterstützung der Bildung von Netzwerken
- die Verbesserung des Zugangs zu günstigem und flexibel nutzbarem Büroraum
- die Unterstützung von Unternehmerinnen und Unternehmern entsprechend ihrer geschlechtsspezifischen Chancen
- den Abbau des Entgeltgefälles zwischen Männern und Frauen
- die Sicherung von Mindeststandards bezüglich Entlohnung und Arbeitsbedingungen
- die Aufwertung traditioneller Beschäftigungsfelder von Frauen
- den Schutz von Frauen und Kindern vor ausbeuterischen Arbeitsbedingungen und den Einsatz für ethische Richtlinien und fair-trade-Richtlinien bei der Beschaffung von Gütern und Ressourcen

Im **Handlungsfeld Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst** setzt sich die Kommission ein für

- die Integration von Gleichstellungsförderung in Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten und in Anforderungsprofilen für Führungskräfte
- eine ressortbezogene Entwicklung von Kriterien zur Gleichstellung durch Führungskräfte, Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern, sowie Personalvertretungen
- die Anwendung geeigneter Instrumente und Maßnahmen (Auditierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie)
- die Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik bei der Ausübung von Führungspositionen
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in Gremien
- die Erhöhung des Anteils von Vätern, die Elternzeit und Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen
- die Unterstützung behinderter Frauen bei Existenzgründung und Unternehmensführung

Im **Handlungsfeld soziale Lage von Frauen** setzt sich die Kommission ein für

- das Engagement für eine Grundsicherung aller Mädchen und Jungen
- die Abschaffung des Ehegattensplittings
- die aktive Durchsetzung der Unterhaltszahlung für alleinerziehende Mütter
- die Verhinderung der Altersarmut von Frauen durch Präventionsarbeit
- höhere Grenzen für die private Altersvorsorge bei der Vermögensveranlagung im Arbeitslosengeld-II-Bezug für den alleinerziehenden Elternteil
- das Bereitstellen eines sozialen Systems mit Kinderbetreuung, Beratung und Unterstützung für Alleinerziehende, um ihnen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erleichtern
- ein Engagement für höhere Regelsätze für Kinder im Arbeitslosengeld-II-Bezug
- den weiteren Ausbau sozialer Unterstützung für Kinder in Armut
- die Schaffung guter Angebote (z.B. Nachhilfe), die über das Bildungspaket zu finanzieren sind

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie II

Vielfältige Lebensformen und Identitäten gegen klassische Rollenzuweisungen unterstützen

Im **Handlungsfeld Veränderung von geschlechtsspezifischen Rollenbildern** setzt sich die Kommission ein für

- die Akzeptanz und Unterstützung der vielfältigen Lebensentwürfe und Lebensformen von Frauen in unterschiedlichen Lebenslagen
- die Akzeptanz und Unterstützung der vielfältigen sexuellen Identitäten von Frauen
- die Akzeptanz und Unterstützung von Frauen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen
- die Akzeptanz und Unterstützung von Migrantinnen in allen Lebensbereichen
- die Akzeptanz und Unterstützung von älteren und alten Frauen
- die Akzeptanz und Unterstützung von Frauen, die einer Religionsgemeinschaft angehören sowie die Förderung des interreligiösen Dialogs unter Frauen in der Stadtgesellschaft
- die Akzeptanz und Unterstützung von Ein-Elternfamilien, gleichgeschlechtlichen und nicht-ehelichen Partnerschaften, sowie sozialen und innovativen Formen des Miteinanderwohnens, -arbeitens und -lebens
- die Aufhebung von geschlechterspezifischen Rollenzuweisungen in Familie, Beruf und Gesellschaft
- die Stärkung der Sichtbarkeit von lesbischen Frauen in der Stadtgesellschaft

Im **Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie** setzt sich die Kommission ein für

- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen, insbesondere in Führungspositionen. Dies umfasst sowohl die Kindererziehung, als auch die Pflege von Angehörigen
- die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, speziell auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden eingehend

