

# GenderKompetenzZentrum

## Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklung

Fachtagung am 27. Juni 2005 in Berlin

[www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)

# Regelpraxis GM

Die Regelpraxis bedeutet, das

- alle Akteure
- in allen Sachgebieten und
- in allen Handlungsfeldern  
gleichstellungsorientiert handeln.

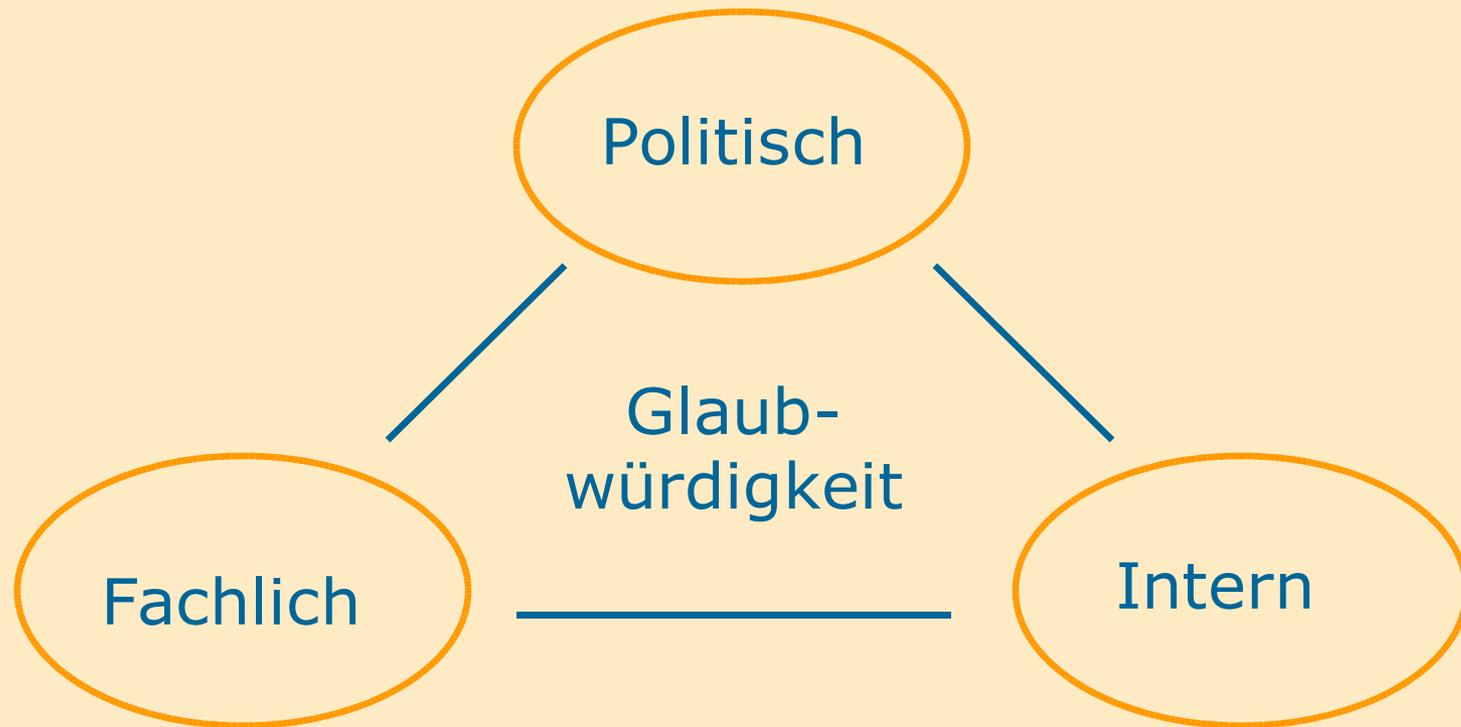
## Nutzen von GM

- Bessere fachliche Ergebnisse durch zielgruppendifferenzierte Konzepte
- erkennen von Schwachstellen und Effizienzverlusten in der Fachpolitik
- Folgenabschätzung kann auch auf andere Themen angewendet werden
- fachlicher Kompetenzgewinn
- Imageverbesserung
- Verwirklichung einer gesellschaftlichen Wertentscheidung
- individuelle Spielräume für Lebensgestaltung

