



**„Fachtagung
"Implementierung von Gender
Mainstreaming in der
öffentlichen Verwaltung“**

**Chancen und Herausforderungen der
Organisationsentwicklung**

**am 27.06.2005, 10.00 Uhr,
Senatssaal der Humboldt-Universität Berlin**

Barbara Garthe, Gender-Mainstreaming-Referentin,
Leitstelle für Gleichstellung von Frau und Mann, Albertstraße 10, 01097 Dresden
Tel: 0351/564 5661, email: Barbara.Garthe@sms.sachsen.de



Rechtliche Grundlagen

Verfassung des Freistaates Sachsen, Artikel 8:

„Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.“

Kabinettsbeschluss vom 6.01.2004

„Die Staatsregierung bekennt sich zu Gender Mainstreaming als politischem Leitprinzip und geeigneter Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie sieht darin eine notwendige und sinnvolle Ergänzung zur klassischen Frauenförderpolitik.“

Kabinettsbeschluss vom 15.03.2005

„Die Staatsregierung führt Gender Mainstreaming in den obersten Landesbehörden ein und leitet damit den Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik des Freistaates Sachsen ein.“



Koalitionsvereinbarung 11/2004

Gleichstellungspolitische Ziele:

- gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen
- Gewährleistung gleichberechtigter Teilhabe in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft
- gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an der unbezahlten Familienarbeit und der bezahlten Erwerbsarbeit
- **Gender-Mainstreaming wird in der Staatsverwaltung eingeführt und umgesetzt.**
- Das Führungs- und Leitungspersonal der öffentlichen Einrichtungen muss darauf gezielt vorbereitet werden.



Definition von Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen*

Gender Mainstreaming beruht auf der Erkenntnis, dass Geschlechterhierarchien, die auf der Differenz der Geschlechter aufbauen, tief in die gesellschaftlichen Strukturen eingeschrieben sind.

Um diese Strukturen zukunftsfähig zu gestalten ist es notwendig, direkte und indirekte Benachteiligungen von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen aufzuheben.

