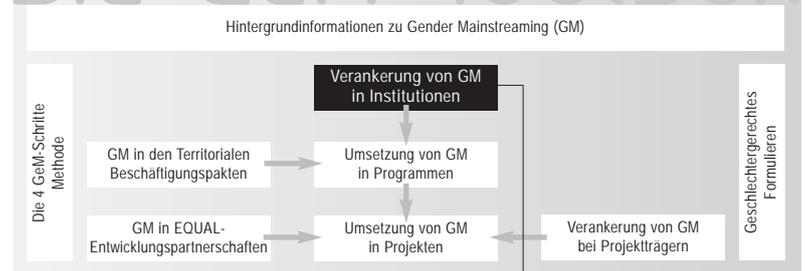


Die GeM-ToolBox



Institutionelle Ebene

GeM-Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Nadja Bergmann und Irene Pimminger

www.gem.or.at



Die GeM-ToolBox

Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Strukturen und Abläufen einer Organisation schafft die notwendigen Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming „nach außen“ (in den Politiken und Dienstleistungen) und „nach innen“ (Gleichstellung der MitarbeiterInnen).

Wichtig ist, dass die Verankerung von Gender Mainstreaming als Fundament der Umsetzung integrativ erfolgt, dass also nicht parallele Strukturen und Abläufe geschaffen werden, sondern die Integration der Gender Mainstreaming Umsetzung in die regulären Organisationsstrukturen und –abläufe gelingt. Für die konkrete Ausgestaltung der Gender Mainstreaming Verankerung gibt es deshalb kein allgemeingültiges „Rezept“, sondern die optimale Vorgehensweise hängt von der jeweiligen Organisationsstruktur einer Institution ab.

Die Einführung von Gender Mainstreaming in eine Institution funktioniert nicht als ad hoc Implementierung mit unmittelbar messbaren Ergebnissen, sondern erfordert ein längerfristig angelegtes strukturiertes und systematisches Vorgehen. Unterstützend ist dabei ein organisationsbezogenes Implementierungskonzept im Sinne eines „Aktionsplans“, in dem das schrittweise Vorgehen zur Einführung genau geplant wird.

Dieser GeM-Leitfaden enthält Anregungen für eine umfassende Verankerung von Gender Mainstreaming in einer Institution, um die notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für die Umsetzung zu schaffen:

› Verantwortung der Führungsebene

› Gleichstellungsziele

› Formale Verankerung

› Methoden der Umsetzung

› „Durchdringung“ der Institution

› Begleitstruktur

› Ressourcen



Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

Verantwortung der Führungsebene

Erste Voraussetzung der organisatorischen Verankerung ist, dass die Führungsebene sich und die Organisation zur Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet und dafür die notwendigen Rahmenbedingungen schafft.

- ▶ Gibt es ein klares Bekenntnis und sichtbares Engagement der Leitungsebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- ▶ Wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming von allen Führungsebenen mitgetragen?
- ▶ Wie wird das Engagement für Gender Mainstreaming den MitarbeiterInnen der Institution vermittelt?
 - Zum Beispiel: Bei Sitzungen*
 - Zum Beispiel: In MitarbeiterInnengesprächen*
 - Zum Beispiel: In internen Rundschreiben*
- ▶ Manifestiert sich das Engagement für Gender Mainstreaming in klaren Zielvorgaben und Prioritätensetzungen?
- ▶ Manifestiert sich das Engagement für Gender Mainstreaming in der Bereitstellung der notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen?
- ▶ Manifestiert sich das Engagement für Gender Mainstreaming in der Gestaltung der institutionellen Rahmenbedingungen?

Gleichstellungsziele

Unerlässlich für die Gender Mainstreaming Umsetzung ist die Vorgabe von konkreten Gleichstellungszielen.

- ▶ Gibt es ein Leitziel, das definiert, was Gleichstellung für den Wirkungsbereich der Organisation bedeutet?
 - Wo ist es festgeschrieben?
 - Wie hoch ist der Grad der Verbindlichkeit?
 - Ist es konkret genug, um die inhaltliche Richtung der Gleichstellungsarbeit vorzugeben?
- ▶ Gibt es vom Leitziel abgeleitete und konkretisierte Gleichstellungsziele für die verschiedenen Aufgabenbereiche und Wirkungsfelder der Organisation?
 - Wo sind sie festgeschrieben?
 - Wie hoch ist der Grad der Verbindlichkeit?
 - Sind sie konkret genug, um die inhaltliche Richtung der Gleichstellungsarbeit zu bestimmen?
 - Wie, von wem und wann wird die Zielerreichung überprüft?
- ▶ Gibt es Ziele zur Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institution?
 - Gibt es vorgeschriebene Zielgrößen, die zu erreichen sind? Wie und von wem wird die Zielerreichung überprüft?
 - Gibt es vorgeschriebene Maßnahmen, die dazu umzusetzen sind?
 - Zum Beispiel: Frauen- oder Gleichstellungsförderplan*



Formale Verankerung

Die Integration von entsprechenden Zielen, Vorgaben und Kriterien in Leitbildern, Richtlinien, Aufgabenbeschreibungen u.ä. stellt die Grundlage für die institutionelle Verankerung von Gender Mainstreaming dar.