- eine der Nachfrage gerecht werdende Bereitstellung von Bildungseinrichtungen und Schulen zur ganztägigen, flexiblen und qualitativ hochwertigen und geschlechtergerechten Betreuung von Mädchen und Jungen
- die Information, Sensibilisierung und Qualifizierung von Männern zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, damit einhergehend auch die Förderung der Entwicklung erweiterter, sogenannter geschlechtsuntypischer Lebensplanung (Öffnung der Jungen bzw. Männer für das Einplanen von Lebenszeit im Bereich der Erziehungs-, Familien-, Pflege- und Haushaltsarbeit)
- die Förderung flexibler Arbeitszeit- und Organisationsmodelle, um persönliche, soziale und berufliche Interessen miteinander vereinbaren zu können (Telearbeit, Familienpausen, Familienpflegezeit, betriebliche Kinderbetreuung und veränderte, flexible Arbeitszeiten)
- die bessere berufliche Berücksichtigung von Kompetenzen, die in der Familienarbeit und im Ehrenamt erworben wurden
- die Abstimmung der Sprech- und Öffnungszeiten von Ämtern, Geschäften, Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen

•

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie III

Genderkompetenz in der Schule, bei der Berufswahl und in der Aus- und Fortbildung fördern

Im **Handlungsfeld vorschulische, schulische & außerschulische Erziehung und Bildung** setzt sich die Kommission ein für

- eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen (Anteil von Mädchen an mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen, Unterstützung und Ausbau des Girls' Day, entsprechendes Angebot für Jungen etc.)
- die Einbeziehung von behinderten Mädchen beim Girls' Day
- eine gendersensible Lern- und Leistungsförderung
- die Sensibilisierung von Vätern und Müttern für eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung
- geschlechtergerechte Weiterbildungschancen für Frauen in Betrieben
- einen Ausbau der barrierefreien Bildungsangebote
- die Erhöhung des Anteils an Regelschulen und Kindertageseinrichtungen, die geschlechtergerecht und nach dem Konzept der Inklusion behinderter Mädchen und Jungen arbeiten
- eine Erhöhung des Anteils von Mädchen mit Migrationshintergrund in den qualifizierenden Schulabschlüssen
- die Erhöhung des Anteils der Mädchen mit Migrationshintergrund, die am Girls' Day teilnehmen
- die Entwicklung spezifischer gendersensibler Konzepte für Schülerinnen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund
- die Sichtbarmachung vielfältiger Lebenssituationen, Lebensformen und Identitäten im Bildungswesen (z.B. in Schulbüchern)

Im **Handlungsfeld berufliche Bildung und Weiterbildung** setzt sich die Kommission ein für

- die Gewinnung von mehr Unternehmen, die Frauen in naturwissenschaftlichen, technischen und informationstechnischen Berufen ausbilden
- die Erhöhung der Zahl der weiblichen Auszubildenden, die nach der Ausbildung vom Betrieb übernommen werden
- die Verminderung der Zahl der Abbrüche bei Mädchen und Frauen in dualer und schulischer Berufsausbildung durch eine verbesserte geschlechtersensible Berufsorientierung und eine Erhöhung der Zahl von Maßnahmen für Altbewerberinnen
- den Ausbau der Kooperationen mit außerschulischen Angeboten zur Stärkung des mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Unterrichts
- die Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen
- die Förderung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens
- die Erhöhung der Weiterbildungsquote von Frauen in Betrieben mit städtischer Beteiligung und in der Aufstiegsqualifikation
- die Sicherstellung der geschlechtersensiblen Beratung
- den Ausbau der barrierefreien Bildungsangebote
- die Verbesserung der Informationen zur beruflichen Bildung für Frauen und Mädchen mit Behinderung
- eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Migrantinnen
- eine Steigerung des Anteils von Migrantinnen in qualifizierenden Berufen
- die Sicherstellung einer kultur- und gendersensiblen Berufsberatung
- Angebote zur Entwicklung von gendersensiblen Diversity-Ansätzen und gendersensibler Interkultureller Kompetenz in Verwaltung und Unternehmen
- Beratungs-, Bildungs- und Weiterbildungsangebote, die die spezifischen Belange und Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung berücksichtigen
- die Weiterentwicklungen von Möglichkeiten für Teilzeitausbildung
- die Entwicklung von Möglichkeiten zur Ausbildung und Weiterbildung für Frauen über 25 im Arbeitslosengeld-II-Bezug

