

Maddy Mulheims
Luxemburg
maddy.mulheims@mega.etat.lu
Tel: 00352 478 58 10

**Fortbildung als Teil des
Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung
von Frauen und Männern
in
Luxemburg**

**Gastvortrag am GenderKompetenzZentrum
Humboldt-Universität Berlin
19. Juni 2007
Maddy Mulheims
Regierungsrätin ersten Ranges
Ministerium für Chancengleichheit
Luxemburg**

Der Nationale Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern Luxemburg

Rahmen der politischen Aktion

In der Regierungserklärung der Koalitionsparteien, der Christlich Sozialen Volkspartei und der Sozialistischen Arbeiterpartei Luxemburg, bestätigt die Regierung die Verpflichtungen des Luxemburger Staates alles zu tun, um die rechtliche und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Die Regierung beruft sich auf die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau - CEDAW Konvention - und den Aktionsprogramm der Weltfrauenkonferenz von 1995 in Peking, die den Rahmen für spezifische Aktionen zur Förderung der Frauen bilden, um die tatsächliche Gleichstellung zu erreichen in Bereichen, in denen Diskriminierungen bestehen und verbleiben¹.

Da Luxemburg für März 2006 seinen 5. nationalen Bericht über die Umsetzung der CEDAW Konvention an die UNO abliefern musste, bot sich die Gelegenheit für die Regierung die Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern an diesen Bericht zu binden. Es wurde somit der Empfehlung des CEDAW-Ausschusses Rechnung getragen, sich einen Gleichstellungsplan mit präzisen Zielen zu geben.

In der Regierungserklärung stehen folgende politische Zielsetzungen:

- Einführung von Gender Mainstreaming in alle Politikbereiche
- Aufschlüsselung aller Daten nach Geschlecht
- Verstärkung des interministeriellen Ausschusses durch Einführung von Genderkompetenzzellen in allen Ministerien
- Erarbeiten eines Nationalen Aktionsplans als Bestandteil des CEDAW-Berichtes

Das Ministerium für Chancengleichheit wurde mit der Aufgabe betraut und nahm die Arbeit nach dem Luxemburgischen Vorsitz der europäischen Ratspräsidentschaft im Juli 2005 auf.

Der Nationale Aktionsplan wurde von dem Ministerium für Chancengleichheit vorbereitet und als Vorlage dem interministeriellen Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterbreitet. In diesem Ausschuss wurde der Plan von den jeweiligen Ministerien durch eigene Maßnahmen mit entsprechenden Zielsetzungen ergänzt. Am 17. Februar 2006 trat der Plan durch Regierungsbeschluss in Kraft. Die Evaluation und Prozessbegleitung wurde öffentlich ausgeschrieben und im Mai 2006 an Gitte Landgrebe GmbH, Wasserbillig, Luxemburg, vergeben.

Der Nationale Aktionsplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde in die Umsetzung der Lissabon-Strategie integriert und wird an den Plan für nachhaltige Entwicklung gekoppelt werden.

Struktur der politischen Aktion

¹ Regierungserklärung vom 4. August 2004

Der Plan beinhaltet einen theoretisch methodischen Teil mit Definitionen zum Genderkonzept und dessen Umsetzung, sowie die Struktur der politischen Aktion und ressortübergreifend zielorientierte Maßnahmen in verschiedenen Bereichen.

Gender Mainstreaming umzusetzen, bedingt, dass folgende Definitionen bekannt sind:

- Gender

Das Englische unterscheidet zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender).

Soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden erlernt, können sich im Laufe der Zeit verändern und sowohl innerhalb als auch zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich sein.

Mit Gender werden gesellschaftliche und kulturell geprägte Rollen, Rechte, Pflichten, Ressourcen, Interessen von Männern und Frauen bezeichnet.²

- Mainstreaming

Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Handeln – hier ein geschlechterbewusstes – zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster gehört.

- Gender-Mainstreaming

Gender-Mainstreaming meint demnach eine Strategie, die die Anliegen und Erfahrungen von Frauen ebenso wie die von Männern in die Planung, Durchführung, Überwachung und Auswertung politischer Maßnahmen selbstverständlich einbezieht.

Die Regierung entschied in der Umsetzung der Gleichstellungspolitik die Doppelstrategie beizubehalten. Spezifische Aktionen sind solange notwendig, wie es Unterschiede und Diskriminierungen gegenüber dem einen oder dem anderen Geschlecht gibt. Die Strategie des Gender Mainstreaming soll zu einer geschlechtergerechteren Politik und damit einer geschlechtergerechteren Gesellschaft führen, da sie bestehende Ungerechtigkeiten beseitigen und zukünftige verhindern soll.

² Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt

Akteurinnen / Akteure

Folgendes Diagramm veranschaulicht die Struktur der Zusammenarbeit der Akteurinnen und der Akteure.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Aktionsplanes liegt bei der Regierung. Die Koordination der Aktionen und Maßnahmen obliegt dem Ministerium für Chancengleichheit, dem der interministerielle Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern als beratendes Organ zur Seite steht. Jedes Ministerium ist für die Umsetzung der von ihm bestimmten Maßnahmen zuständig und hat eine Vertreterin oder einen Vertreter im Ausschuss. Beschlüsse des Ausschusses werden von der Ministerin für Chancengleichheit an die Ministerien weitergeleitet.

Dem Ministerium für Chancengleichheit stehen weitere beratende Ausschüsse zur Seite:

- interministerieller Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern
- Ausschuss für die Arbeit der Frauen
- Ausschuss für positive Aktionen in der Privatwirtschaft
- Koordinationsausschuss zur Gewaltbekämpfung

Das Diagramm zeigt, dass staatliche Verwaltungen und Institutionen, sowie die Gemeinden und ihre Gleichstellungsstellen und gezielt auch die Zivilgesellschaft, an der Umsetzung beteiligt sind. Diese Herangehensweise findet sich in den Maßnahmen wieder.

Top-down Strategie:

Gender Mainstreaming wird als Top-down Strategie umgesetzt.

Es verlangt die Einbindung aller Akteurinnen und Akteure auf allen Ebenen der politischen Aktion. Es setzt eine professionelle Begleitung voraus, besonders Fortbildung und Supervision. Gender Mainstreaming verursacht geplante und gewollte Veränderung durch und mit einem Aktionsplan, der auf einer Ist-Analyse, der Definition von zu erreichenden Zielen, einem Umsetzungsplan beruht und wissenschaftlich begleitet und evaluiert wird.

Schulung	Aktion	Evaluation
-----------------	---------------	-------------------

Schulung der Akteure / Akteurinnen in Genderfragen	Verpflichtung der Regierung die Gleichstellungspolitik zwischen Frauen und Männern umzusetzen	Nachkontrolle, Auflage zur Berichterstattung an das Parlament und die internationalen Organismen
	Regierungserklärung	
Entwicklung von Genderkompetenz	Integration des Genderaspektes in alle Entscheidungen und alle Bereiche	
	<u>Aufstellen eines Aktionsplans:</u> Analyse der Situation, Zielsetzung, Umsetzung, Evaluation / Begleitung und Kontrolle, Indikatoren	
	<u>Bereiche des Aktionsplans:</u> Gesetzgebung, Fördermaßnahmen, gendergerechter Haushalt, Schulung	

Folgende Organe haben eine tragende Rolle in der Umsetzung:

1. der interministerielle Ausschuss

Sein Auftrag beinhaltet:

- Gewährleistung der Interaktion zwischen dem Ministerium und den Genderkompetenzzellen der einzelnen Ministerien
- Zentralisierung und Koordinierung des nationalen Aktionsplans
- Analyse von Gleichstellungsfragen und Beratung der Ministerin
- Beratung zu Gleichstellungsfragen allgemein, geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung
- Sprachenanalyse

2. die Genderkompetenzzellen in den Ministerien

Ihr Auftrag beinhaltet:

- Verantwortung für die Berücksichtigung des Genderaspektes in den politischen Aktionen der verschiedenen Ministerien (ab ihrer Ausarbeitung)
- Bilanzauftrag
- Ausarbeitung eines mehrjährigen Aktionsplans, politische Orientierung, Ziele und Resultate

Umsetzung

Der NAP bevorzugt die Methode der 4 Schritte ausgearbeitet von L&R Sozialforschung, Wien - GEM toolbox, www.gem.or.at

Die 4 Schritte	
Analyse	Wahrnehmung und Analyse der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern
Ziele	Formulierung und Festlegung von konkreten und überprüfbaren Zielen
Umsetzung	Bestimmung der Programme die zur Erreichung der Ziele führen sollen
Evaluierung	Evaluierung der Resultate an Hand von vorher bestimmten Indikatoren

Die Mitglieder der Genderkompetenzzellen der Ministerien wurden in die Methode eingeführt. Ihre Anwendung wird überprüft.

Evaluation

Die Regierung will durch eine quantitative und qualitative Evaluation des NAP überprüfen, ob die politischen Ziele aus der Regierungserklärung und ihre Umsetzung durch die einzelnen Ministerien oder in Kooperation durchgeführt werden.

Evaluieren werden

- die Chancen, die Potentiale und/oder die Hindernisse verbunden mit der Einführung des Gender Mainstreamings
- die kritischen Entscheidungsebenen in der Einführung des Gender Mainstreaming
- die geeignetsten Instrumente und Methoden
- die Strukturen der Entscheidungsfindung und der Umsetzung um die Gleichstellungspolitik zu gewährleisten
- die besten Praktiken und Methoden zwecks Transfer und/oder einer generellen Übernahme

Maßnahmen

Die in dem NAP eingeschriebenen Maßnahmen der einzelnen Ministerien sind im Zeitraum 2006 – 2008 durchzuführen. Einzelne Maßnahmen sind Teil der nationalen Aktionspläne zur Vollbeschäftigung, zur nachhaltigen Entwicklung, zur Armutsbekämpfung, zur Gesundheitsfürsorge.