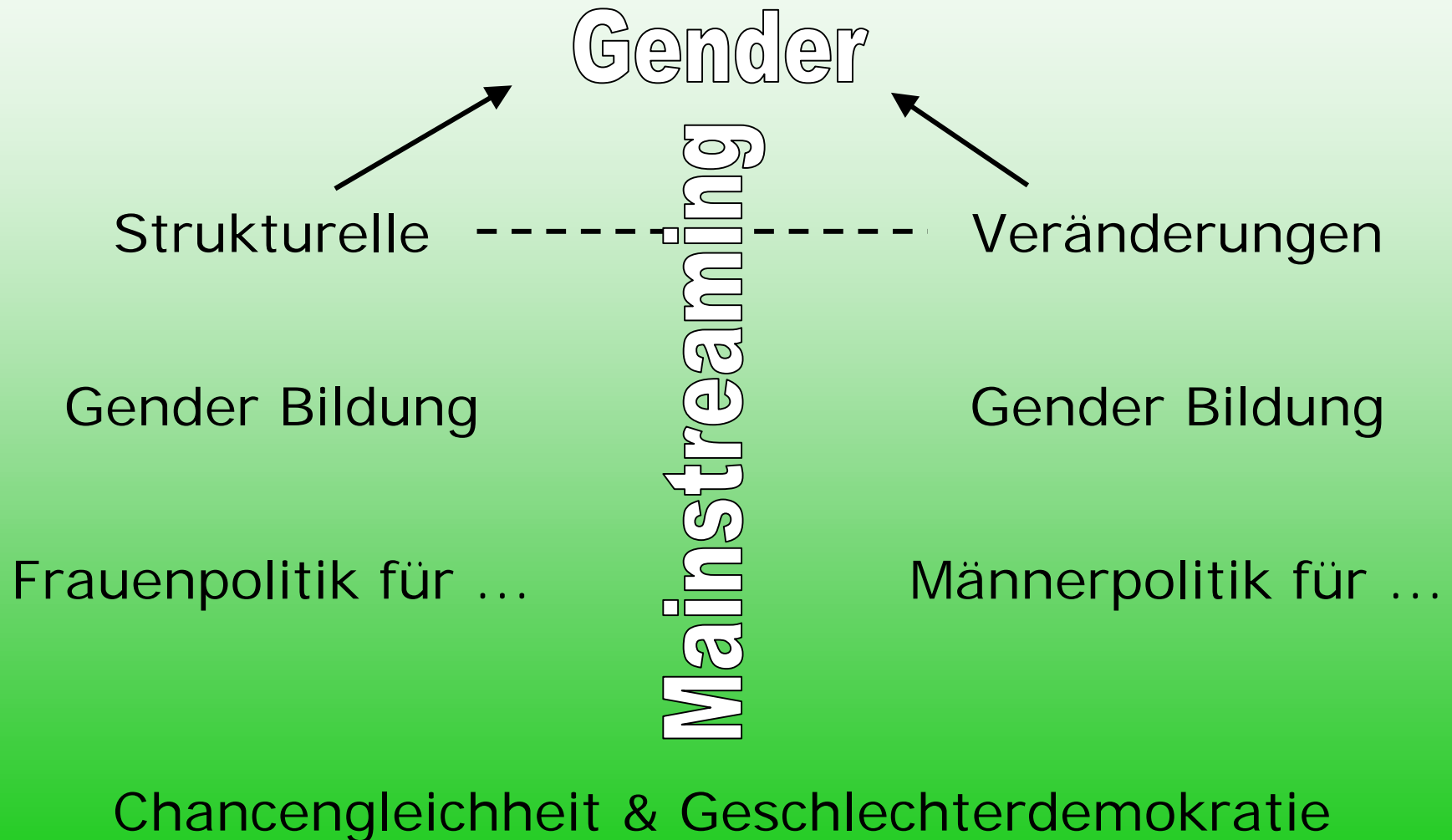


Übertragen auf die Praxis politischen Handelns bedeutet das, in jedem Politikbereich auf jeder Ebene die Planung, Durchführung und Evaluierung jedes Vorhabens und jeder Maßnahme dahingehend zu prüfen, wie **Geschlechterverhältnisse** im Sinne von **Geschlechtergerechtigkeit** verändert werden können.

aus: Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen. Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen



Zukunftsfähige Entwicklung (Sustainable Development)





Doppelstrategie von Gender Mainstreaming

Gleichstellung

Frauen und Männer müssen zu allen Bereichen, Tätigkeiten und Positionen in der Gesellschaft im Allgemeinen und einer Verwaltung im Besonderen Zugang haben. Gleichstellung zielt damit auf die Beseitigung **direkter**, mit dem **(biologischen) Geschlecht** verbundene Benachteiligungen.



Gleichwertigkeit

Mitglieder einer Geschlechtergruppe dürfen nicht aufgrund spezifischer Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmuster benachteiligt werden.

Gender Mainstreaming zielt mit dieser Perspektive auf die Beseitigung **indirekter**, mit den **Geschlechterrollen** (gender) verbundenen Benachteiligungen.



Lebensmuster, Kompetenzen, Tätigkeiten

zum Beispiel:

- Vollzeit- oder Teilzeitarbeitnehmerinnen/-arbeitnehmer,
- allein erziehende Mütter und Väter
- in Familie oder allein stehend lebend
- Hochschulabschluss oder Hauptschulabschluss



Bei der Implementierung von klassischer **Gleichstellungspolitik** erfolgt die **Anpassung von Individuen an die Organisation**.

Gleichwertigkeit beinhaltet die Veränderung von **Prozessabläufen, Strukturen** und damit von **Organisationen** in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen.

Die Organisation passt sich dabei den Individuen an.



Gender Mainstreaming = Organisationsentwicklungsstrategie

Organisationsentwicklung ist ein längerfristig angelegter organisationsumfassender **Veränderungsprozess** von **Organisationen** und **in ihnen tätigen Menschen**.



Hauptziele eines Organisationsentwicklungsprozesses

1. **Leistungsfähigkeit** der Verwaltung zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger verbessern.
2. **Arbeitsverhältnisse und Arbeitszufriedenheit** der Mitarbeitenden verbessern.
3. **Betroffene zu Beteiligten machen** und alle Mitarbeitenden an der Konzipierung und Durchführung des Veränderungsprozesses beteiligen.
4. **Partizipative und interaktive Methoden** einsetzen, um individuelle und Teamlernprozesse für die angestrebten Veränderungen auf Dauer zu verankern.



