

Gender Mainstreaming – Begriffsfindung in der Organisation und Zielsetzung

Gender Mainstreaming (GM) ist eine Strategie zur Durchsetzung von tatsächlicher Gleichstellung der Geschlechter. Am Anfang der Umsetzung von GM in einer Organisation ist es wichtig, dieses erste, eher abstrakte Verständnis der Strategie GM für die Organisation zu konkretisieren. Die Organisationsleitung und die Organisationsmitglieder sollten sich darüber verständigen was GM als Strategie in ihrer Organisation und für ihren Arbeitsbereich bedeutet und wie GM verbindlich verankert werden kann. Zum Beispiel in einem Implementierungskonzept und/oder in einem Leitbild bzw. einer Satzung. Der in diesem Rahmen zu führende Aushandlungsprozess ist von besonderer Bedeutung für eine erfolgreiche Implementierung. Die Strategie GM wird eher umgesetzt, wenn dazu eine gemeinsame Arbeitsgrundlage entwickelt worden ist.

Mit dem Prozess der Verständigung über GM geht auch **die Erarbeitung von Zielen** einher. Wer nicht weiß, wohin die Reise geht, kann sich auch nicht über den Weg und die zu ergreifenden Maßnahmen verständigen. Abstrakte Gleichstellungsziele, wie gleiche Teilhabe, keine Diskriminierung und echte Wahlfreiheit, sind für die jeweilige Organisation zu spezifizieren. Was heißt beispielsweise gleiche Teilhabe bzw. Zugang von Frauen und von Männern für eine Fortbildungseinrichtung bei ihren Fortbildungsangeboten unter Berücksichtigung bestehender geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt?

Die Zukunft lässt sich zudem besser gestalten, wenn die gegenwärtige Lage der Organisation betrachtet und als Ausgangspunkt für das weitere Vorgehen berücksichtigt wird. Es lohnt sich daher, vor der Zielformulierung den Status quo der Organisation bezogen auf Gleichstellung zu analysieren.

Bei der Zielsetzung ist zwischen strategischen Zielen für die Gesamtorganisation und operativen Zielen für einzelne Arbeitsbereiche zu unterscheiden.

Strategische Ziele sind in der Regel auf einen längeren Zeitraum ausgerichtet und geben für das Handeln der Organisation und ihrer Beschäftigten den Rahmen vor. **Operative Ziele** übersetzen die strategischen Ziele in konkretere Einzelziele für kleinere Arbeitseinheiten. Zum Beispiel die Erhöhung des unterrepräsentierten Geschlechts in allen Beförderungsstufen als strategisches Ziel kann durch das operative Ziel Fortbildung des Führungspersonal in diskriminierungsfreier Beurteilung konkretisiert werden.

Bei der Formulierung von Zielen hat sich die **SMART-Methode** als hilfreich erwiesen. Demnach sollten Ziele **s**pezifisch, **m**essbar, **a**traktiv sowie **r**ealistisch, und auf jeden Fall **t**erminiert sein.

Jede Organisation muss die Entwicklung von Zielen im Rahmen der Implementierung von GM leisten. Es gibt keinen allgemeingültigen Zielkatalog, der übernommen werden könnte. Ein solches organisationsspezifisches Vorgehen hat den Vorteil, die vorhandene Situation der Organisation und die Organisationskultur gewinnbringend in die Zielentwicklung einzubinden. Die gemeinsam erarbeiteten Ziele sollten schriftlich fixiert werden, sinnvoller Weise in einem Implementierungskonzept oder einer Zielvereinbarung.

Erarbeitet von Sandra Lewalter