Der Plan orientiert sich an der Plattform von Peking und greift deren 12 Aktionsfelder auf:

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| - Armut | - Führungspositionen |
| - Bildung | - Institutionelle Mechanismen |
| - Gesundheit | - Menschenrechte |
| - Gewalt | - Medien |
| - Konfliktsituationen | - Umwelt |
| - Wirtschaft | - Mädchen |

Zu jedem Thema sind Maßnahmen eingeschrieben. Die Maßnahmen verfolgen einzeln oder gebündelt ein festgelegtes Ziel. Zum Beispiel:

- Analyse der Maßnahmen des NAP für soziale Eingliederung
Ziel: Stärkung der Genderdimension im NAP für soziale Eingliederung
- Individualisierung der Rentenrechte
Ziel: Rentengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern
- Berücksichtigung des Genderaspektes in allen schulischen Maßnahmen
Ziel: geschlechtersensible / - gerechte Schule / Unterricht
- Erhöhung der Anzahl von Kinderkrippen
Ziel: Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen / Männer
- Wegweisungsgesetz im Falle häuslicher Gewalt
Ziel: Gesellschaft ohne Gewalt
- Integration des Gender Mainstreaming in den NAP für Gesundheit
Ziel: Identifizierung der Bedürfnisse von Frauen / Männern auf dem Gebiet der Gesundheit
- Förderung einer kommunalen Gleichstellungspolitik
Ziel: Erhöhung der Anzahl der Gemeinden, die eine tatsächliche Gleichheitspolitik ausüben

Warum wurde die Plattform von Peking als Programmorientierung benutzt?
Kapitel 8 der Plattform betrifft die institutionellen Mechanismen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die institutionellen Mechanismen haben eine zentrale Rolle im NAP: die Regierungserklärung, die Genderkompetenzzellen, der interministerielle Ausschuss usw. Diese Mechanismen sollten, wie es in der Regierungserklärung steht, gefestigt und verstärkt werden.

Thema	Maßnahmen
8. Mechanismen zur Förderung der Gleichstellung : Verstärkung der staatlichen Strukturen	Aktionsplan mit Analyse, Umsetzungsplan und Evaluation Evaluationsbericht über Wirkungen der Maßnahmen Einführung von Genderkompetenzzellen in allen Ministerien Ausbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Verwaltung zum Thema Gender Pilotprojekte für Gender Budgeting

Die Mechanismen werden genau wie alle anderen Maßnahmen evaluiert.

Ein Punkt der institutionellen Mechanismen betrifft die Aus- und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung.

Fortbildung im öffentlichen Dienst

Die Fortbildung der öffentlichen Bediensteten im Bereich Gender ist ein zentraler Punkt in der Umsetzung des NAP für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit die Akteurinnen und Akteure auf allen Ebenen der Umsetzung eingebunden werden, ist eine professionelle Begleitung unabdingbar.

Das Ministerium für Chancengleichheit nutzt während des gesamten Umsetzungsprozesses die Beratung von externen Genderexpertinnen, die sowohl den Prozess begleiten wie die Maßnahmen evaluieren. Mit ihrer Hilfe wurden in den einzelnen Ministerien Indikatoren entwickelt: Qualitätsindikatoren und Quantitätsindikatoren. Selbstverständlich wurden die Indikatoren der Lissabonstrategie und des Pekingprozesses übernommen. Letzteres ermöglicht Luxemburg in beiden Prozessen international vergleichbare Daten zu liefern.

Im Nationalen Aktionsplan haben alle Ministerien die Umsetzung von verschiedenen Strukturmaßnahmen verbindlich vereinbart. Dazu gehören u.a. die Einrichtung einer Genderkompetenzzelle, die Mitarbeit im interministeriellen Ausschuss, die Regelung von Funktionen, Aufgaben und Entscheidungskompetenzen in Bezug auf die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans, das Aufstellen eines mehrjährigen Arbeitsplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Ministerium oder die Fortbildung der Beschäftigten³. Wie auch für die Evaluation der fachspezifischen Maßnahmen wurden für die Strukturmaßnahmen Indikatoren entwickelt und im interministeriellen Ausschuss vereinbart. Die Indikatoren orientieren sich dabei an dem im Nationalen Aktionsplan vereinbarten Leitprinzip „Gender Mainstreaming in 4 Schritten“ (NAP Gleichstellung von Frauen und Männern S. 12) und der Top-down Strategie (NAP Gleichstellung von Frauen und Männern S. 9). Sie dienen der Bewertung des Erfolges in der Umsetzung des NAP innerhalb der Ministerien. Die Indikatoren sind daher als Ergebnisse formuliert.

