



# **Umsetzung von Gender Mainstreaming**

**Arbeitshilfe**

IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit – Deutscher Verband e.V.  
Karlstraße 40, 79104 Freiburg  
Tel. 0761 200-231

Verantwortlich:  
Barbara Remmlinger, Bundesreferentin  
Freiburg, Mai 2005

# Inhalt

	Seite
1. Umsetzung von Gender Mainstreaming / Einleitung	2
2. Gender Mainstreaming – Inhaltliche Einführung	
2.1 Gender Mainstreaming: Was ist das?	3
2.2 Gender Mainstreaming als Strategie / gesetzliche Grundlagen	3
2.3 Gender Mainstreaming versus Frauenförderung?!	4
2.4 Gender Mainstreaming als Methode der Qualitätssicherung	5
3. Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA	
3.1 Prozessverlauf	8
3.2 Positionierung des Vorstands	9
3.3 Methodisches Vorgehen	11
3.4 Ziele – Kriterien – Indikatoren zur Umsetzung bei IN VIA	13
3.5 Ziele – Kriterien – Indikatoren zur Umsetzung in der Jugendberufshilfe (Elise Bohlen)	21
3.6 Ziele – Kriterien – Indikatoren zur Umsetzung in der schulbezogenen Jugendsozialarbeit (Barbara Remmlinger)	26
4. Literatur	32
5. Weitere Informationen zum Thema	32

## 1. Umsetzung von Gender Mainstreaming / Einleitung

Gender Mainstreaming ist seit einiger Zeit in aller Munde. Seine Umsetzung in der Jugendsozialarbeit bleibt jedoch eine Herausforderung, nicht nur für diejenigen, die diese Strategie inhaltlich begrüßen. Sie ist gesetzlich vorgeschrieben. Besonders für einen Verband, der Chancengerechtigkeit für (junge) Frauen und Mädchen einfordert und unterschiedliche Unterstützungs- und Beratungsangebote mit diesem Ziel vorhält, ist die Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex unumgänglich. Zu erwarten sind hieraus neue Impulse für die praktische Arbeit.

Die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming als Strategie ist jedoch nicht konfliktfrei. Während die einen den Untergang parteilicher Mädchen- und Frauenarbeit befürchten, vermuten andere nur einen neuen Spleen europäischer Bürokratie, der hauptsächlich phantasievolle Formulierungen in der „Antragslyrik“ abverlangt.

Auch das Wortungetüm „Gender Mainstreaming“ kann abschreckend wirken. Die Bedeutung dieses Begriffes und die Ziele des dahinterstehenden Ansatzes müssen häufig mühsam erarbeitet werden. Und auch die, die sich inhaltlich schon (intensiv) mit Gender Mainstreaming beschäftigt haben und dieses Prinzip für die eigene Arbeit übernehmen möchten, stehen vor der Frage, wie die Umsetzung konkret aussehen kann. Das Herunterbrechen in die Praxis gestaltet sich nicht so mühelos wie häufig gewünscht.

Diese Arbeitshilfe möchte in aller Kürze einen Überblick über Inhalte und Grundlagen der Strategie „Gender Mainstreaming“ geben und ihre Umsetzung anhand von Zielen, Kriterien und Indikatoren konkretisieren.

Neben einer inhaltlichen Einführung in das Thema Gender Mainstreaming finden Sie die Positionierung des Vorstands von IN VIA und die innerhalb des Verbandes formulierten Ziele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, die jeweils in Kriterien und Indikatoren heruntergebrochen wurden.

So soll diese Arbeitshilfe eine fundierte Grundlage zur Verfügung stellen für die eigene Auseinandersetzung mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Für die Arbeit vor Ort müssen die Ziele, Kriterien und Indikatoren noch weiter konkretisiert werden – in alle Fachbereiche und Handlungsfelder hinein. Konkrete Maßnahmen müssen geplant und Gender Mainstreaming als Querschnittsanforderung in die tägliche Arbeit implementiert werden. Hierzu soll diese Arbeitshilfe mit den entsprechenden Leitfäden eine Hilfestellung sein.

## 2. Gender Mainstreaming - Inhaltliche Einführung

### 2.1 Gender Mainstreaming: Was ist das?

*Gender* (= englisch): Geschlecht. Jedoch im Gegensatz zu „Sex“ (biologisches Geschlecht) ist mit „Gender“ das soziale, durch die Kultur geprägte Geschlecht gemeint. Damit verbunden sind gesellschaftlich geprägte Rollen und Interessen von Mädchen / Frauen und Jungen / Männern und unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen (Geld, Zeit, Macht, Arbeit, Versorgung usw.). Gender intendiert, dass die vorgefundenen Geschlechterbilder und Geschlechterrollen eine Geschichte haben, vom sozio-kulturellen Kontext abhängig sind und damit auch veränderbar sind.

*„Gender Mainstreaming ist die (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungen beteiligten AkteurInnen einzubeziehen.“*

Definition der EU

*Mainstream*: Hauptströmung / Selbstverständlichkeit. Mainstreaming als Tätigkeit bezieht sich auf alle Maßnahmen und Themengebiete und zwar als Routine oder Selbstverständlichkeit. Eine bestimmte inhaltliche Vorgabe und Denkweise, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, wird zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen.

*Gender Mainstreaming* fordert die konsequente Betrachtung aller Bereiche, Vorhaben, Angebote und Programme bezüglich ihrer Ausgangsbedingungen und Auswirkungen für die Geschlechter. Das Geschlechterverhältnis wird als eine wesentliche Kategorie verstanden. Gender Mainstreaming ist somit eine Strategie und Methode, die die Geschlechterperspektive als Querschnittsfunktion beinhaltet. Auch scheinbar geschlechtsneutrale Entscheidungen und Gestaltungen sind daraufhin zu überprüfen, welche Auswirkungen sie für die Geschlechter haben.

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern bzw. die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in allen Struktur- und Hierarchieebenen, in allen Bereichen, Programmen und Angeboten.

### 2.2 Gender Mainstreaming als Strategie / gesetzliche Grundlagen

Das Prinzip Gender Mainstreaming wurde zum ersten Mal auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen vorgestellt und auf der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 als Forderung formuliert.

Mit dem Amsterdamer Vertrag wurde Gender Mainstreaming 1996 für die Europäische Union verankert und 1999 in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU (Nr.19) festgelegt.

Die Bundesrepublik Deutschland ist also zur Einführung von Gender Mainstreaming als Mitgliedsstaat der EU und als Unterzeichnerin der Plattform der Weltfrauenkonferenz von Peking verpflichtet. Die Bundesregierung hat deshalb im Juni 1999 per Kabinettsbeschluss Gender Mainstreaming zum Leitprinzip ihres politischen Handelns gemacht und in ihrer Geschäftsordnung verankert. Die Verpflichtung, Gender Mainstreaming durchgängig anzuwenden, ist inzwischen im SGB VIII, §9 Ziffer 3 für die Kinder- und Jugendhilfe sowie in dem seit 1.1.2002 geltenden Job-AQTIV-Gesetz für die Arbeitsmarktpolitik festgeschrieben worden.

## 2.3 Gender Mainstreaming versus Frauenförderung?!

Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden immer wieder als zwei sich widersprechende Strategien verstanden. So titelte beispielsweise die Badische Zeitung am 1. März 2004 zur Neustrukturierung der Personalstellen im Rathaus: „Eine Debatte steht an: Gendern oder Frauen fördern?“. Und tatsächlich werden beide Ansätze häufig gegeneinander ausgespielt bzw. Mädchen- / Frauenförderung zu Gunsten der Einführung von Gender Mainstreaming gekürzt.