Im **Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit in Studium, Lehre und Forschung** setzt sich die Kommission ein für

- die Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Professuren
- ein diskriminierungsfreies, transparentes Verfahren für Berufungen und Bleibeverhandlungen
- gleiche Zugangsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren sowie zu Fördermaßnahmen
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Familienarbeit
- die Entwicklung und Sicherstellung geschlechtergerechter Studienberatung
- die Verringerung der Unterrepräsentanz von Studentinnen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich
- die Verringerung der Unterrepräsentanz von Studenten in den Erziehungs-, Sprach- und Kulturwissenschaften
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie
- die Integration von Gender-Aspekten in die Forschung und Lehre und in die Studienorganisation
- die Sicherstellung der nachhaltigen Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung
- die Entwicklung von Steuerungsinstrumenten unter Berücksichtigung von Genderaspekten
- die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Leitungs-, Entscheidungs-, und Beratungsgremien in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Im **Handlungsfeld Erwachsenenbildung** setzt sich die Kommission ein für

- einen geschlechtergerechten Bildungsprozess an der Volkshochschule
- die Förderung lebenslangen Lernens

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie IV

Gender Mainstreaming & Gender Budgeting in der praktischen Umsetzung fördern

Im **Handlungsfeld Gender Mainstreaming & Genderbudgeting** setzt sich die Kommission ein für

- die Untersuchung aller Ziele, Maßnahmen und Entscheidungen in allen Politik- und Arbeitsbereichen auf ihre unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, sowie auf ihre geschlechterspezifische finanzielle Ausstattung und Ressourcenverteilung hin, so beispielsweise in den Bereichen Bildung und Erziehung, Mediennutzung, Gesundheit und Haushaltspolitik, Stadtplanung, bürgerschaftliches Engagement, Kultur, kommunales Verkehrsmanagement, Ausbildung, Arbeit und Beruf
- die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Gestaltung von öffentlichem Raum unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen, Männern und Kindern
- jährliche Berichte aus allen Referaten über den Umsetzungsgrad der gleichstellungspolitischen Ziele
- eine Darstellung der Beiträge, die die einzelnen Produkte der Referate zur Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen leisten
- die Chancengleichheit bei der Vergabe von Transferleistungen öffentlicher Haushalte
- die strukturelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in der kommunalen Verwaltung und allen angegliederten Organisationsformen
- die Sicherstellung von Partizipation auch der Bürgerinnen der Landeshauptstadt München in allen Bürgerbeteiligungsprozessen

Handlungsfelder zur Umsetzung der Leitlinie V

Jede Form von Gewalt öffentlich ächten und konsequent verfolgen

Im **Handlungsfeld gewaltfreier Umgang** setzt sich die Kommission ein für

- die öffentliche Thematisierung, gesellschaftliche Ächtung und konsequente Verfolgung und Verhinderung von jeder Form der körperlichen, seelischen und sexualisierten Gewalt auch in geschützten Bereichen wie Heimen für alte und junge Menschen
- den ebenso konsequenten Umgang mit sexistischer, rassistischer, antisemitischer, rechtsextremer, homophober und behindertenfeindlicher Gewalt, sowie jeglicher Gewalt gegenüber Minderheiten
- die Förderung entsprechender Beratungs- und Hilfsangebote sowie Schutzeinrichtungen
- die Förderung der Kenntnisse über weibliches und männliches Rollenverhalten (u.a. in der Erziehung und Ausbildung)
- die Entwicklung und Förderung geschlechterdifferenzierter Arbeit mit jugendlichen Opfern und Tätern sowohl in koedukativen als auch in geschlechtshomogenen Einrichtungen und Angeboten
- Fortbildung und weitere Sensibilisierung für die Situation gewaltbetroffener lesbischer und bisexueller Frauen, sowie von Transgendern und Intersexuellen im Rahmen der Anti-Gewalt-Arbeit von Projekten und Institutionen
- die Förderung von Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten von Mädchen und Jungen, insbesondere im Hinblick auf den Ausgleich von Gewalterfahrungen im Kontext geschlechtsspezifischer Erziehung und Sozialisation
- die Förderung von geschlechterangemessenen Selbstverteidigungsangeboten
- die Förderung der Anti-Gewalt-Arbeit einschließlich der Zusammenarbeit der zuständigen Einrichtungen (z.B. Polizei, freie Träger)
- entsprechende Öffentlichkeitsarbeit
- die Verhinderung und Abschaffung von Zwangsverheiratung