Nachfolgend einige Beispiele von Indikatoren für Strukturmaßnahmen, die für alle Ministerien gelten.

Beispiele:

Genderkompetenzzelle:

- Einrichtung einer Genderkompetenzzelle
- Regelung von Funktionen, Aufgaben und Entscheidungskompetenzen
- Kontinuierliche Berichterstattung der Ergebnisse der Arbeit der Kompetenzzelle in jedem Ministerium

Arbeitsplan:

- Vorliegen eines mehrjährigen Arbeitsplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Ministerium
- Kontinuierliche Umsetzung der im Arbeitsplan festgelegten Maßnahmen

Fortbildungsmaßnahmen:

³ G. Landgrebe – Evaluationsprozess – Checkliste zur Überprüfung der Struktur- und Prozessindikatoren 2007

- Anzahl von Fortbildungsveranstaltungen in jedem Ministerium zum Thema Gleichstellung pro Jahr und/oder Anzahl der Personen, die an Fortbildungsveranstaltungen des nationalen Institutes der öffentlichen Verwaltung (INAP) zum Thema Gleichstellung teilgenommen haben
- idem Fortbildungen, in denen das Thema Gleichstellung fachbezogen integriert wurde
- idem Fortbildungen gezielt für Führungskräfte
- Kommunikation der Ergebnisse der Fortbildung an den interministeriellen Ausschuss

Personalführung:

- Wissen um Gleichstellung und Gender Mainstreaming im Anforderungsprofil für Führungskräfte enthalten

Siehe Anhang: Struktur und Prozessindikatoren

Die Erfahrung zeigt, dass die aktive Beteiligung des Topmanagements entscheidend ist für den Erfolg des Gender Mainstreaming. Es kommt Bewegung in die Organisation, wenn Resultate und Berichte gefragt werden.

Es ist wichtig, dass die Verantwortlichen (Top level) der Organisationen involviert sind, wenn sie den Prozess nicht selbst leiten. Fehlt die tatsächliche Unterstützung des Topmanagements läuft der Prozess Gefahr als weniger wichtig von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeschätzt zu werden.

Gender Mainstreaming als Veränderungsprozess benötigt klare und unmissverständliche Steuerung und Steuerungsdokumente, damit die Organisation weiß, wie sie vorgehen soll und wie der Arbeitsprozess evaluiert wird.

In den Fortbildungen wurde ein Auswertungsbogen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sowie für Referentinnen und Referenten ausgearbeitet.

Überprüft wird:

die Vorbereitung auf die Fortbildung,

Die Zielsetzung für diese Fortbildung ist mit meinen Vorgesetzten abgestimmt.

Ich kann meine Erwartungen für diese Fortbildung klar benennen.

Die im Vorfeld erhaltenen Informationen haben die Inhalte und Methoden der Fortbildung klar beschrieben.

- die Methodik und Didaktik,

Die eingesetzten Methoden haben meinen Lernprozess unterstützt.

Die Reflexion der Lerninhalte war Bestandteil der Fortbildung.

- der Inhalt und der eigene Lerngewinn,

Ich habe mein Wissen um Gleichstellung und GM erweitern können.

Ich kann das Gelernte in meinen Arbeitsalltag integrieren.

Die Fortbildung wurde in den Kontext des NAP gesetzt.

Die Bedeutung des Top-Down-Ansatzes für das eigene Ministerium wurde verdeutlicht oder thematisiert.

Die vier GM-Schritte wurden an einem konkreten Beispiel aus der Praxis bearbeitet.

Die Integration der neuen Erkenntnisse in die Alltagsarbeit wurde thematisiert.

Die Vermittlung der neuen Erkenntnisse in das eigene Ministerium, in die eigene Organisation wurde vorbereitet.

Ich habe für mich ein konkretes Vorhaben abgeleitet bzw. weitere Schritte für bereits bestehende Vorhaben geplant..

- die Kompetenz der Referentin / des Referenten.

Zeigte sich flexibel in der Gestaltung der Fortbildung

Ging auf die Fragen der Teilnehmenden ein

Gestaltete ein angenehmes und Vertrauen erweckendes Arbeitsklima

Gab Impulse für Selbstlernprozesse

Konnte Sachverhalte gut erklären und verständlich machen

Berücksichtigte den beruflichen Kontext der Teilnehmenden

Sorgte dafür, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen beteiligten.

Benutzte eine geschlechtergerechte Sprache

Verzichtete auf Geschlechterstereotype

Hat die Teilnehmenden angeregt, das Erlernte im beruflichen Alltag anzuwenden.

- die Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen der Fortbildung, z. B. die Zeitplanung, waren mit meinen sozialen Verpflichtungen vereinbart.

Die Dauer der Veranstaltung war der Zielsetzung und den Inhalten angemessen.

Auch den Veranstalterinnen und Veranstaltern von Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming steht eine Checkliste zur Überprüfung zur Verfügung.