Gender Mainstreaming im Prozess

Problembeschreibung



Zielgruppe bestimmen



Gender-Analyse durchführen:

Inanspruchnahme/Verteilung/Ausstattung analysieren
im Verhältnis zur Zielgruppe



Klären, ob direkte oder indirekte Benachteiligung vorliegt und
ermitteln, worin diese besteht



Entwicklung von Handlungsoptionen:

Umsetzen von Gleichstellung und Gleichwertigkeit



Evaluation und Kontrolle der Maßnahmen



Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis

	Nach innen (z. B. Personalpolitik)	Nach außen (z. B. Entwicklung eines Förderprogramms, Aufstellung eines Haushaltes)
Gleichstellung	Keine Benachteiligung im Zugang zu Positionen und Angeboten	Keine Benachteiligung im Zugang zu Positionen und Angeboten
Gleichwertigkeit	Keine Benachteiligung von Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmustern	Keine Benachteiligung von Tätigkeiten, Kompetenzen und Lebensmustern



Gender Mainstreaming Implementierung – Methoden und Techniken

3 – R – Methode

Repräsentation – horizontale und vertikale Repräsentation von Frauen und Männern in der Organisation und Zielgruppe

Ressourcen – geschlechterrelevante Verteilung der Verfügbarkeit von unterschiedlichen Ressourcen – Zeit, Geld, Raum ...

Realia – Beschreibung der in einer Organisation oder einem Projekt bzw. einer Maßnahme dominierenden Normen, Werte und Bilder



Gender Impact Assessment

(Überprüfung der geschlechterspezifischen Relevanz und Auswirkungen von Maßnahmen)

Datenerhebung – Informationen generieren ausgehend von den Fragen:

Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Frauen und Männern?

Betrifft es eine oder mehrere Zielgruppen?

Hat es Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils/von Teilen der Bevölkerung?

Beteiligung

Ressourcen

Normen & Werte

Rechte



Gender

Gender Mainstreaming

**Gender Mainstreaming
Implementierung**



Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen

Optimierung der Humanressourcen	Optimierung des Outputs
<ul style="list-style-type: none">• Maximierung des Leistungspotentials• Verbesserung der Kommunikation• Zunahme der Zufriedenheit• Zusätzliche Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung tragfähiger Problemlösungsansätze• Entwicklung bedarfsgerechter Produkte und Dienstleistungen



Gender Mainstreaming kann einen wichtigen Beitrag zur Modernisierung von Organisationen, zur Optimierung der Humanressourcen und zur Optimierung ihres Outputs leisten, wodurch auch das Image von Politik und Verwaltung verbessert werden kann.



Erste Phase des Einführungsprozesses von Gender Mainstreaming im SMS

- Informationsgespräch mit Staatsministerin für Soziales
- Informationsveranstaltung mit Staatsministerin, Staatssekretär und Abteilungsleitern
- Auftakt-Informationsveranstaltung für Vertreter/-innen aus allen Referaten

Fünf Pilotprojekte:

- GMI im SMS
 - Personalbeurteilungen
 - Audit Familie & Beruf im SMS
 - Bildungsplan für pädagogische Fachkräfte in Kinderkrippen und Kindergärten
 - Drohender Ärztemangel
- Arbeitsgruppensitzungen zur Vorbereitung der Workshops
 - Workshops
 - Flying Experts



Geschlechtergerechtigkeit

Strategische Zielstellung:
Gleichstellung von Frauen
und Männern

Strategische Zielstellung:
Gleichwertigkeit weiblich
und männlich konnotierter
Lebensmuster, Kompetenzen
und Tätigkeiten

- in Entscheidungsprozesse integrieren
- in der Organisation verankern
- in jedem Politikfeld, auf allen Ebenen die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Zielgruppen und die Auswirkungen auf die Zielgruppen der Maßnahmen unter Gender-Aspekten betrachten



Gender Mainstreaming

- geschlechterbezogene Organisations- und Qualitätsentwicklung
- zentrales Instrument der Veränderung von Organisationskulturen
 - Veränderung von:
 - hierarchischen Strukturen („harte“ Faktoren)
 - Qualifizierung, Normen, Werte, Leitbilder („weiche“ Faktoren)
- Organisation passt sich den Individuen an
 - Förderung von Humanressourcen
- „Türöffner“ für bedürfnis- und zielgruppengerechte, breit angelegte Veränderungsprozesse



Voraussetzungen für eine erfolgreiche Prozessgestaltung

- Organisationsanalyse und Datenerhebung zum Ist-Stand in Bezug auf das Geschlecht
- Formulierung von gleichstellungspolitischen und Gleichwertigkeitszielen unter Einbeziehung der Betroffenen
- Betonung des Prozesses
- Prozessorientierte Steuerung durch eine Steuerungs- und eine Lenkungsgruppe
- Querschnittsarbeitsgremien