Der Ansatz Gender Mainstreaming erscheint deshalb für manche als Konkurrenz zur herkömmlichen Frauenpolitik und einem parteilichen Ansatz und anderen als eine unzumutbare zusätzliche Belastung ihres ohnehin schon überregulierten Arbeitsbereiches.

### **Gender Mainstreaming ist der Weg, aber nicht das Ziel**

Gender Mainstreaming als Methode definiert nicht die gleichstellungspolitischen Ziele, sondern setzt diese voraus. Gender Mainstreaming definiert nicht, ob das Ziel die Gleichheit der Geschlechter, die Differenz oder die Dekonstruktion von Geschlecht ist. Ob Frauen und Männer möglichst „gleich“ werden sollen oder ob die Unterschiedlichkeit als gleichwertig und frei von Diskriminierungen anerkannt werden soll, ist Aufgabe der politischen und fachlichen Zieldiskussion.

Gender Mainstreaming bewirkt, dass die Notwendigkeit der Geschlechterdifferenzierung sichtbar wird, und liefert durch Genderanalysen und Genderkonzepte eine bessere Entscheidungsgrundlage.

Gender Mainstreaming muss jedoch nicht zwingend als Konkurrenz zur Frauenpolitik verstanden werden. Als Strategie verankert und mit genügend Ressourcen ausgestattet kann Gender Mainstreaming auch als Erweiterung oder gar als hilfreicher Rahmen zur Frauenförderung verstanden werden. Denn Frauenpolitik hat zwar Diskriminierungen und strukturelle Benachteiligungen von Frauen sichtbar gemacht und gesellschaftliche Diskussionen initiiert. Sie hat viel bewegt in Richtung Frauenförderung. Auch im pädagogischen Bereich wurde durch die Entwicklung von geschlechtsspezifischen Ansätzen bis hin zu einer Femagogik viel erreicht. Jedoch war und ist Frauenpolitik bis heute Politik von Frauen für Frauen. Diese Tatsache impliziert Grenzen. Auch dem veränderten Selbstverständnis besonders von jüngeren Frauen und Mädchen, die sich nicht als defizitär empfinden, steht eine spezielle Frauenförderung häufig konträr gegenüber. In vielen Köpfen (männlichen und weiblichen) ist Frauenpolitik gleich Frauenförderung, also die Beseitigung

eines Defizits durch eine bestimmte Maßnahme. Deshalb stößt sie auch immer häufiger auf Ablehnung.

Gender Mainstreaming als Strategie und Methode der Geschlechterdifferenzierung, setzt nicht von vornherein am Defizit eines Geschlechts an, sondern betrachtet stets die Lebenssituation von beiden Geschlechtern und analysiert und vergleicht sie. Gender Mainstreaming nimmt in Abgrenzung zu den bestehenden Frauenfördermaßnahmen explizit beide Geschlechter in den Blick. Die Ansicht, es gäbe neutrale Themenbereiche, die keine Relevanz für Frauen und Männer haben, ist unter Genderaspekten unhaltbar. Es gibt nichts geschlechtsneutrales, alles hat Auswirkungen auf weibliche und männliche Menschen.

Gender Mainstreaming darf jedoch nicht zu Lasten von Frauenförderung gehen, denn von gleichstellungspolitischen Idealfällen sind wir in unserer Gesellschaft noch weit entfernt. Allein die vielen Statistiken aus den unterschiedlichsten Bereichen - werden sie unter Gender-Aspekten ausgewertet - bestätigen dies immer wieder. Z.B. gibt es nach den Kommunalwahlen 2004 in Baden-Württemberg noch immer 54 von insgesamt 1100 Gemeinderäte ohne Frauen (vgl. [www.statistik.baden-wuerttemberg.de](http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de) Rubrik Wahlen), nur 14,3 Prozent der Auszubildenden in den neuen zukunftsträchtigen IT-Berufen sind weiblich und 80% der Schülerinnen und Schüler mit Lese- und Rechtschreibschwäche sind

männliche Jugendliche. Dies sind nicht nur Zahlen. Dahinter verbergen sich genderrelevante Fakten, die wiederum geschlechterreflektierte Maßnahmen erforderlich machen.

Wenn Gender Mainstreaming heißt, unter der Zielmarke der Geschlechtergerechtigkeit konsequent in den Blick zu nehmen und zu hinterfragen, wie sich Entscheidungen und Handlungen auf die Geschlechter auswirken, geraten hierdurch die strukturellen Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten bezüglich Mädchen und Frauen in den Blick. Die Notwendigkeit von mädchen- und frauenspezifischen Angeboten wird offensichtlich. Gender Mainstreaming und Frauenförderung können deshalb als sich ergänzende Instrumente verstanden werden (gleichstellungspolitische Doppelstrategie).

Die bestehenden Benachteiligungen von jungen Frauen (z.B. im Erwerbsleben) machen eine Doppelstrategie erforderlich: Gender Mainstreaming als durchgängiges Arbeitsprinzip und parallel gezielte mädchen- bzw. auch jungenspezifische Programme, die konzeptionell und inhaltlich so ausgerichtet sind, dass sie zur Förderung der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen beitragen.

Die Unterschiede von Gender Mainstreaming zur Strategie der Frauenförderung können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- ⇒ geschlechterbezogene Sichtweise statt frauenspezifischer Blick
- ⇒ Aufgabe aller, nicht nur der betroffenen Frauen.
- ⇒ Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe; der Gleichstellungsauftrag geht an jedes Fachressort bzw. Arbeitsfeld und wird nicht an eine Stelle delegiert
- ⇒ Gender Mainstreaming folgt dem Top-Down-Ansatz, d.h. Erfolgsvoraussetzung ist das sichtbare Engagement der höchsten Führungsebene zur tatsächlichen Umsetzung dieses Arbeitsprinzips

## 2.4 Gender Mainstreaming als Methode der Qualitätssicherung:

Gender Mainstreaming wird als Qualitätsverfahren verstanden, da eine geschlechterdifferenzierte Planung und Durchführung zu einer Erhöhung der Effizienz führt. Denn politische und verwaltungstechnische Planungen oder Entscheidungen sind nur effizient, wenn zuvor die Zielgruppe und deren Lebenssituation genau analysiert wurden und dadurch die zu erwartenden Ergebnisse realistisch eingeschätzt werden können.

Gender Mainstreaming ist ein andauernder Prozess mit folgenden Schritten:

### Analyse

Für den konkreten Bereich wird festgestellt, wie es um das Geschlechterverhältnis steht, und zwar mit Blick nach innen (Beschäftigte, Funktionen innerhalb der Strukturen, Finanzverteilung,...) und nach außen (Zielgruppe, Partner/-innen, ...). Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten werden wahrgenommen und analysiert. Ziel ist die Beurteilung der Situation. Hierzu ist die sogenannte 3R-Methode hilfreich:

- a. Repräsentation/ Bestandsaufnahme: Wer ist wo? Sind sie zufrieden mit der vorgefundenen Verteilung von Frauen und Männern? Wenn ja, warum? Wenn nein, wie sollte es sein?
- b. Ressourcen: Über welche Ressourcen verfügen Frauen und Männer in ihrem Bereich (Geld, Zeit, Ausstattung, physischer Raum, Know-how, Bildung, Zugang zu Netzwerken,...)?
- c. Realitäten: Werden Mädchen und Jungen, Frauen und Männer mit ihren Bedürfnissen jeweils gezielt angesprochen? Wie trägt die Maßnahme dazu bei, die Qualifikation der verstärkt zu fördernden Gruppe zu verbessern?

### **Zielvereinbarung**

Bedeutung der Resultate für die Gestaltung: Von den Ergebnissen der Analyse ausgehend werden möglichst konkrete und überprüfbare Ziele entwickelt und priorisiert.