- Zur Vorbereitung auf die Fortbildung

Die Zielsetzung für diese Fortbildung war zwischen Veranstalter/in und mir abgestimmt.

Die notwendigen Informationen (Teilnehmer/innengruppe, Zeiten etc.) lagen mir rechtzeitig vor.

Ich wurde über den NAP informiert und habe das Wissen in die Vorbereitung der Fortbildung mit einbezogen.

Ich konnte auf die Planung der Fortbildung Einfluss nehmen.

- Zur Methodik und Didaktik

Die methodische und ihre didaktische Planung der Fortbildung waren ihrer Zielsetzung angemessen.

Materialien und technische Hilfsmittel standen in ausreichendem Umfang zur Verfügung.

Reflexion über die Lerninhalte war Bestandteil der Fortbildung.

- Zu den Teilnehmenden

Die Teilnehmenden waren motiviert, sich mit der Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Arbeitsgebiet auseinander zusetzen.

Die Teilnehmenden haben das Fortbildungsthema an Beispielen aus ihrer Praxis bearbeitet.

Die Teilnehmenden fühlten sich durch ihre Vorgesetzten unterstützt und ermutigt, GM in ihrem Arbeitsbereich umzusetzen.

- Zu den Rahmenbedingungen

Die Zeitplanung war gut, so dass sich die Teilnehmenden auf den Inhalt der Fortbildung konzentrieren konnten.

Die Dauer der Veranstaltung war der Zielsetzung und den Inhalten angemessen.

Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, setzt voraus, dass traditionelle Rollen in Frage gestellt und persönliche Werte hinterfragt werden, genau so wie etablierte Machthierarchien der Organisationen.

Genderkompetenz heißt, die allgemeine Situation von Frauen und Männern in der Gesellschaft verstehen und wissen, welche Werte die Wahrnehmung der Partnerinnen / Partner bzw. des Zielpublikums beeinflussen und steuern, was sie als normal und wünschenswert in der Lebensart und –weise von Frauen und Männern sehen.

Die Umsetzung des Nationalen Aktionsplans verlangt Genderkompetenz. Ohne Kenntnisse über das Konzept Gender ist Gender Mainstreaming nicht umzusetzen. Gender Mainstreaming setzt nach Vorgabe des Aktionsplanes die effiziente Handhabung der 4 Schritte Methode voraus. Zur Evaluation des Aktionsplanes braucht es Genderwissen, analytisches Genderdenken, Indikatoren und Messinstrumente.

Das nationale Institut für die öffentliche Verwaltung bietet gezielt Fortbildungen an. Inhalte der Fortbildung sind Grundkenntnisse zur Genderperspektive und Methoden der Umsetzung von Gender Mainstreaming (4 Schritte Methode).

Grundkenntnisse zur Gender Perspektive und zu Gender Mainstreaming sind nicht bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes vorhanden.

Die im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen und Männer haben unterschiedliche Kenntnisse und Erfahrungen zum Thema "Gleichstellung und Gleichstellungspolitik"; gegebenenfalls auch unterschiedliche Auffassungen.

Erfahrungsgemäß reichen Informationen über das Konzept zu einer erfolgreichen Umsetzung jedoch nicht aus. Dazu braucht es auch Bewusstseinsbildung/Sensibilisierung, entsprechendes Fachwissen und eine abgestimmte Strategie.

In den Workshops werden folgende Inhalte behandelt:

- Gender als Begriff, als Konzept
- Gender als kulturelle Differenz
- Unterschiede zu bisherigen Konzepten der Gleichstellungspolitik und Gründe für die Wende in der Gleichstellungspolitik
- Voraussetzungen, Methoden, Instrumente und Beispiele für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming

- Entwicklung der praktischen Umsetzung – Einrichten der Genderkompetenzzellen und Arbeitsfelder⁴

Der Prozess wird durch kontinuierliche Fortbildungsangebote begleitet, welche dem jeweiligen Zielpublikum angepasst werden.

Den Mitgliedern des interministeriellen Ausschusses werden zusätzlich Fortbildungen nach Bedarf angeboten: z.B. über die Rolle des Mitgliedes im eigenen Ministerium, seine Informations- und Entscheidungsmöglichkeiten, die Verbindung zwischen Ausschuss und eigenem Ministerium, die Zusammenarbeit intern und extern, die Berichterstattung intern und im Jahresbericht des Ministeriums, usw.

Die Durchführung des Nationalen Aktionsplanes sieht eine externe Gesamtevaluation vor, sowie Evaluationen aller Maßnahmen, auch der Fortbildungen (Indikatoren, Checkliste).