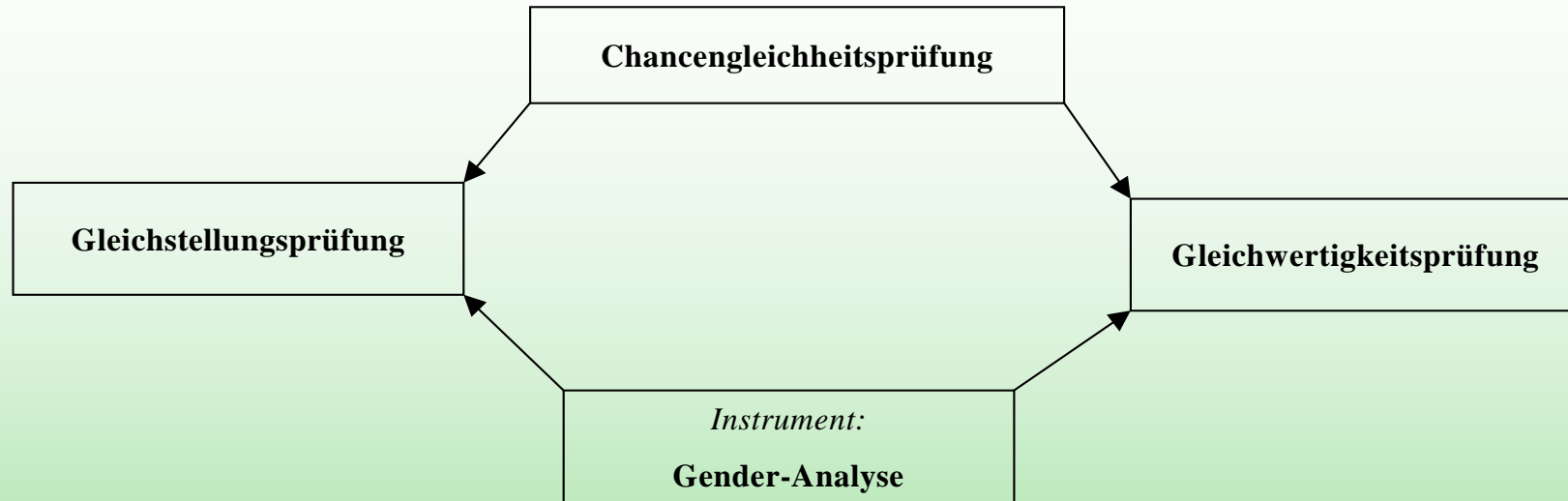


Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) in den obersten Landesbehörden des Freistaates Sachsen

1. Zieldimensionen des GM-Implementierungsprozesses

Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit:

- politisch-normativen Zielstellungen der Gender-Mainstreaming-Strategie
- Indikatoren für Zukunftsfähigkeit gesamtgesellschaftlicher Entwicklung
- Erforderlich:
 - Abbau und Vermeidung genderbezogener Benachteiligungen unterschiedlicher Zielgruppen (Lebensmuster, Kompetenzen, Tätigkeiten)
 - Integration von Chancengleichheitsprüfungen in die Alltagsroutinen von Verwaltungshandeln