### **Festlegung von Maßnahmen zur Zielerreichung**

Kriterien und Indikatoren werden entwickelt. Darin werden Maßnahmen benannt, die zur Zielerreichung beitragen und Prozessverantwortliche festgelegt. Welche konkreten Ziele für Geschlechtergerechtigkeit werden verfolgt? Woran soll der Erfolg der Maßnahme in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit gemessen werden?

### **Umsetzung**

Es erfolgt die Auswahl und Gestaltung von Angeboten und Projekten und die Sicherstellung von fachlichen, personellen und finanziellen Ressourcen. Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Jungen und Mädchen, Frauen und Männer sichergestellt? Werden Frauen und Männer gleichermaßen profitieren? Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden? Welchen Beitrag leisten die Maßnahmen zum Abbau von Ungleichheiten?

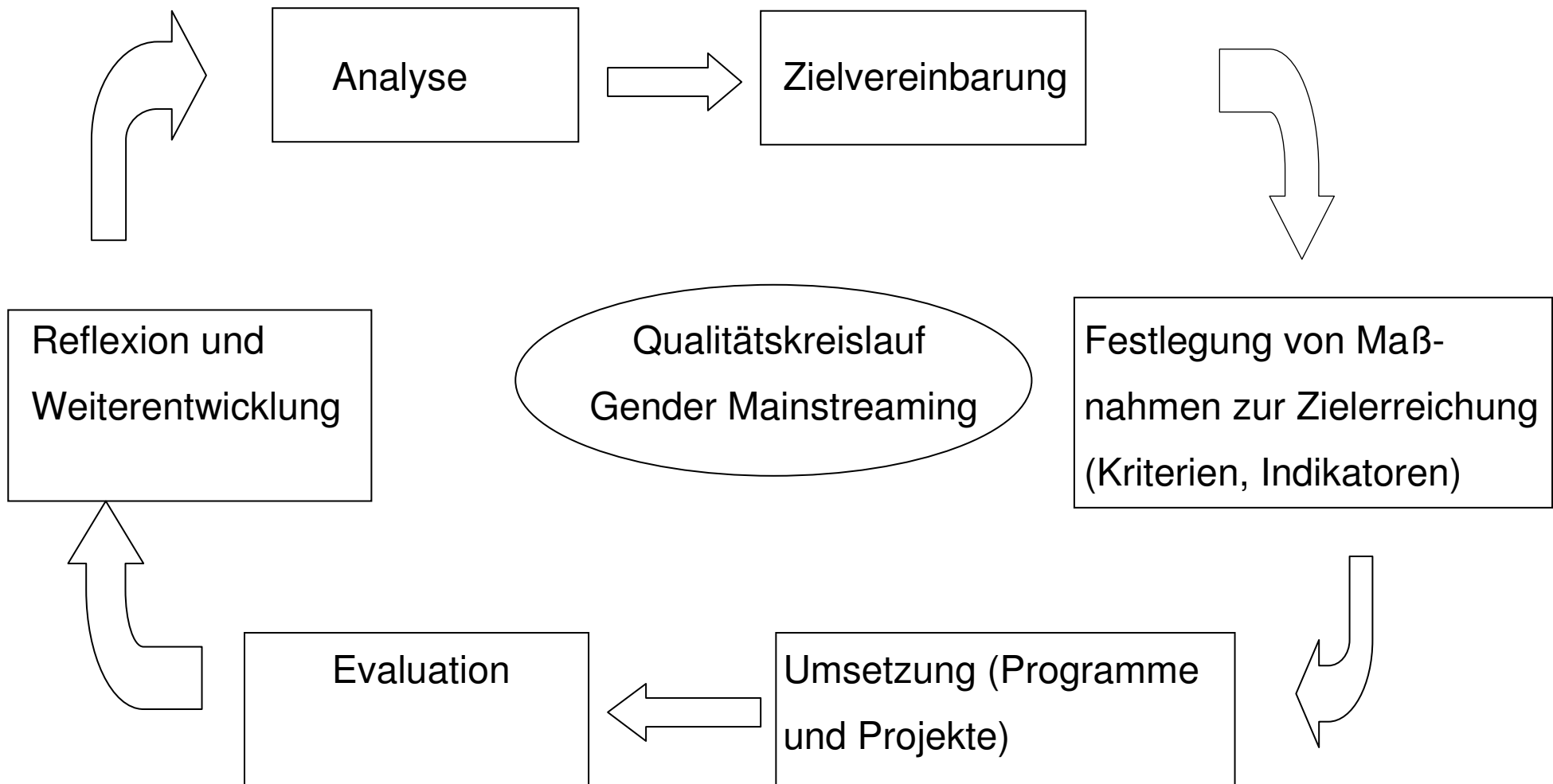
### **Evaluation**

Ergebnisse und Fortschritte werden anhand der tatsächlich erreichten Ziele überprüft. Dafür werden Daten und Ergebnisse geschlechterdifferenziert erhoben und dokumentiert. Es wird Bilanz über die Erreichung der gesetzten Ziele gezogen.

### **Reflexion und Weiterentwicklung**

Konzepte werden auf dieser Grundlage reflektiert und gegebenenfalls weiterentwickelt.

# Gender Mainstreaming und Qualitätsmanagement



Vgl.: Gentner, Ulrike: Gender Mainstreaming als Leitprinzip für Bildungsorganisationen. In: Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz (Hg.): Gender Mainstreaming in der Qualitätsentwicklung für Weiterbildungsorganisationen, Ergebnisse eines Modellprojekts. Mainz 2003, S. 15.



### 3. Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA

#### 3.1 Prozessverlauf

Die Beschäftigung mit Gender Mainstreaming als Strategie und deren Umsetzung bei IN VIA katholische Mädchensozialarbeit hat nun schon einen mehrjährigen Weg hinter sich. Schon im Februar 2002 erarbeitete der Vorstand eine Positionierung zur Frage der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verband, die vom Verbandsrat im Juni 2002 verabschiedet wurde. Im folgenden Jahr wurden durch die Zentrale und ein Vorstandsmitglied Ziele und Kriterien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA entwickelt, die in der Mitgliederversammlung 2003 beraten wurden. Diese Vorlage, die auf der Grundlage der Positionierung des Vorstandes erstellt worden war, wurde fortgeschrieben und mit Indikatoren erweitert, so dass am 23. Juni 2004 Ziele, Kriterien und Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA im Verbandsrat einstimmig verabschiedet werden konnten. Das methodische Vorgehen orientiert sich an Instrumenten der Qualitätssicherung.

Die Implementierung der Ziele mit den beschriebenen Kriterien und Indikatoren muss auf allen Ebenen des Verbandes und in allen Arbeitsfeldern erfolgen. Dies wiederum bedarf vieler Schritte der Auseinandersetzung und Konkretisierung. Für die Arbeit vor Ort müssen die Ziele, Kriterien und Indikatoren konkretisiert werden – in alle Fachbereiche hinein. Hierzu sollen die entsprechenden Leitfäden eine Hilfestellung sein. Außerdem müssen vor Ort Controllinginstrumente installiert und Möglichkeiten der Reflexion geschaffen werden.

Der Verbandsrat beauftragte deshalb 2004 die Zentrale, eine Arbeitshilfe auszuarbeiten, die den Mitgliedsverbänden zur Verfügung gestellt wird. Weiterhin stellte der Verbandsrat Überlegungen zu weiteren Maßnahmen an, die der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA dienen.