- ▶ Ist Gender Mainstreaming im Regelwerk der Institution (Leitbild, Richtlinien, Aufgabenbeschreibungen od.ä.) durchgängig verankert?
- ▶ Ist Gender Mainstreaming ein verpflichtender Bestandteil aller Aufgabenfelder?
- ▶ Sind die konkreten Anforderungen, Aufgaben und Zuständigkeiten präzisiert?



Methoden der Umsetzung

Die verbindliche Anwendung von maßgeschneiderten Methoden und festgelegten Konsultations- und Begutachtungsverfahren unterstützt und sichert die Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen.

- ▶ Gibt es in der Institution verbindliche Verfahren und Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen?
Zum Beispiel: Gender Analysen, Gleichstellungsprüfungen, Gleichstellungscontrolling, Evaluierung usw.
- ▶ Gibt es festgelegte Konsultations- und Begutachtungsverfahren zur Unterstützung und Sicherstellung der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
- ▶ Knüpfen die Methoden an bestehende Planungs- und Steuerungsprozesse der Organisation an? Sind die Verfahren in reguläre Planungs-, Steuerungs- und Entscheidungsverfahren integriert?
- ▶ Werden die Methoden unter Einbeziehung der AnwenderInnen entwickelt und erprobt?
- ▶ Erhalten die AnwenderInnen eine Einschulung in die Anwendung der Methoden und Verfahren?
- ▶ Werden die Methoden systematisch und selbstverständlich angewendet?



„Durchdringung“ der Institution

Voraussetzung für die tatsächliche Umsetzung von Gender Mainstreaming ist die Durchdringung der gesamten Institution, sodass sich alle MitarbeiterInnen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich dafür zuständig sehen und über das erforderliche Know How und Wissen verfügen.

- Wie sind die Zuständigkeiten für die Umsetzung von Gender Mainstreaming geregelt?
 - Wo und wie ist klar geregelt, dass alle in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig und verantwortlich sind?
 - Zum Beispiel: Ist die Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming dezidiert Bestandteil von Leitungsfunktionen?*
 - Zum Beispiel: Ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming ein Bestandteil der Aufgabenbeschreibung für alle MitarbeiterInnen?*
 - Gibt es eine Koordinierungs- und Kontrollstruktur?
 - Wie werden die Verfahren und Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aufeinander abgestimmt?
 - Wie wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming dokumentiert?

- Wie wird sichergestellt, dass die Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming tatsächlich wahrgenommen wird?
 - Wie wird die Verantwortung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming den MitarbeiterInnen vermittelt?
 - Zum Beispiel: In Besprechungen, Sitzungen, Arbeitsanweisungen u.ä.*
 - Gibt es Sensibilisierungsmaßnahmen?
 - Werden die MitarbeiterInnen in die Entwicklung und Implementierung von Umsetzungsmethoden für Gender Mainstreaming eingebunden?

- Wie wird sichergestellt, dass die MitarbeiterInnen über das notwendige Wissen und Know How verfügen?
 - Gibt es Schulungen für die MitarbeiterInnen anhand eines Schulungsplans (mit Festlegung von Zielen und Inhalten nach Zielgruppen etc.)?



Begleitstruktur

Eine Begleitstruktur fördert und gewährleistet die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Zu klären sind die Aufgaben, Organisationsform, Kompetenzen, Qualifikationen und Ressourcen. In diesem Zusammenhang ist auch die Rolle von Frauenreferentinnen zu thematisieren.

› Was sind die Rolle, Aufgaben und Funktionen der Gender Mainstreaming Begleitung?

Zum Beispiel: Entwicklung von Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Zum Beispiel: Sensibilisierung, Information, Beratung und Schulung

Zum Beispiel: Koordination und Vernetzung

Zum Beispiel: Begutachtung und Qualitätssicherung

Zum Beispiel: Begutachtung von Programmen und Projektvorschlägen

Zum Beispiel: Entwicklung von Pilotprojekten

Zum Beispiel: Durchführung / Beauftragung von Studien

– Sind die Aufgaben klar definiert und geregelt? Wo sind die Aufgaben festgehalten?

› Welche Organisationsform wird für die Gender Mainstreaming Begleitung gewählt?

– Gibt es eine/n Gender Mainstreaming Beauftragte/n?

Gibt es eine/n GM-Beauftragte/n für die gesamte Institution oder für jede Abteilung?

Ist diese Funktion das alleinige Aufgabenfeld des/der GM-Beauftragten, oder hat er/sie noch andere Tätigkeitsbereiche?