# Ebenen der durchgängigen Umsetzung

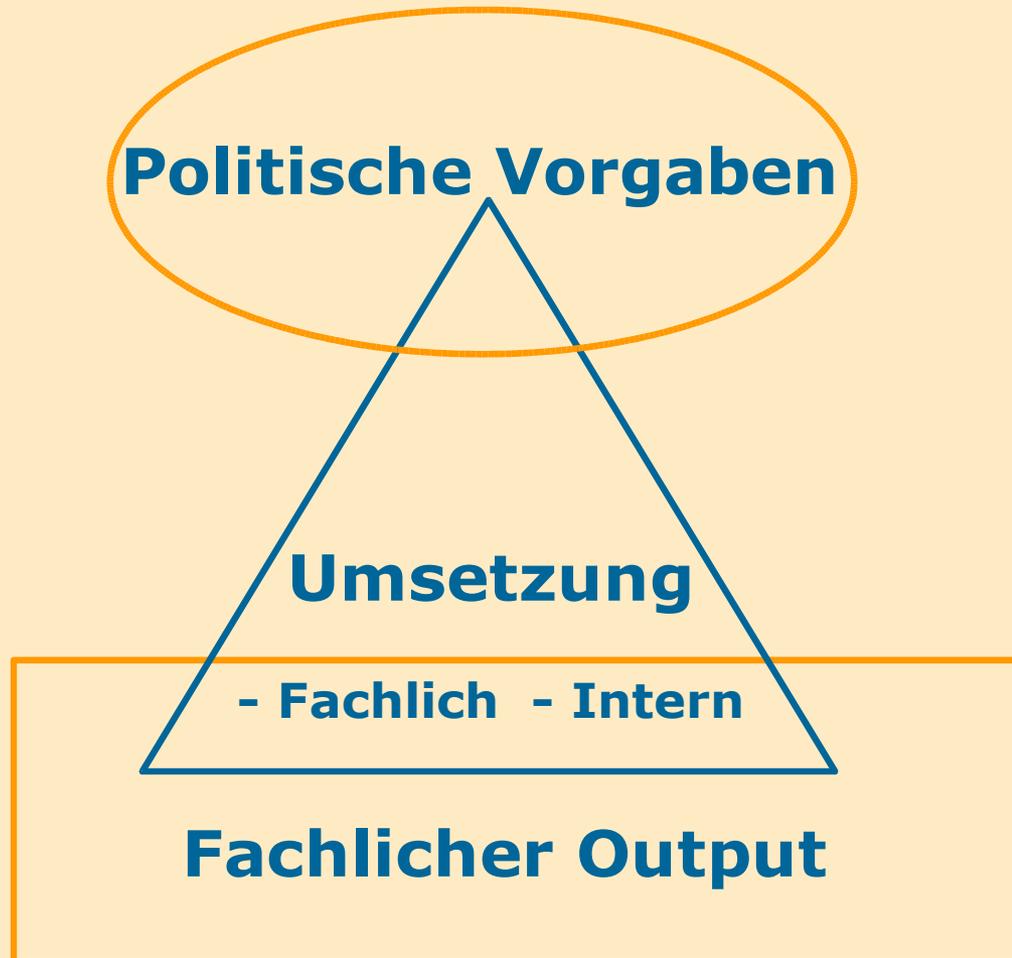
- Politisch
  - gleichstellungspolitische Zielsetzungen durch Regierung, Parlament, Zivilgesellschaft, Öffentlichkeit, ...
- Intern
  - interner Umgang, Personalentwicklung, (Arbeits-)Organisation, ...
- Fachlich
  - Integration gleichstellungspolitischer Ziele, Gender als fachlich relevanter Aspekt

# Herausforderung: 3 Ebenen sind gekoppelt



- umfassende und daher strategische Aufgabe

# Durchgängige Umsetzung Top-Down



# Durchgängige Umsetzung Bottom-Up



# Herausforderungen für Umsetzung: Unsicherheit

- **politisches** Top-Down ungewiss
  - Engagement manchmal nicht sichtbar oder auch halbherzig
  - mangelnde Entscheidungsgrundlage für fachpolitische Zielvorgaben
  - keine Erfahrungen mit speziellen Vorgaben zur Implementierung von GM

# Herausforderungen für Umsetzung: Unsicherheit

- **interne** Erfolgs- und Karrierestrategien werden in Frage gestellt
  - Anwesenheitskultur
  - Kompetenzlücken zu Gender-Fragen
  - Rollenmuster
  - formelle und informelle Seilschaften

# Herausforderungen für Umsetzung: Unsicherheit

- Unklarheit über **fachlich** richtige Ergebnisse
  - unklare Zuständigkeiten für Querschnittfrage
  - wie mittelbare Diskriminierung erkennen?
  - knappe Ressourcen (zeitlich, finanziell, personell)
  - individuelle Überforderung und Widerstände
  - externe Kompetenz notwendig
  - alternative fachliche Szenarien entwickeln

# Funktion Führungskräfte

## Sichern in der Umsetzung

- politische Linie
  - Motivation der Mitarbeitenden
  - fachliche Angemessenheit
- Erfolg sichern durch gute Ergebnisse

# Sicherheit in der Umsetzung

- Umsetzung muss **politisch** gesteuert werden durch
  - Priorisierung von Themen
  - spezielle Vorgabe von Umsetzungsschritten
- **interne** Gleichstellung muss weitergeführt und durch GM erweitert werden
  - Glaubwürdigkeit und Motivation bei offenen und abwartenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Männer konsequent einbeziehen

# Sicherheit in der fachlichen Umsetzung

- fachliche Grundlagen schaffen: Forschung, Daten/Statistik, Berichte, Fortbildung, ...
- Zuständigkeiten, Verfahren festlegen
- fachlichen Standard durch Instrumente sichern
- gezieltes Vorgehen, nicht alles auf einmal
- Folgenabschätzung als Entscheidungsgrundlage

# Wandel der Fachkultur

- Gefühl von Dringlichkeit erzeugen durch laufende fachliche (nicht normative) Thematisierung
- gemeinsam erreichbare und messbare Ziele setzen
- Verbindlichkeit durch kontinuierliche Kommunikation von Arbeitsfortschritten
- Feedbackschleifen einrichten z.B. durch aktives fachliches Nachfragen der Führungskräfte
- Ergebnistransfer in Entscheidungsprozesse und Öffentlichkeit sicherstellen