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie VI

Geschlechterdifferenzierte Diskriminierung abbauen, Akzeptanz von kultureller, sexueller und sozialer Vielfalt fördern

Im **Handlungsfeld geschlechterdifferenzierte Antidiskriminierungspolitik** setzt sich die Kommission ein für

- die Akzeptanz und Toleranz von kultureller, sexueller und sozialer Vielfalt und gegen jegliche Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung
- die Unterstützung von Aktivitäten zur Öffnung kommunalen Handelns für kulturelle Vielfalt und die Einbeziehung der Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung in diese Aktivitäten
- die Förderung der Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen, insbesondere lesbischer Frauen
- die Wahrnehmung und den Abbau von Diskriminierung lesbischer Frauen
- die Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Einbindung von jungen Mädchen / Schülerinnen verschiedener sexueller Identität
- die Wahrnehmung und Gleichbehandlung von Lesben(-paaren) mit Kindern in Bildungs- und Jugendhilfeeinrichtungen
- die Sensibilisierung der Münchener Unternehmen für Diversity Konzepte
- die Förderung der Akzeptanz und Sichtbarkeit lesbischer Arbeitnehmerinnen und Führungskräfte
- die Wahrnehmung und Akzeptanz der besonderen Lebenserfahrungen und -situationen lesbischer Frauen in den Tätigkeitsfeldern Seniorinnenarbeit und Pflege
- die Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften im BeamInnen- und Steuerrecht
- die Stärkung der Selbstständigkeit von behinderten Menschen mit Kindern durch verbesserte Unterstützungsangebote
- die wissenschaftliche Auseinandersetzung über die Kosten und Folgen von Gewalt

- die Auseinandersetzung mit und die Entwicklung von Maßnahmen gegen die Sexualisierung und Pornofizierung aller Bereiche der Gesellschaft
- die Abschaffung von Beschneidung von Mädchen und Frauen, Frauenhandel, Arbeitsausbeutung und Zwangsprostitution

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie VII

Geschlechterdifferenzierte Gesundheitsversorgung sicherstellen und gesellschaftliche Teilhabe durch Selbstorganisation fördern

Im **Handlungsfeld geschlechterdifferenzierende Gesundheitsversorgung** setzt sich die Kommission ein für

- die Förderung einer geschlechterdifferenzierenden und migrantinnenspezifischen Gesundheitsversorgung
- die Verbesserung einer geschlechtsspezifischen Datenbasis im Gesundheitswesen
- die Förderung von geschlechtsspezifischen Gesundheitseinrichtungen und Angeboten
- die besonderen Bedürfnisse, sowie die Schaffung von Angebote für lesbischen Frauen und deren Versorgung, sowie den Abbau von Vorurteilen und Hemnissen ihnen gegenüber
- Angebote zu den speziellen Bedarfen von Frauen, Lesben, Migrantinnen, Frauen mit Behinderung im Psychiatriebereich
- die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Arztpraxen für behinderte Frauen (und Männer)
- die Fortbildung von Krankenhaus- und Pflegepersonal sowie Hebammen über die besonderen Erfordernisse behinderter Frauen
- die Verbesserung des Zugangs zu Prävention und Rehabilitation
- die Sicherstellung der gewünschten Pflege durch Pflegekräfte des eigenen Geschlechts

Im **Handlungsfeld geschlechtsspezifische Förderung der Selbstorganisation** setzt sich die Kommission ein für

- die gezielte geschlechtsspezifische Förderung der Selbstorganisation in verschiedenen Lebenslagen und Altersstufen
- die Förderung der Selbsthilfe und Selbsterfahrung

- die Förderung niedrigschwelliger, gesundheitsfördernder Angebote
- die Förderung von Beratungsangeboten
- die Förderung der Vernetzung
- die Einbindung von (Migrantinnen-)communities

