

Vermittlung von Kompetenzen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming)

Bei dem Begriff „Gender Mainstreaming“ handelt es sich um einen feststehenden Fachterminus in der Europäischen Union.

Ausgangspunkt bei Gender Mainstreaming ist, dass sich die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen in vielen Bereichen unterscheiden. Scheinbar „neutrale“ Maßnahmen können Frauen und Männer in unterschiedlicher Art und Weise betreffen und bestehende Unterschiede noch verfestigen.

Gender Mainstreaming ist dabei die Strategie, um geschlechterspezifische Ausgangspositionen und Folgen einer Maßnahme zu bestimmen. Werden hierbei Defizite festgestellt, sind ausgleichende frauen- aber ggf. auch männerfördernde Maßnahmen einzusetzen. Gender Mainstreaming findet Eingang in die Personalplanung, Personalentwicklung und in alle Personalentwicklungsinstrumente.

Die Landesregierung ist bestrebt, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen. Entsprechende Fortbildungen, sowohl für Führungskräfte als auch für alle übrigen Bediensteten, sollen dazu beitragen, das notwendige Problembewusstsein zu entwickeln.

Die Implementierung der Gender-Mainstreaming-Strategie bedeutet, dass alle Beschäftigten Gender Mainstreaming systematisch in ihr Aufgabengebiet einbeziehen und durchgängig gleichstellungsorientiert handeln. Dabei kommt Führungskräften eine besondere Vorbildfunktion zu. Damit die Bediensteten dies leisten können, ist es notwendig, dass sie die entsprechende Gender-Kompetenz besitzen bzw. diese durch Fortbildungen erwerben können. Aus diesem Grund ist Fortbildung ein Baustein der Implementierung von Gender Mainstreaming.

Fortbildungen im Bereich Gender Mainstreaming verfolgen unterschiedliche Ziele auf unterschiedlichen Ebenen:

- Vermittlung von Grundlagenwissen zu Gender Mainstreaming für alle Bediensteten der Landesregierung, insbesondere für neu eingestellte Personen, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass Gender-Kompetenz in der allgemeinen Ausbildung vermittelt wird.
- Die Vermittlung von Gender-Kompetenz in Verbindung mit den Fachaufgaben der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Gender-Kompetenz für alle Führungskräfte, insbesondere im Rahmen von Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen und im Rahmen von Beurteilungen,
- die individuelle Auseinandersetzung mit Gender-Fragen.

Bestehende Fortbildungskonzepte sowie bestehende Fortbildungsveranstaltungen sind vom Konzept, vom Inhalt und von der methodischen und didaktischen Ausgangslage gleichstellungsorientiert zu gestalten (Beispiel: Rahmenbedingungen wie Ort und Zeit, Auswahl von Themen und Schwerpunktsetzung).