

Gender Mainstreaming (GM) in der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg

Chancen – Gerecht – Gleich

Die Idee des GM ist über die politischen Prozesse der UNO in die EU hinein getragen worden und wurde dort in den **Amsterdamer Verträgen von 1999** als Strategie zur Herstellung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern verankert.

1999 Verankerung in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU.

1999 Bundeskabinett erkennt Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip an – dieses soll gefördert werden durch die Strategie des GM.

Europäische Union 2001: **Implementierung von Gender Budgeting** (= Anwendung von GM im Haushaltsprozess) in den Mitgliedsstaaten **bis 2015**

Was ist Gender Mainstreaming?

GM möchte „mittelbare Diskriminierungen“ von Frauen und Männern verhindern. Viele Entscheidungen in politischen und verwaltungsinternen Zusammenhängen erscheinen auf den ersten Blick ohne unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu sein.

Bei genauerem Hinsehen finden sich Benachteiligungen auf struktureller Ebene. Hier wird herkömmlicherweise die Frauenbeauftragte aktiv, auf Basis unterschiedlicher Gesetze (HGlG, HKO, GG). Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen sind der klassische Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten – der in der Regel einen isolierten Aufgabenbereich innerhalb der Verwaltung darstellt.

Neu: Das Instrument des GM geht über diesen isolierten Aufgabenbereich hinaus und verankert das Denken und Handeln zu Aspekten der Chancengleichheit von Frauen und Männern **in allen Ebenen** des politischen Handelns und Verwaltungshandelns.

Wie: GM richtet sich an die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen und ist damit **Chef-Sache (top-down)**.

Wodurch: GM ist zunächst ein **Analyseinstrument**. Dafür notwendig sind u.a. geschlechterdifferenzierte Statistiken und Analysen. Aus der Analyse des Ist-Zustandes und der sich eventuell ergebenden unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer werden Ziele formuliert. Um diese zu erreichen werden entsprechend Maßnahmen angeregt und umgesetzt.

GM ist eine **ergänzende Methode** zur klassischen Gleichstellungsarbeit der Frauenbeauftragten.

Die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter erhöht die Wirksamkeit von politischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen.

Gender Mainstreaming – Implementierung

- Nov. 2001 Impulsreferat des Frauenbüros, Abteilungsleitungsversammlung, GM im Zusammenhang mit Leitbildentwicklung
- Nov. 2001 KA – Vorlage zu Gender Mainstreaming
- Feb. 2002 Gemeinsame Sitzung von GGSA, Frauenkommission und Bürgermeister der Kommunen ⇒ Vortrag zu Gender Mainstreaming von Dr. Peter Döge und Dr. Barbara Stiegler
- April 2002 Vortrag der Frauenbeauftragten im GGSA – Entwicklung von Leitzielen nach GM

Mai 2002 KT beschließt die Einführung von GM als Leit- und Handlungsrichtlinie für Politik und Verwaltung:
„Ziel allen politischen Handelns muss sein, Gleichberechtigung zu verwirklichen. Ansatzpunkt des GM ist die Erkenntnis, dass für die Realisierung von Gleichberechtigung alle politischen Entscheidungsträger verantwortlich sind. Daraus erfolgt zwingend, dass Gleichberechtigung Kriterium für die Entscheidung in allen Bereichen von Verwaltung und Politik sein muss. Die bestehenden gleichstellungsrelevanten Instrumente zur Struktur-Ausgleichsförderung für Frauen nach dem HGlG und der HKO bleiben hiervon unberührt.“

- Juni 2002 „Männer machen mit“ Diskussionsforum von Männern mit Männern und Frauen
- Dez. 2002 Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe fließt in Fortbildungsgrundsätze der Kreisverwaltung ein ⇒ siehe Sept. 2003
- Sept. 2002 Anfrage der Grünen zur Umsetzung der Implementierung von GM
- Jan. 2003 Konzept „Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe“ – Vorstellung in den politischen Gremien.
- Sept. 2003 Schulung zu Instrumenten und Methoden des Gender-Ansatzes der AG Personalentwicklung: Sensibilisierung für Geschlechterrollen, Aufdecken von Strukturen der Benachteiligung, Einbindung in bisherige Arbeitsergebnisse, Erarbeitung von Methoden zur geschlechtergerechten Produkt- und Organisationsentwicklung. Edwin Hermann, Firma IeQ.
- Juni 2004 Führungskräftefortbildung zu chancengerechter Personalentwicklung zum Thema „Chancengleichheit als Wettbewerbsvorteil“ - incl. Gender-Training.
Olaf Henke, Personalentwickler Firma Procter & Gamble