Auf die Empfehlung des Verbandsrates hin beschloss die Mitgliederversammlung 2004, bei der Mitgliederversammlung 2005 eine *Bestandsaufnahme* über die bis dahin eingeleiteten Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Mitgliedsverbänden durchzuführen. Erfahrungen mit der Umsetzung sollen gesammelt und über einen eventuell notwendigen Unterstützungsbedarf der einzelnen Ebenen und Fachbereiche beraten werden.

Neben diesem Prozess und mit ihm verknüpft wurden für die Arbeitsfelder *Jugendberufshilfe* und *Schulbezogene Jugendsozialarbeit* Leitfäden entwickelt, die Ziele, Kriterien und Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in die Arbeitsfelder hinein beschreiben.

## 3.2 Positionierung des Vorstands

*Der Vorstand von IN VIA verabschiedet diese Positionierung zur Orientierung nach innen in der Erwartung, dass sie für die Arbeit in den einzelnen Mitgliedsverbänden und im Deutschen Verband weiter operationalisiert wird mit Blick auf Entscheidungen, Abläufe und Angebote und mit Blick auf das politische Wirken nach außen.*

### **Was ist Gender Mainstreaming?**

"Gender" bezeichnet die soziale und kulturelle Dimension der Geschlechter und steht für gesellschaftlich und sozial geprägte Rollen, Interessen und Ressourcen von Frauen und Männern. "Mainstreaming", in der deutschen Übersetzung "Hauptströmung", fordert die konsequente Betrachtung aller Politikbereiche, Vorhaben und Programme in Hinblick auf ihre Ausgangsbedingungen und Auswirkungen für die Geschlechter.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, in der die Geschlechterperspektive von allen Mitgliedern einer Institution, Organisation, Berufsgruppe etc. akzeptiert und als wichtig anerkannt wird und in das eigene Denken und Handeln integriert wird. Auch scheinbar geschlechtsneutrale Politikentscheidungen und -gestaltungen sind daraufhin zu überprüfen, welche Auswirkungen sie für die Geschlechter - in Hinblick auf Chancengleichheit - haben. Ziel dabei ist es, in allen Politikbereichen, in allen Programmen, in allen Struktur- und Hierarchieebenen auf eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken (vgl. Horstkemper 2001).

In Abgrenzung zu den bestehenden Frauenfördermaßnahmen nimmt Gender Mainstreaming explizit beide Geschlechter in den Blick und soll als Leitprinzip grundlegendere Wirkung auf breiter Basis entfalten, während die Angebote der Frauenförderung meist gezielte Maßnahmen auf der Basis einer konkreten Problemstellung beschreiben.

Gender Mainstreaming muss als Qualitätsverfahren verstanden werden, das erst durch seine Anwendung und Umsetzung inhaltlich gefüllt wird. Gender Mainstreaming folgt dem Top-Down-Ansatz, d. h. die Erfolgsvoraussetzung ist sichtbares Engagement der höchsten Führungsebene zur tatsächlichen Umsetzung dieses Arbeitsprinzips.

### **Gesetzliche Grundlagen**

Bereits 1995 wurde Gender Mainstreaming als Forderung auf der 3. Weltfrauenkonferenz in Peking formuliert. Auf europäischer Ebene ist Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag 1996 verankert worden. Darüber hinaus ist es in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU (Nr. 19) im Jahre 1999 festgelegt.

Die Verpflichtung, Gender Mainstreaming durchgängig anzuwenden, ist inzwischen im SGB VIII, §9 Ziffer 3 für die Kinder- und Jugendhilfe sowie in dem seit 01.01.2002 geltenden Job-AQTIV- Gesetz für die Arbeitsmarktpolitik festgeschrieben worden.

Auch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat in seinen Richtlinien des Kinder- und Jugendplanes des Bundes vom 19.12.2000 die Verpflichtung, Gender Mainstreaming umzusetzen in die allgemeinen Grundsätze der Richtlinien aufgenommen. Das Leitprinzip ist in I.1. Absatz 2 c und I.2. Absatz 2 der allgemeinen Grundsätze verankert: "Der Kinder- und Jugendplan soll darauf hinwirken, dass die Gleichstellung von Mädchen und Jungen als durchgängiges Leitprinzip gefördert wird (Gender Mainstreaming)."

## **Chancen und Gefahren aus Sicht von IN VIA**

Gender Mainstreaming erfordert, immer und konsequent in den Blick zu nehmen und zu hinterfragen, wie sich Entscheidungen und Handlungen jeweils auf die Geschlechter auswirken. Unweigerlich geraten hierdurch auch Mädchen und junge Frauen, ihre strukturellen Benachteiligungen, ihre spezifischen Voraussetzungen, Interessen und Wünsche wieder vermehrt in den Blick. IN VIA wirkt darauf hin, dass strukturelle Benachteiligungen von Mädchen und jungen Frauen aufgedeckt und benannt werden. So lange Mädchen und Frauen in vielen Lebens- und Politikbereichen strukturelle Benachteiligung erfahren, haben entsprechende Förderangebote Berechtigung. Sie erfüllen exakt die Funktion innerhalb des gesamtgesellschaftlichen Gefüges, Ungleichheiten entgegen zu wirken. IN VIA als Fachverband für Mädchensozialarbeit versteht sich somit nicht als Mikrokosmos, sondern als ein Teil im Gesamtkontext des Gender Mainstreaming, der seinen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern leistet.

Eine große Gefahr im Kontext der Gender-Diskussion sieht IN VIA darin, dass Gender Mainstreaming gegen Programme der Mädchen- und Frauenförderung ausgespielt wird und somit Chancenungleichheiten von Frauen und Männern eher verschleiert als aufdeckt. Dieses kann soweit führen, dass Angebote für Jungen und junge Männer zu Lasten von Mädchen- und Frauenprogrammen gefördert werden. Dies spiegelt sich bereits im Kinder- und Jugendplan des Bundes wider: Der Förderbereich "Mädchen in der Jugendhilfe" wurde in einen Förderbereich "Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Mädchen- und Jungenarbeit" umbenannt, ohne deutlich Mittel aufzustocken. Bei einer gerechten Verteilung der Mittel muss dies dazu führen, dass spezifische Angebote für Mädchen und junge Frauen reduziert werden.

## **Forderungen**

Aus diesem Grund ist Gender Mainstreaming – wie von EU und Bundesregierung gefordert – als Doppelstrategie zu begreifen und umzusetzen. Dies bedeutet, innerhalb des durchgängigen Arbeitsprinzips des Gender Mainstreaming zur Förderung der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen gezielt auch mädchen- und frauenspezifische Angebote einzusetzen. Gender Mainstreaming darf nicht als Alibi missbraucht werden, Mädchen- und Frauenangebote als überflüssig zu erklären.

Im Sinne des Gender Mainstreaming ist allerdings sicher zu stellen, dass die bereitgestellten Angebote der Mädchen- und Frauenförderung konzeptionell und inhaltlich so ausgerichtet sind, dass sie tatsächlich einen Beitrag zur Chancengleichheit von Mädchen und Frauen leisten.

Auch ist aus der Perspektive der Mädchen- und Frauensozialarbeit heraus zu fragen, wie sich Entscheidungen und Handlungen auf Jungen und junge Männer auswirken.

IN VIA fordert eine konsequente geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und – Auswertung in allen Politikbereichen.

Die konsequente Anwendung des Gender Mainstreaming muss erlernt und trainiert werden. Hierzu müssen mit Hilfe öffentlicher Förderung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe flächendeckend Gendertrainings für Leitungs- und Führungskräfte und für Fachkräfte auf allen Ebenen angeboten werden.

Für IN VIA setzt sich der Vorstand dafür ein, dass Gender Mainstreaming als Qualitätssicherungsprozess in allen Fachbereichen und auf allen verbandlichen Ebenen konzipiert und eingeführt wird.