Um alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst über den Nationalen Aktionsplan zu informieren beziehungsweise zu sensibilisieren, hat das Ministerium für Chancengleichheit eine Broschüre über den Aktionsplan ausgearbeitet. Diese wurde mit dem interministeriellen Ausschuss abgestimmt und mit einem Begleitbrief, unterzeichnet von der Ministerin für Chancengleichheit und dem Minister des öffentlichen Dienstes, an alle Beschäftigten versandt. Die Broschüre gibt einen Überblick über die Verpflichtungen der Regierung und beschreibt die Strukturen des Aktionsplanes. Sie gibt die notwendigen Definitionen von Geschlecht, Gender und Gender Mainstreaming. Auch die Bedeutung von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung wird erklärt. Um die Umsetzung des Aktionsplanes zu veranschaulichen sind drei Beispiele des Aktionsplanes aufgeführt. Eine spezifische Seite hat als Ziel jeden einzelnen Bediensteten und jede einzelne Bedienstete mit in den Prozess einzubinden. Diese Seite ist übertitelt "Unsere Aufgabe" und erklärt, dass die Umsetzung der Gleichstellungspolitik von Frauen und Männern Aufgabe von allen, sowie von jeder Einzelnen und jedem Einzelnen, im öffentlichen Dienst Beschäftigte(n) ist.

Auf der letzten Seite befindet sich ein Hinweis auf die Fortbildungsangebote des nationalen Institutes für den öffentlichen Dienst.

Es gab eine einzige offizielle Reaktion eines Mitarbeiters von insgesamt 22.500 Adressatinnen und Adressaten. Er sah den Versand als Verschwendung öffentlicher Haushaltsmittel an und wünschte in Zukunft nicht mehr von seinem Arbeitgeber, dem Staat, mit nutzlosen Reklamen belästigt zu werden.

Allgemein wird die Broschüre als Nachschlagwerk benutzt, da sie in kurzer Form die wichtigsten Elemente des NAP zusammenfasst.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen lassen jedoch zu wünschen übrig. Einige wurden wegen zu geringer Teilnehmerzahl abgesagt. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern kein

⁴ *Dr. A. Roesgen / Gender Mainstreaming umsetzen in der Politik mit den Kompetenzzellen in den Ministerien*

Thema mehr. Die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen ist in der Gesetzgebung des öffentlichen Dienstes fest verankert. In der tatsächlichen Gleichstellung besteht noch Nachholbedarf. Sicherlich holen die Frauen in Führungspositionen auf. Die Magistratur und der Unterrichtsbereich gelten als besonders familienfreundlich und in diesen Bereichen überwiegen die Frauen, jedoch nicht in den Führungspositionen.

Die Chancengleichheitsdelegierten der Ministerien und der Verwaltungen berichten von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung, von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Den Chancengleichheitsdelegierten, als Kontaktpersonen für das Personal, werden gezielte Fortbildungen angeboten zu den Themen: Gleichstellung im öffentlichen Dienst, Gleichstellungspolitik, Gender und Gender Mainstreaming, sowie Techniken der Kommunikation.

Nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Staates verfügen über die notwendige Genderkompetenz. Die Gender Mainstreaming Strategie kann nicht von einem Tag auf den anderen umgesetzt werden. Um diese Aussage zu belegen, dient eine erste Analyse der Formulare zur Gesetzesfolgenabschätzung.

Der Regierungsrat hat am 17. Februar 2006 beschlossen, dass zu jeder ihm unterbreiteten Gesetzesvorlage eine Gesetzesfolgenabschätzung beigefügt wird, welche die Auswirkung der Gesetzesvorlage auf die Gleichstellung der Geschlechter belegt. Es geht um eine Selbsteinschätzung der Vorlage des Ministeriums, welches das Gesetz unterbreitet. Der Regierungsrat übt in einem gewissen Sinne eine Selbstkontrolle aus. Wird die Geschlechterperspektive in der Gesetzesvorlage berücksichtigt oder nicht? Gibt es unterschiedliche Auswirkungen auf das eine oder andere Geschlecht? Die Fragen, ob die Gesetzesvorlage sich positiv oder negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt, ob sie neutral ist, muss in jedem Falle begründet werden. Eine vierte Frage gilt den finanziellen Auswirkungen auf die Geschlechter. Diese Gleichstellungsprüfung verhilft Folgen und Nebeneffekte von geplanten Rechtsnormen, die mit gerechten Geschlechterverhältnissen nicht vereinbar sind, zu ermitteln. Die Gesetzesfolgenabschätzung dient der Gleichstellungsprüfung bereits in der Entstehungsphase.

Der Beschluss trat im November 2006 in Kraft. Das Ministerium für Chancengleichheit macht eine Bestandsaufnahme und wird diese im Herbst 2007 dem Regierungsrat vorlegen.

Eine erste Bestandsaufnahme nach sechs Monaten zeigt, wie schwer es für Juristinnen/Legistinnen und Juristen/Legisten ist, die angenommene Geschlechtsneutralität der rechtlichen Regelungen zu hinterfragen, ihre Folgen und Nebeneffekte, die mit gerechten Geschlechterverhältnissen nicht vereinbar sind, analytisch zu ermitteln, abzuwägen und adäquate Konsequenzen zu ziehen⁵.