Gender Mainstreaming – Auswahl konkreter Projekte und Maßnahmen – im Verfahren bzw. abgeschlossen

- Arbeitsmarktchancen für Frauen – KA-Beschluß „Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen in den Arbeitsmarkt“.
- Weiterführung der Arbeit der Personalentwicklungsgruppe – *Initiativ II/5*
- Altenplan: Berücksichtigung der Situation von Frauen und Männern im Altenplan - *Initiativ II/5*.
- Gesonderte Vergabe von Parkplätzen für Alleinerziehende und fürsorgetätige Beschäftigte im Bereich häusliche Pflege – Kreishaus Kranichstein
- Sozialstrukturatlas erhebt Daten nach Geschlecht
- Einführung von Tele-Arbeitsplätzen nach einem Pilotprojekt – *Initiativ II/5*

Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming Prozesses in der Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg
2009 – 2012 / Evaluation 2. Hj. 2012 - (✓ Vorgehensweise mit zuständigen Abt.leitungen besprochen)

✓ Bereits durchgeführte Maßnahmen sind rot markiert

Was? Leitziel	Wie? Strategisches Ziel	Wodurch? Projekte / Maßnahmen	Wann? Zeitplan
Institutionalisierung von Gleichstellung beim Grundsicherungsträger – Kreisagentur für Beschäftigung HAVII	Geschlechtergerechte Aktivierungs- und Betreuungsprozesse. Gestaltung von Maßnahmen und Sensibilisierung der Genderkompetenzen der Fachkräfte	- GM in der KfB „Chancengleichheit und SGB II Schulungen durch externe Trainer Heike Gumpert + Andres Haase ⇒ Strategie des gm und Bedeutung für Arbeitsmarktpolitik, Reflexion der Geschlechterrolle in Bezug auf Beratungspraxis, mögl. Umsetzungsschritte in KfB - „Die Bewertung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht“ Uni Marburg, Veranstaltung LAG Frauenbeauftragten Hessen – in Planung - Austausch mit Optionskommunen die Gender-Projekte durchführen	3.12. 2009  2010  
Frauen und Männer erhalten im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eine optimale Versorgung. Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Arbeitsmotivation bleiben langfristig erhalten.	Sensibilisierung für das unterschiedliche Körper- und Krankheitsbewusstsein von Frauen und Männern. Erkennen unterschiedlicher arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren bei Frauen und Männern.	Erarbeitung Konzept zu Betriebl. Gesundheitsmanagement Schwerpunkt 2010 Schulungen zu Themen: - Alkohol- und Tabletten – Geschlechterrollen bei der Sucht - Depressionen von Frauen und Männern - Unterschiedliche Ernährungsweisen von Frauen und Männern - Man(n) scheut den Schmerz und riskiert die Gesundheit Verpflichtend für Führungskräfte, einladend für Mitarbeitende der Kreisverwaltung	2010 

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an den finanziellen Mitteln des Landkreises.	Gender Budgeting: Finanzielle Ressourcenverteilung unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive. Transparenz und Nachvollziehbarkeit von geschlechterdifferenzierten und finanzpolitischen Entscheidungen.	- Gender Qualifizierung der im Haushalt- und Rechnungswesen tätigen – externe Beratung - Austausch und Kennenlernen guter Beispiele zu Gender Budgeting anderer Kreise / Städte - Entwicklung von Standards für den LK DADI - Gender Budgeting Anwendung in Teilbereichen ✓	2011 / 2012
Führungskräfte können Leitprinzipien der Chancengleichheit von Frauen und Männern anwenden.	Vermittlung von Kenntnissen bei der Anwendung von GM und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Das Institut für angewandte Betriebspädagogik gestaltet seine Seminarkonzepte für Führungskräfte um und berücksichtigt folgende Themen: - Ziele des HGIG - Inhalte des GM – HGIG §3,2 - Diskriminierungsverbot – HGLG § 3,4 - Inhalte Frauenförderplan - Entwicklung von Anforderungsprofilen, Abfassung von Stellenausschreibungen, Durchführung von Vorstellungsgesprächen - Beurteilungswesen - Flexible Arbeitszeitgestaltung, alternierende Telearbeit - Voraussetzungen für Teilzeitbeschäftigung u. familienbedingte Beurlaubung - Belästigung am Arbeitsplatz - Rechtsstellung der Frauenbeauftragten ✓ - Fortbildungsseminar „Zusammen arbeiten - Frauen und Männer am Arbeitsplatz“ Fortbildungsseminar „Gender Mainstreaming im Führungsalltag umsetzen“	2010