Beschlossen am 20.02.2002 in Bergisch-Gladbach

### 3.3 Methodisches Vorgehen

Das methodische Vorgehen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA katholische Mädchensozialarbeit orientiert sich an Instrumenten der Qualitätssicherung. Im Vordergrund steht die Entwicklung (und Umsetzung) von Zielen, Kriterien und Indikatoren. Nachfolgende Tabelle von Prof. Dr. Hiltrud von Spiegel beschreibt die Faktoren *Ziele*, *Kriterien* und *Indikatoren* und macht darauf aufmerksam, dass Qualitätsmanagementprozesse immer dreidimensional betrachtet werden müssen, nämlich differenziert in Ergebnis-, Prozess- und Strukturqualität.

	Ziele	Kriterien	Indikatoren
<b>E R G E B N I S</b>	Beschreibung eines angestrebten Zustandes optional, wünschenswert	Merkmal für die Unterscheidung Maßstab für die Bewertung Welcher Zustand soll eintreten, wenn wir unser Ziel erreicht haben?	meßbar, sichtbar zählbar Woran können wir ablesen, daß wir die Ziele erreicht haben?
<b>P R O Z E ß</b>	Maßnahmen/ Wege Was müssen wir tun, um die Ziele zu erreichen?	Arbeitsprinzipien, Grundsätze, Handlungsleitlinien Welchen Arbeitsprinzipien zeigen, daß wir im Sinne unserer Prozeßziele handeln?	konkrete Tätigkeiten Woran erkennen wir, daß wir im Sinne unserer Prozeßziele handeln?
<b>S T R U K T U R</b>	notwendige strukturelle Voraussetzungen bez. auf räumliche, zeitliche, personelle, finanzielle, materielle, rechtliche, organisatorische etc. Strukturelemente	Wie müssen die Rahmenbedingungen gestaltet sein, um die Ziele zu erreichen? Beschreibung der Beschaffenheit	Woran erkennen wir, daß die Rahmenbedingungen die Umsetzung unserer Ziele begünstigen?

Das auf dieser Grundlage von IN VIA entwickelte Raster mit Zielen, Kriterien und Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bezieht sich auf die unterschiedlichen **Bereiche**, die innerhalb der Verbandsarbeit relevant sind:

- Verbandspolitik,
- Angebote (Konzeption, Umsetzung, Evaluation),
- Veranstaltungen,
- Personalentwicklung
- Öffentlichkeitsarbeit.

Für die genannten Bereiche sind zunächst **Ziele** formuliert worden. Die Ausgangsfragestellung hierzu ist: Welches Ziel wollen wir mit Blick auf eine geschlechtergerechte Arbeit bei IN VIA erreichen? Die Ziele sind in der praktischen Arbeit zu konkretisieren. Dabei sind alle beschriebenen Ziele vernetzt zu sehen und nicht einzeln zu erreichen.

Grundlage für die Zielformulierung sollte eine Genderanalyse sein, die Aufschluss gibt über den Ist-Stand der Situation von Mädchen und Jungen bzw. (jungen) Frauen und (jungen) Männern im Tätigkeitsbereich und ihrem Sozialraum. Auch sollte die Genderanalyse beleuchten, welche Ausrichtung und Wirkung die eigene Arbeit derzeit auf Mädchen und Jungen bzw. (junge) Frauen und Männer hat.

Für die Ziele werden jeweils **Kriterien** benannt, die Arbeitsprinzipien und Handlungsleitlinien umschreiben. Die Ausgangsfragestellungen hierzu lauten: Welche Leitlinien zeigen, dass wir im Sinne unserer Ziele handeln? Wie müssen Rahmenbedingungen gestaltet sein, um die Ziele zu erreichen?

Schließlich sind **Indikatoren** entwickelt worden, an denen abzulesen ist, dass wir im Sinne unserer Ziele handeln. Indikatoren sind konkret, messbar, sichtbar oder zählbar. Die Fragestellung hierzu ist: Woran können wir ablesen, dass wir im Sinne unserer Ziele handeln? Jede Organisation und jede Einrichtung muss für sich festlegen, welche Verfahren sie für das Controlling bzw. die Qualitätssicherung einsetzt.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Verband bedarf einer fortlaufenden Verbandsentwicklung und einer stetigen Weiterentwicklung der Ziele. Insofern ist das Raster nicht abschließend, sondern eher als Leitfaden oder Hilfestellung in einem offenen Prozess zu verstehen. Auch das Selbstverständnis des Verbandes und die Leitlinien der Arbeitsbereiche müssen sich an den Zielen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming messen lassen und daraufhin weiterentwickelt werden. Sinnvoll ist eine regelmäßige Überprüfung und Fortschreibung der Ziele. Dafür ist eine über Jahre hinweg vergleichende Statistik wichtig.

### 3.4 Ziele – Kriterien – Indikatoren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bei IN VIA

#### Verbandspolitik

Ziele	Kriterien	Indikatoren
IN VIA weckt bei Frauen Interesse und Bereitschaft für Führungsaufgaben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IN VIA ermutigt und qualifiziert Frauen zu Führungsaufgaben.</li> <li>- Ein Kriterium für die Übertragung von Führungsaufgaben ist das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming und die Fähigkeit nach dessen Kriterien zu handeln.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Führungspositionen bei IN VIA sind mit Frauen besetzt.</li> <li>- Es gibt Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen im sozialen Bereich.</li> <li>- Ihr Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit wird in ihrem Handeln und Sprechen deutlich.</li> </ul>
IN VIA setzt sich für Chancengleichheit von Frauen ein. Frauenspezifische Interessen werden in Gesellschaft, Politik und Kirche berücksichtigt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IN VIA delegiert für die Außenvertretung Frauen, die sensibel für Gender Mainstreaming sind.</li> <li>- IN VIA hat Strategien, um Schlüsselpositionen mit Frauen zu besetzen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IN VIA wird in den Außenkontakten durch kompetente Frauen vertreten.</li> <li>- Ihr Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit wird in ihrem Handeln und Sprechen deutlich.</li> <li>- Sie bekommen die Möglichkeit der Weiterqualifizierung im Bereich Rhetorik, Nutzung von Medien, öffentliche Präsentation etc.</li> <li>- Sie bekommen die Möglichkeit der Schulung zu Strategien und Methoden des Gender Mainstreaming und werden in Reflexionsprozessen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit unterstützt.</li> <li>- Die innerverbandlichen Gremien sind überwiegend mit Frauen besetzt.</li> <li>- Den Vorsitz der Gremien bei IN VIA haben Frauen inne.</li> <li>- IN VIA setzt sich dafür ein, dass Schlüsselpositionen außerhalb des Verbandes mit Frauen besetzt werden. Im Vorfeld von Wahlen werden offensiv Frauen gesucht und benannt.</li> <li>- IN VIA pflegt Netzwerke und trifft Absprachen, um Positionen mit Frauen zu besetzen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IN VIA schafft, pflegt und nutzt Frauennetzwerke (lokal, regional, national, international).</li> <li>- IN VIA vertritt die Interessen von Frauen in Gesellschaft und Kirche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IN VIA engagiert sich in Zusammenschlüssen von Frauengruppen und –verbänden auf allen Ebenen, sowie in den Landesfrauenräten und dem Deutschen Frauenrat.</li> <li>- Gesellschaftliche Vorgänge werden auf ihre Relevanz für Geschlechtergerechtigkeit überprüft.</li> <li>- IN VIA setzt sich öffentlich für Geschlechtergerechtigkeit ein (Stellungnahmen, Positionspapiere, Pressemitteilungen...).</li> </ul>
Gender Mainstreaming wird als Querschnittsaufgabe verstanden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle zu behandelnden Themen in allen Gremien werden auf der Grundlage von Gender Mainstreaming behandelt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt eine Checkliste, um alle Fragestellungen und Themen, mit denen sich IN VIA befasst, auf die Anwendung der Prinzipien des Gender Mainstreaming hin zu überprüfen.</li> <li>- Diese wird von allen Gremien genutzt.</li> </ul>
IN VIA schafft im Verbund mit anderen Akteurinnen und Akteuren durch abgestimmtes Handeln eine geschlechtergerechte Realität	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IN VIA fordert bei anderen Akteurinnen und Akteuren Gender Mainstreaming ein.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gegenüber anderen Einrichtungen, Organisationen und Institutionen erfolgt Rückmeldung über deren Arbeit mit Blick auf eine geschlechtergerechte Ausrichtung.</li> <li>- In der Kooperation wird auf geschlechtergerechte Arbeit der Kooperationspartner/-innen hingewirkt.</li> <li>- Kooperationspartnerinnen und –partner werden bevorzugt danach ausgewählt, ob sie die Bereitschaft zu genderbewusstem Handeln und Sprechen mitbringen.</li> </ul>