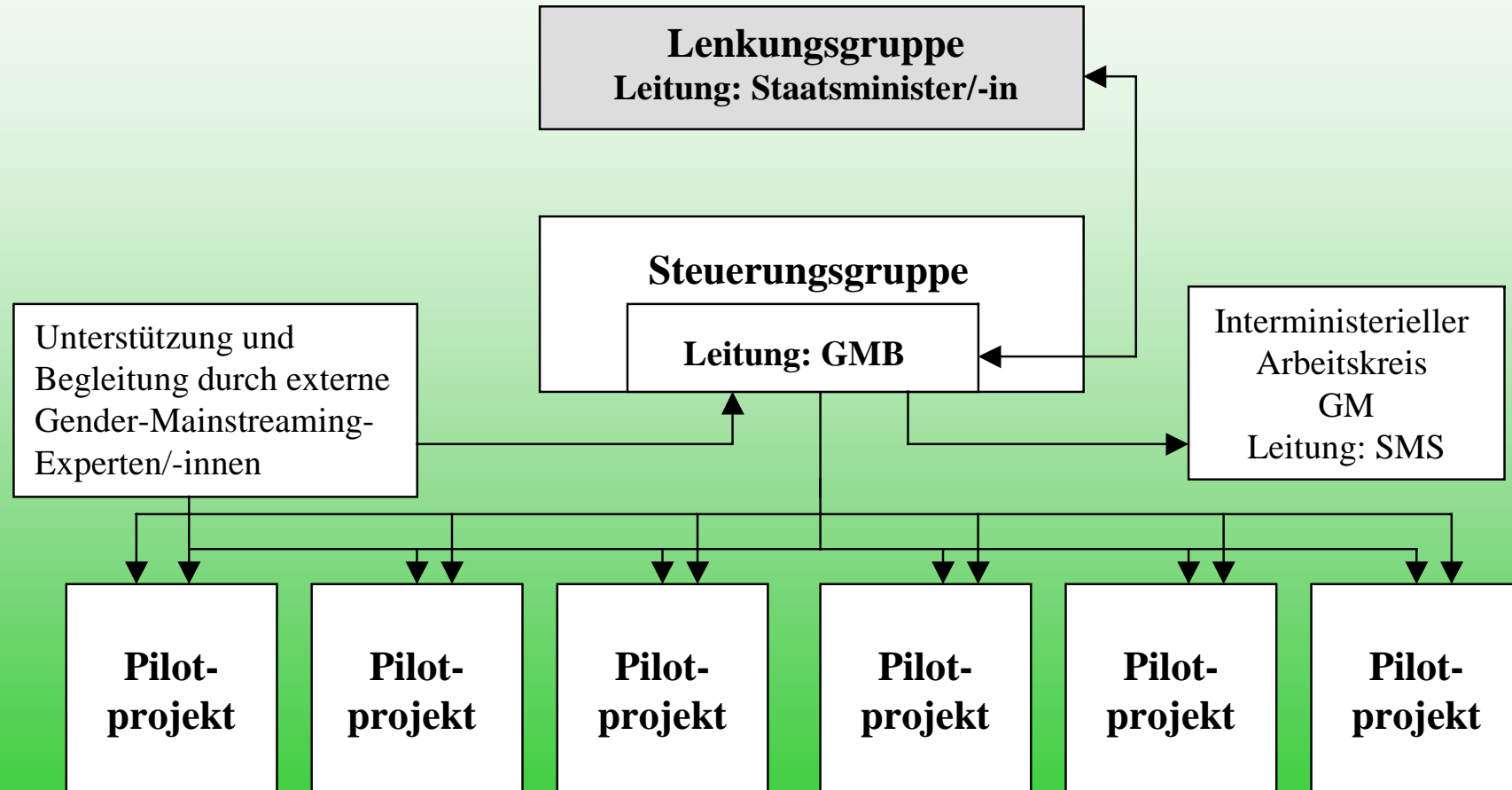


→ Befähigung der Mitarbeitenden:

- zum Denken in den Zieldimensionen von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit
- zur eigenständigen Durchführung von Chancengleichheitsprüfungen
- Integration in die Organisationskultur