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Schriften und Publikationen der Kreisverwaltung	Verwendung von Sprache, die Frauen und Männern gerecht wird und gut lesbar ist. (Sprache als Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins)	- Herausgabe eines Faltblatts zum Thema Sprache in Zusammenarbeit mit der Pressestelle - Dienststellenleitung weist Verwendung an - Die Pressestelle achtet auf geschlechtergerechte verständliche Formulierungen. ✓	2010
Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Grundlagen Art 3, Abs. 2 GG §4a HKO HGIG	Entscheidungen des Kreisausschusses berücksichtigen die unmittelbare oder mittelbare Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern	Überprüfung von KA-Vorlagen bezüglich unmittelbarer oder mittelbarer Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern ⇒II/5 hat jederzeit auf Anfrage die Möglichkeit KA-Unterlagen einzusehen R mit L / VL	2010 / 2011 ✓
Brand- und Katastrophenschutz - Schutz und Hilfe für die Bevölkerung als elementarer Teil der Daseinsvorsorge	Erhöhung des Frauen- und Mädchenanteils bei der Freiwilligen Feuerwehr im Landkreis Darmstadt-Dieburg	- DV Jugendfeuerwehrwarte – Informationen zu GM – II/5 – wurde seitens M. Feick abgesagt/verschoben - Gezielte Werbekampagne in Zusammenarbeit mit Kreisjugendfeuerwehr. Federführung M. Feick. Erarbeitung von Ideen: Portraits – Vorbilder, Patenschaften etc. ✓ Einbeziehung S. Hahn / Integrationsbüro	2009 2010 / 2011

Seniorinnen und Senioren im LK DADI gestalten ihr Leben individuell und erhalten die dafür erforderlichen Hilfen bedarfsgerecht.	Demografische und biografische Faktoren, die sich unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken, werden berücksichtigt.	Seniorenbüro und Abt. für Chancengleichheit entwickeln Angebote für ältere Menschen unter Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse und Situationen von Frauen und Männern: - Spezifische Angebote im Gesundheits- und Sportbereich – Koop. mit hauptamtlichen Seniorenbeauftragte / KVHS - Entwicklung spezieller generationenübergreifender Projekte – Anbindung an das Kreisbündnis für Familie - Ausbau der Unterstützung pflegender Angehöriger, „Urlaub von der Pflege“ - Ausbau der Versorgung allein lebender älterer Menschen - Haushaltshilfen, illegale Beschäftigung, Migration – Lesung / Podiumsdiskussion <i>Massnahmenentwicklung mit U. Rauch besprochen ✓</i>	2010 / 2011
GM als Analyseinstrument Statistik, Analyse, Evaluation. Entwicklung passgenauer Massnahmen	Erhebung personenbezogener Daten nach Geschlecht.	- Erhebung der Schülerdaten des Landkreises nach Geschlecht, incl. Staatsangehörigkeit (Migrationshintergrund) - Stellenplan – Erhebung nach Geschlecht	2010
Bürgerinnen und Bürger werden gleichberechtigt bei der Vergabe der Ehrenpreise des Landkreises berücksichtigt.	Erarbeitung von chancengerechten Vergabekriterien für Sportehrenpreis, Lichtenberg-Preis, Ehrennadel des Landkreises, Verdienstplakette des Landkreises	- Erhebung bisheriger Vergabep Praxis - Bekanntmachung der neuen Kriterien - Anwendung	2012

Frauen partizipieren in politischen Entscheidungsprozessen.	Interesse für politische Teilhabe fördern. Vorbilder benennen.	- Broschüre, die Kommunalpolitikerinnen des Landkreises vorstellt.	2010 ✓
Frauen nehmen in der Kreisverwaltung gleichberechtigt am Erwerbsleben teil. PE integriert Chancengleichheit	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Nachwuchskräfte-Förderung. Geschlechtersensibilisierung in Beurteilungsverfahren. Ziele und Maßnahmen aus dem Frauenförderplan werden in die Personalentwicklung integriert.	✚ Präventionsseminar mit Auszubildenden ✚ Faltblatt zum Thema ✓ ✚ Fortbildung für Beamtinnen, die seit 10 Jahren in der Kreisverwaltung arbeiten „Quo vadis“ ✓ ✚ Fortbildung zu geschlechtergerechten Beurteilungswesen ✚ Aktive Mitarbeit der Frauenbeauftragten in der Personalentwicklungsgruppe	jährlich 2009 Ende 2009 2010/11 Ab 2009