## Angebote: Konzeption – Umsetzung - Evaluation

Ziele	Kriterien	Indikatoren
<p><b>Konzeption:</b> Die Konzepte von IN VIA berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Lernformen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Situation von (jungen) Frauen und (jungen) Männern als Zielgruppen von IN VIA ist analysiert mit Blick auf ihre jeweiligen gesellschaftlichen Teilhabechancen.</li> <li>- Die möglichen Auswirkungen der Maßnahmen auf (junge) Frauen und auf (junge) Männer sind reflektiert und werden konzeptionell berücksichtigt.</li> <li>- Die Konzepte sind je nach Bedarf geschlechtshomogen oder geschlechtsheterogen ausgerichtet.</li> <li>- Die Angebote sehen Möglichkeiten für (junge) Frauen und (junge) Männer vor, Fähigkeiten zu erproben, die das traditionelle Rollenbild nicht vorsieht.</li> <li>- Die Ressourcenverteilung für Frauen und Männer orientiert sich in der Regel an der prozentualen Zusammensetzung des Teilnehmer/-innen- Kreises und diese ist begründet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktuelle Statistiken (Bildungsbericht, Jugendberichte, Berufsbildungsbericht, Jugendstudien, Jugendhilfestatistik des statistischen Bundesamtes, Arbeitslosenstatistik, ... ) werden auch nach geschlechtsspezifischen Aspekten ausgewertet und als Grundlage für Konzepte herangezogen.</li> <li>- Inhalte und Art der Vermittlung sind nicht diskriminierend und rollenfixierend, Sprache ist geschlechtersensibel, es werden positive Beispiele zur Rollenerweiterung herangezogen.</li> <li>- Im Konzept wird deutlich, in wiefern Auswirkungen auf Frauen und Männer reflektiert wurden.</li> <li>- In sogenannten frauenuntypischen Bereichen werden (junge) Frauen geschlechtsspezifisch gefördert.</li> <li>- In sogenannten männeruntypischen Bereichen werden (junge) Männer geschlechtsspezifisch gefördert.</li> <li>- Die Teilnehmer/-innen werden ermutigt, ihre Interessen und Fähigkeiten in geschlechtsrollenfernen Tätigkeitsfeldern um zu setzen.</li> <li>- Es gibt Kostenaufstellungen (Personal- und Sachkosten), in denen die Mittelverteilung für Frauen und Männer transparent wird.</li> </ul>
<p><b>Umsetzung:</b> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Angeboten und Maßnahmen von IN VIA werden zu einer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Referentinnen und Referenten verfügen über Genderkompetenz und zeigen geschlechtersensibles Verhalten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswahl und Vermittlung der Inhalte und Methoden sind nicht diskriminierend und rollenfixierend. Die Sprache ist geschlechtersensibel. Es werden positive Beispiele zur Rollenerweiterung herangezogen.</li> <li>- Sowohl geschlechtshomogene als auch geschlechtsheterogene</li> </ul>



<p>gleichberechtigten Begegnung („Begegnung auf Augenhöhe“) zwischen Frauen und Männern befähigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inhalte und Methoden sind geschlechtsdifferenziert und geschlechterreflektiert.</li> <li>- Die Angebote bieten Möglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>o zur Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollen,</li> <li>o Fähigkeiten zu erproben, die im „traditionellen“ Rollenbild nicht vorgesehen sind,</li> <li>o zur Auseinandersetzung mit typischen Kommunikations- und Verhaltensmustern und zur Einübung neuer Kommunikations- und Verhaltensweisen.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Maßnahmen sind begründet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Themen sind als Module in Curricula beschrieben.</li> </ul>
<p><b>Evaluation:</b> Die möglichen Auswirkungen der Maßnahmen auf junge Frauen und junge Männer werden reflektiert und konzeptionell berücksichtigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es erfolgt eine geschlechterdifferenzierte Erhebung über die Maßnahmen und eine systematische Auswertung der erhobenen Daten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es finden Befragungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Angeboten statt. Dazu liegt ein Mustererhebungsbogen vor, der den Prinzipien des Gender Mainstreaming gerecht wird.</li> <li>- Es werden statistische Daten zu allen Angeboten geschlechterdifferenziert erhoben. Dazu liegt ein Mustererhebungsbogen vor, der den Prinzipien des Gender Mainstreaming gerecht wird.</li> <li>- Die Daten werden dokumentiert und reflektiert.</li> <li>- Auf der Grundlage der Ergebnisse der Reflexion werden die Konzepte (weiter) entwickelt.</li> </ul>

## Veranstaltungen

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Veranstaltungsinhalte und -organisation tragen dazu bei, Rollenfixierungen zu reflektieren und Rollenverhalten zu erweitern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Referentinnen und Referenten sind genderkompetent.</li> <li>- Es besteht ein in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit bewusst gestaltetes Verhältnis bei der Auswahl von mitwirkenden Personen (Referentinnen/Referenten, Besetzung von Diskussionsrunden und Podien, Tagungsleitung, Tagungsorganisation etc.).</li> <li>- Ausschreibungen, Arbeitsmaterialien und Medien sind geschlechterreflektiert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Darstellung und Sprache der Referentinnen und Referenten sind nicht diskriminierend und rollenfixierend. Ihr Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit wird in ihrem Handeln und Sprechen deutlich.</li> <li>- Wir haben einen Pool von qualifizierten Referentinnen und Referenten, die genderkompetent sind und nutzen diesen.</li> <li>- Wir sind über die aktuellen technischen Möglichkeiten informiert; Wir haben die entsprechende technische Ausstattung, können sie bedienen und zielgerichtet einsetzen.</li> <li>- Arbeitsteilung erfolgt nicht automatisch den typischen Rollenbildern entsprechend.</li> <li>- Alle Tagungsunterlagen (von der Ausschreibung bis zur Dokumentation) sind in einer geschlechtersensiblen Sprache abgefasst.</li> <li>- Auf Bildern kommen Frauen mindestens genauso häufig vor wie Männer.</li> <li>- Bilder zeigen Frauen und Männer auch in Situationen, die nicht typische Rollenfixierungen suggerieren.</li> <li>- Die technische Ausstattung ist auch auf kleine Menschen und hohe Stimmen eingestellt.</li> </ul>
An Veranstaltungen können Frauen und Männer mit verschiedenen Lebenswirklichkeiten teilnehmen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rahmenbedingungen nehmen Rücksicht auf die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderbetreuung wird angeboten.</li> <li>- Es besteht ein gestaffelter Teilnahme-Beitrag.</li> <li>- Es gibt Angebote in unterschiedlichen Zeitfenstern.</li> <li>- Veranstaltungsorte werden möglichst nach folgenden Kriterien ausgewählt: familiengerechte Ausstattung, barrierefreie Ausstattung, mit ÖPNV erreichbar.</li> </ul>