Handlungsfelder zur Umsetzung der

Leitlinie VIII

Präsenz und Repräsentanz von Frauen und Mädchen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens stärken

Im **Handlungsfeld Öffentlichkeit** setzt sich die Kommission ein für

- die gleichberechtigte Präsenz und Repräsentanz von Frauen im öffentlichen Leben, speziell von lesbischen Frauen, Frauen mit Behinderung und Migrantinnen
-
- die gleichberechtigte Präsenz und Repräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Kultur und Kunst
-
- die gleichberechtigte Präsenz und Repräsentanz von Frauen, gleichstellungsrelevanten Themen und einem geschlechtergerechten Bewusstsein in der Politik
-
- die besonderen Bedürfnisse lesbischer und bisexueller Frauen, sowie von Transgendern und Intersexuellen, ihrer Versorgung und Unterstützung, sowie dem Abbau von Vorurteilen und Hemmnissen ihnen gegenüber
-
- die gleichberechtigte Präsenz und Repräsentanz von Frauen im Ehrenamt
-
- die gleichberechtigte Präsenz und Repräsentanz von Frauen in Religionsgemeinschaften

5. Anhang

Rechtliche Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit in München

1. Europäische Union

Mit dem Inkrafttreten des „Vertrages von Lissabon“ wurde die „Charta der Grundrechte der Europäischen Union“ rechtsverbindlich in Kraft gesetzt. Die Charta enthält eine umfassende Beschreibung der Grundrechte, die im Bereich der Europäischen Union jeder Bürgerin und jedem Bürger zustehen.

Das Recht auf Diskriminierungsfreiheit ist insbesondere in Artikel 21 festgehalten:

„Artikel 21 – Nichtdiskriminierung

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse¹, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(2) Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.“

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich vor allem in Artikel 2 und 3 Abs. 2 des „Amsterdamer Vertrages“ (1. Mai 1999) dazu verpflichtet, der Gleichstellung von Frauen und Männern einen hohen Stellenwert einzuräumen und eine aktive Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming zu verfolgen. Gefordert ist die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft und der Mitgliedsstaaten auf allen Ebenen. Zudem hat die Europäische Union mehrere umfangreiche Richtlinien erlassen, die die Themen Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung und Gleichstellung behandeln.

2. Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Nach Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz stellt eines der tragenden Konstitutionsprinzipien der freiheitlich-demokratischen Grundordnung dar und gewährt ein subjektives Recht. Er verbietet es, gleiche Sachverhalte ungleich oder ungleiche gleich zu behandeln, es sei denn, ein abweichendes Vorgehen wäre sachlich gerechtfertigt. Der Art. 3 Abs. 2 GG bestimmt zusätzlich, dass der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin wirkt.

¹ Der Begriff „Rasse“ wird in der aktuellen Fachdiskussion ersetzt durch den Begriff „rassistische Diskriminierung“, da der Begriff glauben macht, dass es menschliche Rassen gibt und so rassistisches Denken fördert. Der Begriff „Rasse“ wird hier ausschließlich in Zitaten verwendet. Dies entspricht der Übereinkunft: „Engagement Deutschlands gegen eine Fortschreibung des Begriffs „Rasse“ in Dokumenten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Deutschen Instituts für Menschenrechte u.a.

Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG darf niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, wegen rassistischen Gründen, seiner Sprache, seiner Heimat und

Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden. Nach Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG darf außerdem niemand wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Damit erfasste Art. 3 GG im Grundsatz schon bisher außer der sexuellen Identität und dem Alter alle Merkmale des § 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG vom 14. August 2006 setzt eine Reihe der oben erwähnten EU-Richtlinien in nationales Recht um. Das AGG hat sich zum Ziel gesetzt, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Es spricht nicht wie ursprünglich geplant von „Diskriminierung“ sondern verwendet den neutralen Begriff der „Benachteiligung“. Dies geschieht, weil sich „Benachteiligungen“ rechtfertigen lassen, der Begriff „Diskriminierung“ dagegen schon ein Werturteil in sich trägt. Es soll damit deutlich gemacht werden, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung, die mit der Zufügung eines Nachteils verbunden ist, „diskriminierenden“ Charakter hat. Vielmehr gibt es im AGG auch Fälle der zulässigen, weil gerechtfertigten unterschiedlichen Behandlung. Welche Handlungen und Unterlassungen eine Benachteiligung im Sinne des AGG darstellen, ergibt sich aus der Legaldefinition in § 3 AGG. Danach ist zwischen unmittelbarer Benachteiligung und mittelbarer Benachteiligung sowie zwischen Belästigung und sexueller Belästigung und der Anweisung zur Benachteiligung zu unterscheiden.