Die meisten Gesetzesvorlagen werden als geschlechterneutral eingestuft. Man muss jedoch bedenken, dass geschlechterneutrale Gesetzgebung sowohl das eine als auch das andere Geschlecht benachteiligen kann.

⁵ *Mag.aDr.in iur. Christine Gaster, Österreich*

Um die Juristen/Legisten und Juristinnen/Legistinnen in ihrer Arbeit zu unterstützen, wird im Oktober 2007 eine Fortbildung angeboten zum Thema: „Wie kommt Gender in die Legistik?“ Das nationale Institut für den öffentlichen Dienst hat die österreichische Rechtsexpertin Frau Christine Gaster hierzu als Referentin gewinnen können. Sie ist Mitautorin des Leitfadens für Juristinnen/Legistinnen und Juristen/Legisten zum Thema Gender Mainstreaming. Natürlich wird auch das Handbuch des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend zur Analyse der Gesetzesvorlagen benutzt.

Schlussfolgerung

Gender Mainstreaming wird die Arbeitsabläufe der Organisation verändern. Der Prozess braucht Zeit, denn er zielt auf die Veränderung der gängigen Werte und Methoden der Organisation wie auch des Selbstwertes jeder einzelnen Person. Bin ich gut genug? Ist alles, was ich bis jetzt getan hab, falsch gewesen? Die persönlichkeitsbezogene Komponente ist in der Aus- und Fortbildung wesentlich.

Voraussetzung zum Erfolg von Gender Mainstreaming als Prozess ist:

- fester Wille der Regierung
- aktive Beteiligung des Top Management
- Fortbildung für alle am Prozess Beteiligten
- klar formulierte Maßnahmen mit überprüfbaren Zielen
- Prozessbegleitung
- Evaluation
- Berichterstattung

Luxemburg, 15. Juni 2007

Quellen:

Publikationen:

- Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes, Februar 2006, Ministerium für Chancengleichheit, Luxemburg
- Guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans la Fonction publique, Oktober 2006, Ministerium für Chancengleichheit, Luxemburg
- Gender Equality in Public Services, Swedish Government Official Reports, SOU 2007:15
- Gender mainstreaming in Sachsen-Anhalt, 2003, Ministerium für Gesundheit und Soziales, Sachsen-Anhalt

Arbeitsdokumente:

- Gitte Landgrebe GmbH Wasserbillig, Gitte Landgrebe
- ProInnovation GmbH Saarbrücken, Dr. Anne Roesgen

Anhang:

STRUKTUR- UND PROZESSBEZOGENE INDIKATOREN ZUR BEWERTUNG DES ERFOLGS DER UMSETZUNG DES NAP INNERHALB DER MINISTERIEN

Quellen:

- Plan d'action national d'égalité des femmes et des hommes
- Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene: Methode zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Die 4 GeM-Schritte. Wien 2004. www.gem.or.at.
- Gitte Landgrebe, Dr. Brigitte Sellach

Umsetzung des Top-Down-Ansatzes: Engagement von Führungskräften und Einführung von verbindlichen Organisationsstrukturen

- ▶ Die Leitung unterstützt durch eigenes Engagement die Einführung von GM. *Z.B. Fortbildungsveranstaltungen werden von der Leitung eröffnet, nimmt selbst an Fortbildung teil, in öffentlichen Auftritten positioniert sie sich zum Thema GM, die Leitung lässt sich regelmäßig über den Stand der Maßnahmen berichten.*
- ▶ GM ist in bestehende Management-/Führungsinstrumente integriert, *z.B. Mitarbeiter/-innengespräche, Zielvereinbarung, Mentoring, Karriereplanung.*
- ▶ Leitung überprüft das eigene Führungsverhalten und die Wirkung dieses Verhaltens auf Männer und Frauen.
- ▶ Strategisches Wissen um GM ist auf Führungsebene vorhanden und wird kontinuierlich aktualisiert.
- ▶ Verbindliche Organisations- und Informationsstrukturen sind geschaffen. *Z.B. Genderkompetenzzelle, Mitgliedschaft im C.I., GM-Beauftragte.*
- ▶ Durch die Organisationsstruktur wird die Kooperation verschiedener Organisationseinheiten und verschiedener Hierarchiestufen gefördert; sie besteht aus mehreren Personen. *Z.B. in der Genderkompetenzzelle, aber auch in Projekt- und Steuerungsgruppen; zur Umsetzung der Maßnahmen haben diese auch Multiplikationseffekte.*
- ▶ Die Zuständigkeit und Verantwortung für Koordination, Unterstützung, Umsetzung und Kontrolle sowie Weiteentwicklung ist klar geregelt.

GM ist Bestandteil der Personalpolitik

- ▶ Genderspezifische Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.
- ▶ Gleichstellungsziele werden in Personalstrategien und Personalplänen berücksichtigt.
- ▶ Es findet eine kontinuierliche Fortbildungsplanung statt, um Genderkompetenz bei allen Mitarbeiter/-innen sicherzustellen.
- ▶ Wissen um GM ist Teil der Personalführungsanforderungen.