## Personalentwicklung

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter (hauptberuflich und ehrenamtlich) von IN VIA ist in der Lage mit ihrer/seiner Arbeit einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle verfügen über Gender Kompetenz und zeigen geschlechtssensibles Verhalten.</li> <li>- Führungskräfte schaffen geeignete Voraussetzungen für Fort- und Weiterbildung und Reflexionsanlässe und -räume.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln und sprechen nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming. Das bedeutet u.a.: geschlechtssensible Sprache, Bewusstsein über die Situation von Frauen und Männern, Methoden und Techniken des Gender Mainstreaming,..</li> <li>- Fort- und Weiterbildungen im Bereich Gender Mainstreaming werden regelmäßig von Haupt- und Ehrenamtlichen wahrgenommen.</li> <li>- Gender Mainstreaming ist selbstverständlicher Bestandteil von Zielvereinbarungen und Arbeitsabsprachen.</li> <li>- Jedes Ziel bei Zielvereinbarungen wird auf Grundlage von Gender Mainstreaming reflektiert.</li> </ul>
Die Personalplanung wird dem Ziel von Gender Mainstreaming gerecht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In der Personalentwicklung werden Kriterien der Frauenförderung besonders angewandt.</li> <li>- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für Frauen und Männer umgesetzt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Führungspositionen sind mit Frauen besetzt.</li> <li>- Der Qualifizierungsbedarf wird ermittelt und entsprechende Möglichkeiten geschaffen.</li> <li>- Es besteht eine vergleichende jährliche Statistik über Personalsbestand und Personalentwicklung.</li> <li>- Führungspositionen werden auch in Teilzeit angeboten.</li> <li>- Flexible Arbeitszeitgestaltung; Homeoffice ist möglich.</li> </ul>

## Öffentlichkeitsarbeit

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Das Verbandsziel „Chancengleichheit für junge Frauen“ wird nach außen kommuniziert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Verbandsziel „Chancengleichheit für junge Frauen“ ist innerhalb des Verbandes verstanden und verinnerlicht.</li> <li>- Es wird bei allen öffentlichkeitswirksamen Auftritten mitgedacht und gegebenenfalls benannt.</li> <li>- Notwendige Veränderungen werden aufgezeigt, unser Beitrag ist beschrieben bzw. Forderungen an andere sind benannt.</li> <li>- Es wird reflektiert, welche Auswirkungen Veränderungen in der Lebenssituation von Frauen und Männern für die Gleichberechtigung der Geschlechter haben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strukturelle Benachteiligungen von jungen Frauen sind schriftlich beschrieben und deren Ursachen benannt.</li> <li>- Entwicklungen auf kommunaler Ebene, Länder-, Bundesebene und in der EU-Politik werden auf ihre Bedeutung für Chancengleichheit reflektiert.</li> <li>- Jede Veranstaltung und Veröffentlichung wird dazu genutzt, das Verbandsziel „Chancengleichheit für junge Frauen“ zu transportieren.</li> <li>- IN VIA wird als kompetente Ansprechpartnerin in Sachen Chancengleichheit angefragt.</li> <li>- IN VIA setzt sich öffentlich für Chancengleichheit ein und fordert deren Umsetzung ein.</li> </ul>
IN VIA greift zeitnah und vorausschauend politische und gesellschaftliche Entwicklungen auf und zeigt deren Bedeutung für Frauen und Männer auf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir informieren uns regelmäßig über aktuelle politische und gesellschaftliche Entwicklungen in ihrer Bedeutung für Frauen und Männer und bringen unsere Positionen in bedeutenden Gremien ein.</li> <li>- Es wird reflektiert, welche Auswirkungen diese Entwicklungen für die Gleichberechtigung der Geschlechter haben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die IN VIA-Nachrichten auf allen Ebenen berichten zeitnah über relevante politische und gesellschaftliche Entwicklungen.</li> <li>- In den Vorstandsgremien auf allen Ebenen und der Mitgliederversammlung auf Bundesebene gibt es als regulären Tagesordnungspunkt „gegenseitige Information über aktuelle gesellschaftliche und politische Entwicklungen“, um Position beziehen zu können.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wir können zeitnah agieren und auf Entwicklungen reagieren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positionspapiere werden entwickelt.</li> </ul>
<p>In Veröffentlichungen und Präsentationen werden Frauen und Männer geschlechtsbezogen und lebensweltbezogen genannt und angesprochen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Geschlechterdimension wird wahrgenommen und reflektiert.</li> <li>- Veröffentlichungen und Präsentationen sind technisch und von den Erkenntnissen wirksamer Öffentlichkeitsarbeit her auf dem neuesten Stand.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Produkte der Öffentlichkeitsarbeit sind in einer geschlechtersensiblen Sprache abgefasst.</li> <li>- Auf Bildern kommen Frauen mindestens genauso häufig vor wie Männer.</li> <li>- Bilder zeigen Frauen und Männer auch in Situationen, die nicht typische Rollenfixierungen suggerieren.</li> <li>- Wir sind über die aktuellen technischen Möglichkeiten informiert, haben die entsprechende technische Ausstattung, können sie bedienen und zielgerichtet einsetzen.</li> </ul>

### 3.5 Ziele – Kriterien – Indikatoren zur Umsetzung in der Jugendberufshilfe (Elise Bohlen)

#### Konzepte

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Die Konzepte der Jugendberufshilfe berücksichtigen die <i>unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Lernformen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Situation von Frauen und Männern als Zielgruppen der Jugendsozialarbeit ist analysiert mit Blick auf ihre jeweiligen beruflichen Teilhabechancen.</li> <li>• Die Konzepte sind je nach Bedarf geschlechtshomogen oder geschlechtsheterogen ausgerichtet.</li> <li>• Die Ressourcenverteilung für Frauen und Männer orientiert sich in der Regel an der prozentualen Zusammensetzung des Teilnehmer/-innen-Kreises.</li> <li>• Die verschiedenen Angebote werden gleichrangig bewertet und jede/r Teilnehmer/-in hat Zugang zu allen Angeboten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zur Reflexion der Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt liegen Erhebungsbögen für Statistiken vor, die auch nach geschlechtsspezifischen Aspekten ausgewertet werden.</li> <li>• Für das Fachpersonal besteht die Verpflichtung, die Angaben zu erheben.</li> <li>• In technischen Fächern und in den Informationstechnologien werden junge Frauen geschlechtsspezifisch gefördert.</li> <li>• In sozialen, pflegerischen und hauswirtschaftlichen Fächern werden junge Männer geschlechtsspezifisch gefördert.</li> <li>• Es gibt Kostenaufstellungen, in denen die Mittelverteilung für Frauen und Männer transparent wird (z.B. Ausstattung von Werkstätten/Küchen).</li> <li>• Abweichungen davon sind begründet.</li> </ul>
In den Konzepten ist die schulische und berufliche <i>Orientierung jenseits von geschlechtsspezifischen Rollenfixierungen</i> ausdrücklich vorgesehen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fördermodule sehen Möglichkeiten für junge Frauen und junge Männer vor, Fähigkeiten zu erproben, die das traditionelle Rollenbild nicht vorsieht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Beratungskonzept beinhaltet, die Teilnehmer/-innen zu ermutigen, ihre Interessen und Fähigkeiten in geschlechtsrollenfernen Tätigkeitsfeldern um zu setzen.</li> </ul>