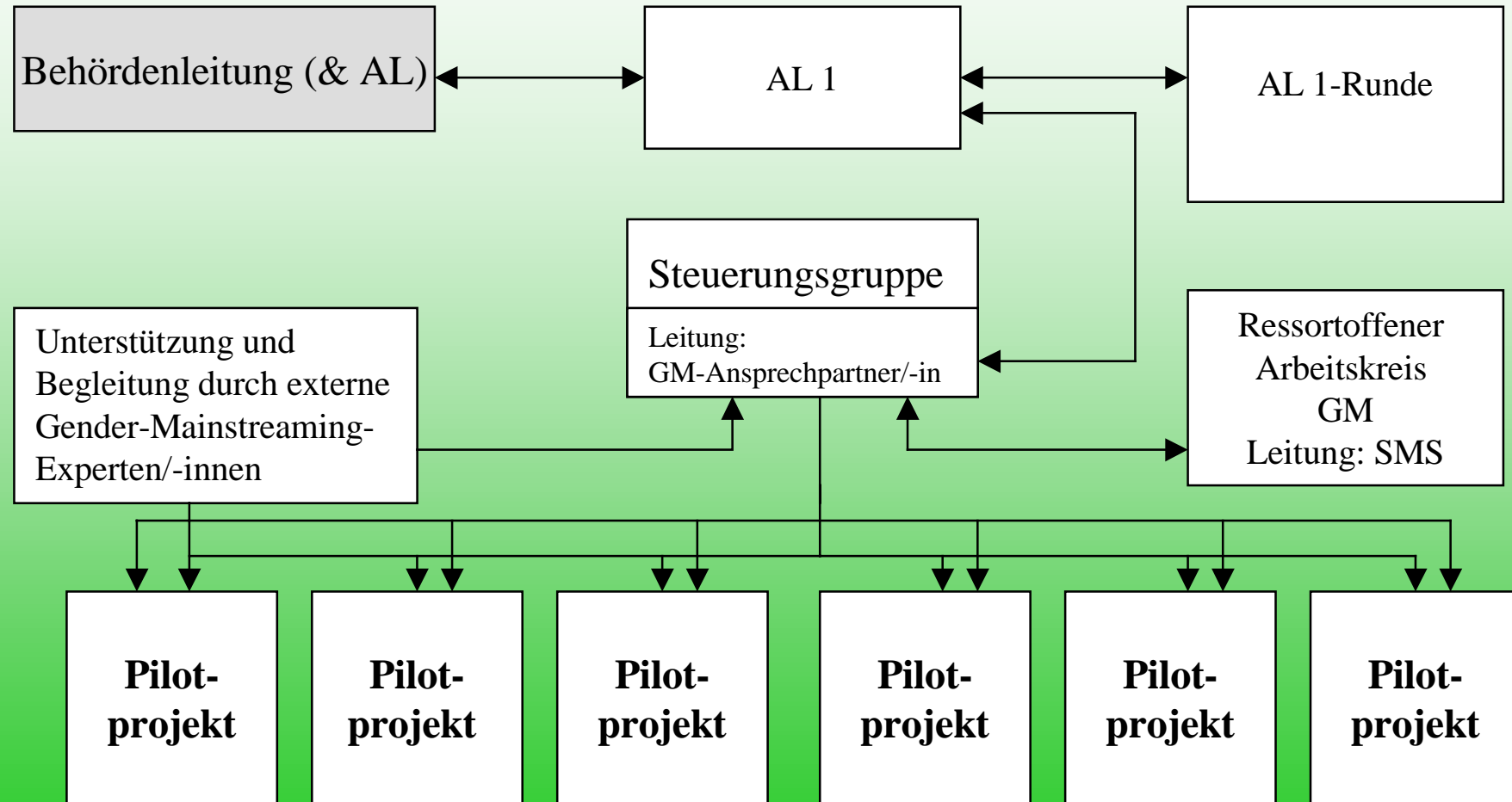


2. Prozessorganisation





Alternativ:





- 2.1. Interministerieller Arbeitskreis „Gender Mainstreaming
 - 2.2. Gender Mainstreaming in den Ressorts
 - 2.3. Steuerungsgruppe
 - 2.4. Lenkungsgruppe
-
- 3. Externe Gender-Mainstreaming-Expertise**
-
- 4. Schulung/Coaching des/der Gender-Mainstreaming-Ansprechpartner/-in und der Steuerungsgruppe**



5. Operationalisierung der Implementierung von Gender Mainstreaming

5.1. Prozessvorbereitung

5.1.1. *Organisationsanalyse*

5.1.2. *Gestaltung des Prozessdesigns*

5.1.3. *Beratung und Information der obersten Leitungsebene*

5.2. Start des GM-Implementierungsprozesses

5.3. Veranstaltungen zur individuellen Sensibilisierung für Gender Mainstreaming und zur Öffnung der Organisation für den Veränderungsprozess



- 5.4. Themenfindung und Festlegung für Pilotprojekte
- 5.5. Bildung und Zusammensetzung von Pilotprojektgruppen
- 5.6. Training zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Organisation und im Handlungsfeld
 - 5.6.1. *Arbeitsgruppensitzungen*
 - 5.6.2. *Workshops*
 - 5.6.3. *Flying Experts*
 - 5.6.4. *Train the trainers*
- 5.7. *Datengrundlagen für Gender-Analysen*



6. Kommunikation und Erfahrungstransfer

7. Ergebnissicherung

7.1. Themenbezogene Dokumentation der Pilotprojekte

7.2. Darstellung des Arbeitsprozesses

8. Interne und externe Evaluation



erfolgreiche Pilotphase:

Die Anwendung von Gender Mainstreaming ist dauerhaft und fest in die (neue) Organisationskultur integriert im Sinne von Organisationsentwicklung, indem Problemlösungen im organisationalen Lernen in Gruppen unter Gender-Mainstreaming-Aspekten erarbeitet und implementiert werden.



Vielen Dank