4. Bayerisches Gleichstellungsgesetz

1996 setzte der Freistaat Bayern als eines der letzten Bundesländer ein Gleichstellungsgesetz in Kraft. Dieses Bayerische Gleichstellungsgesetz (BayGIG) enthält die kommunale Verpflichtung, ein Gleichstellungskonzept zu erstellen und eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Die Landeshauptstadt München hat mit Einrichtung der Gleichstellungsstelle 1985 dies bereits 10 Jahre vor der gesetzlichen Verpflichtung vorweggenommen. Die Leitsätze 2009 zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllen aktuell die genannten gesetzlichen Vorgaben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß Art. 16 Abs.1 BayGIG als Stabsstelle beim Oberbürgermeister anzusiedeln und in der Erfüllung der Aufgaben weisungsfrei. Das Gesetz regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Aufgaben und Pflichten und räumt ihr direkte Rechte vor allem bei Personalangelegenheiten ein. Zudem enthält es die Verpflichtung, die Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen und angemessenen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Die Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen ist die bestellte Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt München. In der Vollversammlung vom 28.10.1998 verabschiedete der Stadtrat zudem die Münchner Satzung zur Gleichstellung von Frauen und Männern, um die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in München zu gewährleisten.

5. Münchner Satzung zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Satzung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen (Gleichstellungssatzung)

1985 wurde in München die erste Gleichstellungsstelle für Frauen in Bayern eingerichtet. Damals gab es für die kommunale Gleichstellungsarbeit nur sehr wenige rechtliche Vorgaben. Über viele Jahre war daher der Beschluss des Stadtrats vom 16.01.1985 zur Einrichtung der Gleichstellungsstelle und die Dienstanweisung des Oberbürgermeisters „Gleichstellungsstelle für Frauen“ vom 02.12.1991 die wesentliche Arbeitsgrundlage für die Münchner Gleichstellungsarbeit. Dort enthalten ist ein breiter Aufgabenkatalog für die Arbeit der Gleichstellungsstelle, die Verankerung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und die Verpflichtung aller städtischen Beschäftigten zur Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsstelle. Zudem wurde bereits 1986 eine Kommission zur Begleitung der Arbeit der Gleichstellungsstelle gebildet.

In einem zweiten Schritt verabschiedete der Stadtrat am 26.4.1993 die Satzung für die Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen (zuletzt geändert am 16.8.1994). In einem dritten Schritt beschloss der Stadtrat in der Vollversammlung vom 28.10.1998 die Gleichstellungssatzung.

Sie regelt neben der Rechtsstellung und den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Gleichstellungsstelle die Querschnittszuständigkeit für die gesamte Stadtverwaltung und für die Bürgerinnen und Bürger. Geregelt ist die Beteiligung an Personalangelegenheiten, insbesondere an Bewerbungsrunden, sowie ein umfassendes Informationsrecht der Gleichstellungsstelle und ein Beteiligungsrecht bei der Erarbeitung von Beschlussvorlagen. Zudem regelt die Satzung die Bestellung von örtlichen Gleichstellungsbeauftragten für die Eigenbetriebe und die eigenbetriebsähnlichen Unternehmen.

Auch die Bestellung von örtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Referaten ist vorgesehen, ihre unmittelbare Unterstellung unter die jeweilige Eigenbetriebsleitung bzw. Referatsspitze und eine Steuerungsvorgabe seitens der Gleichstellungsbeauftragten zur Gewährleistung einer einheitlichen Praxis. Die Dienstanweisung vom 02.12.1991 ist Bestandteil der Satzung. Die Gleichstellungssatzung wurde zuletzt geändert am 28.1.2009.

Die vorliegenden inhaltlichen Leitlinien für die Arbeit der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen stellen den nächsten Entwicklungsschritt für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit in München dar.