



Leitfaden zur Implementierung von Gender Mainstreaming ¹

<p>Auftragsklärung: Ausgangs- und Rahmenbedingungen klären</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wer fragt an? Wer ist Auftraggeber/in? • Welche Ziele verbindet der/die Auftraggeber/in mit der Anfrage? • Gibt es ein Gender Mainstreaming Implementierungskonzept? • Welche Kriterien zur Umsetzung und für die Feststellung des Erfolgs können festgeschrieben werden? Wann wäre der/die Auftraggeber/in zufrieden?
<p>Implementierungs- konzept des Unternehmens/der Organisation (Gender-Mainstreaming- Kompetenz)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Analyse: ist es möglich eine Gender-Analyse der Organisation durch zu führen? • Ziele: Wann ist die Organisation auf dem Weg zu einer geschlechterdemokratisch bzw. geschlechtergerechten Organisation? • Welche Kennzeichen machen diese Organisation zu einer geschlechtergerechten? • Ansatzpunkte und Handlungsfelder: welche Ansatzpunkte tragen zur Zielerreichung bei? • Top-Down-Ansatz: Welche Führungskräfte müssen gewonnen werden, damit das Implementierungskonzept Unterstützung erfährt? • Welche Gender-Kompetenz brauchen diese? • Welche gender-orientierten Personalentwicklungsmaßnahmen können eingesetzt werden? • Gender-Mainstreaming-Implementierungs-Konzept erstellen: z.B. Benennung von Gender-Beauftragten, Durchführen von Informationsveranstaltungen, Durchführen von Gender-Trainings, Durchführen von gender-orientierten Pilotprojekten in einem fachlichen Schwerpunkt etc. • Das Konzept und weitere Vorgehen vom Führungsgremium beschließen lassen.
<p>Gender-Training und Gender-Workshops für Führungskräfte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vor dem Hintergrund des erarbeiteten Konzeptes spezifische Gender Workshops für Führungskräfte entwickeln • Durchführen und Auswerten der Gender Workshops • Entwicklung organisationsspezifischer Leitfragen bzw. Checklisten für die Anwendung von Gender im weiteren Implementierungsprozess • Konzepte für die Transferbegleitung erarbeiten • Gender Coaching: Wie setzen die Führungskräfte ihren Einfluss ein?
<p>Gender in der Organisation anwenden (Gender-Kompetenz)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführen von Gender Workshops für die Mitarbeitenden • Entwicklung von Transferbegleitungsmaßnahmen zur Anwendung der organisations-spezifischen Gender-Leitfäden und Arbeitshilfen • Transferbegleitung bei der gender-orientierten Projektumsetzung
<p>Auswertung mit dem/der Auftraggeber/in</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Ergebnisse liegen vor? • Wurden die vereinbarten Ziele erreicht? Warum nicht? Warum teilweise? • Was kann verbessert werden? • Was sind die nächsten Schritte?

¹ Blickhäuser/von Barga, 2008, überarbeitete Fassung eines Leitfadens der Heinrich-Böll-Stiftung für die externe Gender-Beratung.



	<ul style="list-style-type: none">• Was sind die nächsten Schritte zur Umsetzung?
--	---