Auf welcher Position ist die/der GM-Beauftragte angesiedelt? (z.B. SachbearbeiterIn- oder Leitungsebene, Stabsstelle).

Erlaubt diese Position die Wahrnehmung der vorgesehenen Aufgaben?

Verfügt die/der GM-Beauftragte/r über die erforderlichen Kompetenzen zur Erfüllung der vereinbarten Funktionen?

Wie ist die Einbindung in die Institution und die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen organisiert?

– Gibt es eine Gender Mainstreaming Arbeitsgruppe?

Wer sind die Mitglieder der Arbeitsgruppe?

Welche Positionen und Funktionen haben die Mitglieder in der Institution? Erlauben diese Positionen die Wahrnehmung der vorgesehenen Aufgaben?

Was geschieht mit den Ergebnissen und Schlüssen der Arbeitsgruppe? Wie werden sie in die Institution zurückgespielt?

– Gibt es eine externe Begleitung und Beratung?

Ist eine laufende Begleitung oder eine anlassbezogene Beziehung vorgesehen?

Wie erfolgt die Einbindung in die Institution und die Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen?

Gibt es eine zuständige Ansprechperson innerhalb der Institution?

– Ist durch eine entsprechende Positionierung und Einbindung von Gender Mainstreaming Beauftragten, Arbeitsgruppen und/oder externen BeraterInnen in der Organisation sichergestellt, dass alle Aufgaben erfüllt werden können?

Zum Beispiel: Zeitgerechte Informationsweitergabe

Zum Beispiel: Einbindung in Planungsprozesse

Zum Beispiel: Teilnahme bei Sitzungen und Gremien

Zum Beispiel: Zusammenarbeit mit SchlüsselakteurInnen und MitarbeiterInnen

› Was sind die Kompetenzen einer Gender Mainstreaming Begleitstruktur?

– Ist die Funktion mehr eine beratende oder mit Entscheidungskompetenzen verbunden?

- Welche Qualifikationen erfordert die Funktion der Gender Mainstreaming Begleitung?
 - Wie werden diese Qualifikationen sichergestellt?

Zum Beispiel: Fachspezifisches Gender Wissen, methodisches Know How, organisatorische und kommunikative Fähigkeiten

- Welche Ressourcen gibt es für die Gender Mainstreaming Begleitung?
 - Gibt es geregelte ausreichende personelle/ zeitliche Ressourcen?
 - Gibt es geregelte ausreichende finanzielle Ressourcen?

Zum Beispiel: Für Aussendungen, Reisekosten, Weiterbildungen usw.
 - Gibt es ein Budget, das beansprucht werden kann?

Zum Beispiel: Für Studien, Pilotprojekte, Gender Training usw.

- Wie wird die Rolle von Frauenreferentinnen und Gleichbehandlungsbeauftragten im Zusammenhang mit einer Gender Mainstreaming Begleitung definiert?
 - Welche Zuständigkeiten und Aufgaben haben sie bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?

Ist ihre Funktion bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming klar geregelt?

Gibt es eigene personelle und finanzielle Ressourcen sowie Kompetenzen für ihre Funktion bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming?
 - Gibt es eine Trennung der Funktionen von Frauenreferentinnen/ Gleichbehandlungsbeauftragten und einer Gender Mainstreaming Unterstützungsstruktur?

Wie ist ihre Zusammenarbeit organisiert? Welche Aufgaben lassen sich wem zuordnen, wo gibt es Überschneidungen?

Gibt es jeweils Kernkompetenzen und gemeinsame Aufgaben? Wie werden diese geregelt?
 - Wenn bisherige Frauenreferentinnen oder Gleichbehandlungsbeauftragte die Funktion einer Gender Mainstreaming Unterstützungsstruktur übernehmen:

Sind die zusätzlichen Aufgaben genau definiert und festgelegt?

Gibt es Weiterbildungen für die Durchführung der neuen Aufgaben, beispielsweise für neue methodische Anforderungen?

Gibt es für die neuen Aufgaben zusätzliche zeitliche und finanzielle Ressourcen?

Können die neuen Aufgaben in der bisherigen innerinstitutionellen Position und mit den bisherigen Kompetenzen erfüllt werden?

Werden die neuen Funktionen allen KollegInnen durch die Geschäftsführung kommuniziert?



Ressourcen Für eine effektive und nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming sind sowohl personelle als auch finanzielle Ressourcen nötig.

- Sind die erforderlichen personellen / zeitlichen Ressourcen eingeplant?

Zum Beispiel: Für die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Entwicklungsarbeiten, Schulungen etc.
- Stehen die erforderlichen finanziellen Ressourcen zur Verfügung?

Zum Beispiel: Für externe Beratung, Studien, Weiterbildungskosten etc.

☛ Ergänzende Ausführungen zum Thema können Sie im GeM-PraxisHandbuch der GeM-Koordinationsstelle nachlesen, zum Downloaden auf www.gem.or.at