Systematik des Gender Mainstreaming Verfahrens/ Einhaltung der 4 GM-Schritte als Grundlage zielorientierten Handelns

- ▶ Es findet eine **Analyse** mit geschlechtsspezifischen Fragestellungen statt:
Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten gibt es im Themenbereich? Was sind Ursachen und mögliche Einflussfaktoren?
- ▶ Es sind konkrete und überprüfbare Gleichstellungs**ziele** formuliert und festgelegt:
Was heißt Gleichstellung für den betreffenden Themenbereich (Leitziel)? Welche Gleichstellungsziele werden für die einzelnen Maßnahmen/ Teilbereiche gesetzt?
- ▶ Die geplanten Maßnahmen und Vorhaben werden **umgesetzt**.
- ▶ Sowohl Männer als auch Frauen sind an der **Umsetzung** der Maßnahmen beteiligt.
- ▶ Der Arbeitsprozesse samt Zielsetzung und –erreichung ist in seinen Teilschritten/ Teilerfolgen dokumentiert.
- ▶ Die Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele werden kontinuierlich mit transparenten Indikatoren überprüft (**Evaluation**):
Wurden die Ziele erreicht? Welche Ursachen gibt es für Nicht- oder Teilerreichung? Welche Änderungen sind notwendig?
- ▶ Erkenntnisse werden für die Übertragbarkeit aufbereitet: z.B. in den Genderkompetenzzellen, in den Jahresberichten, zur Präsentation im C.I., in öffentlichen Publikationen (z.B. Wirtschaftsbericht).
- ▶ Teilergebnisse werden in die weitere Arbeit einbezogen: z.B. Arbeitshilfen.
- ▶ Fragen und Schwierigkeiten werden erkannt und explizit festgehalten.
- ▶ Lösungswege werden gesucht.

Ressourcen

Finanzielle Ressourcen

- ▶ Zusätzliche Ressourcen zur Analyse, Umsetzung von Maßnahmen, Weiterentwicklung und Evaluation/ Bewertung werden zur Verfügung gestellt. *Z.B. Beauftragung von externen Expertinnen und Experten, Finanzierung von Schulungen für alle Beschäftigten, Vergabe von Expertisen und Forschungsaufträgen.*
- ▶ Externe Unterstützung wird finanziert.

Zeitliche Ressourcen

- ▶ Zeitliche Ressourcen werden eingeplant, *z.B. für die Teilnahme am C.I., Genderkompetenzzelle, Umsetzung von Maßnahmen.*

Ressortübergreifende Ressourcen

- ▶ Pool von Expertinnen und Experten steht zur Verfügung.
- ▶ GM ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Regierung.
- ▶ Umsetzung wird auf Regierungsebene überprüft (Wirkungskontrolle, z.B. durch regelmäßige Berichterstattung).

Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach außen

- ▶ Neue Regelungen/ Anforderungen werden formuliert und extern kommuniziert.
- ▶ Partner/-innen werden in die Umsetzung der Maßnahmen einbezogen, z.B. nachgeordnete staatliche Behörden, NGO's.
- ▶ Ergebnisse werden veröffentlicht.
- ▶ Gleichstellung wird zum Thema der ressortspezifischen Öffentlichkeitsarbeit.
- ▶ Sprache und Kommunikation ist geschlechtersensibel.

Nachhaltigkeit der Maßnahmen – Wirkungen nach innen

- ▶ Hausinterne Ressourcen werden aktiviert und in die Arbeit eingebunden.
- ▶ Arbeitshilfen werden systematisch optimiert.
- ▶ Hausinterne Daten (z.B. für die Personalverwaltung, Kund/-innenverwaltungsprogramm) werden geschlechtersensibel erhoben oder aufbereitet, bzw. die geschlechtersensible Erhebung wird vorbereitet.
- ▶ Die Anwendung von entwickelten Instrumenten/ Arbeitshilfen ist verbindlich geregelt.
- ▶ Ergebnisse von Maßnahmen werden in Regelwerke (*z.B. Leitbild, Richtlinien, Antragsprüfung, Auftragsvergabe*) und in die Regelabläufe (*z.B. Besprechungswesen, Antragsannahme, Berichtswesen*) integriert.
- ▶ Fachliche Anforderungen werden formuliert.
- ▶ Das Personal ist geschult.

- ▶ Sprache und Kommunikation ist geschlechtersensibel: z.B. in Rundschreiben, Arbeitsanweisungen, Formularen.
- ▶ Beteiligungsprozesse werden gleichstellungsorientiert gestaltet.
- ▶ Umsetzung und Anwendung von Ergebnissen der Maßnahmen ist verbindlich geregelt.
- ▶ Wissen um rechtliche Grundlagen ist vorhanden.