Die Konzepte fördern einen <i>gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern</i> .	Die Konzepte beinhalten Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Geschlechterrollen</li> <li>• typischen Kommunikations- und Verhaltensmustern</li> <li>• der Einübung neuer Kommunikations- und Verhaltensweisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Themen sind als Module in Curricula beschrieben.</li> </ul>
---	--	--

## Angebote

Ziele	Kriterien	Indikatoren
In der Ausgestaltung ihrer Angebote berücksichtigt die Jugendberufshilfe die <i>unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Lernformen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weibliche und männliche Lebensentwürfe und Berufsorientierungen sind gleichwertig</li> <li>• Die Berufswegeplanung für Frauen und Männer ist eng gekoppelt an die Lebensplanung</li> <li>• Die (möglichen) Wirkungen der Angebote der Jugendberufshilfe auf Frauen und auf Männer werden reflektiert und in der Angebotsgestaltung berücksichtigt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen und Männer werden in ihren Interessen unterstützt, gleichzeitig werden ihnen Zugänge zu allen Berufsfeldern eröffnet.</li> <li>• Es gibt eine Vielfalt von Förderangeboten, (sozial)pädagogischen Didaktiken und Zugängen.</li> </ul>
Die Angebote fördern die schulische und berufliche <i>Orientierung jenseits von geschlechtsspezifischen Rollenfixierungen</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen und Männer werden darin unterstützt, Fähigkeiten zu erproben, die in der traditionellen Geschlechterrolle nicht vorgesehen sind.</li> <li>• Frauen und Männer werden darin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Fachpersonal schafft die Rahmenbedingungen und ermutigt die Teilnehmer/-innen, ihre Interessen und Fähigkeiten in diesen Tätigkeitsfeldern um zu setzen.</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist grundsätzlich Gegenstand der Beratung für Frauen und Männer.</li> </ul>

	unterstützt, Familie und Beruf vereinbaren zu können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Teilnehmer/-innen erfahren konkrete Hilfen bei der Organisation von Kinderbetreuung.</li> </ul>
In der Maßnahme herrscht ein <i>Klima des gleichberechtigten Umgangs</i> zwischen Frauen und Männern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Fachpersonal reflektiert die eigenen Geschlechterrollen.</li> <li>Das Fachpersonal wirkt darauf hin, dass die Teilnehmer/-innen sich mit ihren Geschlechterrollen auseinandersetzen.</li> <li>Die Unternehmenskultur verhindert geschlechtsspezifische Diskriminierungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das Thema ist Gegenstand von Teambesprechungen.</li> <li>In Lernsituationen, Konfliktsituationen etc. greift das Fachpersonal das Thema auf.</li> <li>Diskriminierende Verhaltensweisen werden aufgedeckt.</li> </ul>

## Personalentwicklung

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Die Organisation bietet durch ihr vorhandenes Personal und dessen Einsatz <i>Vorbilder</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Besetzung der Berufsdisziplinen und Arbeitsfelder erfolgt bewusst. Insbesondere erfolgt sie auch entgegen geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frauen sind bewusst auch z.B. im technischen und EDV-Bereich eingesetzt, Männer im hauswirtschaftlichen und Pflegebereich.</li> <li>In geschlechtsspezifischen Angeboten für Frauen wird ausschließlich weibliches Fachpersonal eingesetzt.</li> <li>In gemischtgeschlechtlichen Angeboten arbeiten auch Männer.</li> </ul>
Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter (hauptberuflich und ehrenamtlich) von IN VIA ist in der Lage mit ihrer/seiner Arbeit einen <i>Beitrag zur Chancengleichheit</i> zu leisten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle verfügen über Gender Kompetenz und zeigen geschlechtssensibles Verhalten.</li> <li>Führungskräfte schaffen geeignete Voraussetzungen für Fort- und</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln und sprechen nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming. Das bedeutet u.a.: geschlechtssensible Sprache, Bewusstsein über die Situation von Frauen und Männern, Methoden und Techniken des Gender Mainstreaming,...</li> </ul>



	<p>Weiterbildung und Reflexionsanlässe und -räume.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fort- und Weiterbildungen im Bereich Gender Mainstreaming werden regelmäßig von Haupt- und Ehrenamtlichen wahrgenommen.</li> <li>• Gender Mainstreaming ist selbstverständlicher Bestandteil von Zielvereinbarungen und Arbeitsabsprachen.</li> <li>• Jedes Ziel bei Zielvereinbarungen wird auf Grundlage von Gender Mainstreaming reflektiert.</li> </ul>
<p>Die Personalplanung wird dem Ziel von Gender Mainstreaming gerecht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Personalentwicklung werden Kriterien der Frauenförderung besonders angewandt.</li> <li>• Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für Frauen und Männer umgesetzt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Führungspositionen sind mit Frauen besetzt.</li> <li>• Der Qualifizierungsbedarf wird ermittelt und entsprechende Möglichkeiten geschaffen.</li> <li>• Es besteht eine vergleichende jährliche Statistik über Personalbestand und Personalentwicklung.</li> <li>• Führungspositionen werden auch in Teilzeit angeboten.</li> <li>• Flexible Arbeitszeitgestaltung; Homeoffice ist möglich.</li> </ul>

## Statistiken

Ziele	Kriterien	Indikatoren
<p>Statistiken liefern <i>Informationen</i>, die Maßnahmen zum <i>Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit</i> unterstützen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es liegt umfassendes Datenmaterial vor, das Rückschlüsse auf geschlechtsspezifische berufliche Orientierungen und Lebenslagen zulässt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Daten und Statistiken werden auch nach Geschlechterkategorien erhoben.</li> </ul>

## Veröffentlichungen und Stellungnahmen

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Veröffentlichungen und Stellungnahmen zielen auf <i>Geschlechtergerechtigkeit</i> ab.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Geschlechterdimension wird wahrgenommen und reflektiert.</li> <li>Unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern werden benannt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In Veröffentlichungen und Stellungnahmen spiegelt die Sprache beide Geschlechterformen gleichberechtigt wider.</li> <li>(Mögliche) unterschiedliche Auswirkungen von Gesetzen und Maßnahmen auf Frauen und auf Männer werden durchgängig in Stellungnahmen benannt.</li> </ul>

## Kooperation der Jugendberufshilfe mit anderen Akteurinnen und Akteuren der Ausbildungs- und Arbeitsförderung

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Einrichtungen der Jugendberufshilfe schaffen im Verbund mit anderen Akteuren durch abgestimmtes Handeln eine <i>geschlechtergerechtere Realität</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Einrichtungen der Jugendberufshilfe fordern Gender Mainstreaming bei anderen Akteuren ein, z. B. in Form von Beratung und Vermittlung jenseits von Rollensreibungen (z.B. Berufsberatung in den Arbeitsagenturen).</li> <li>Durch Verbundangebote mit anderen Akteuren halten die Einrichtungen der Jugendberufshilfe eine breite Angebotspalette vor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperationspartner/innen werden danach ausgewählt, ob sie die Bereitschaft zu genderbewusstem Handeln mitbringen.</li> </ul>

### 3.6 Ziele – Kriterien – Indikatoren zur Umsetzung in der schulbezogenen Jugendsozialarbeit (Barbara Remmlinger)

#### Angebote: Konzeption - Umsetzung - Evaluation

Ziele	Kriterien	Indikatoren
<p><b>Konzeption:</b> Die Konzepte der schulbezogenen Jugendsozialarbeit (SJSA) berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Lernformen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Situation von Mädchen und Jungen als Zielgruppen der SJSA ist analysiert mit Blick auf ihre jeweiligen gesellschaftlichen Teilhabechancen.</li> <li>• Die möglichen Auswirkungen der Maßnahmen auf Mädchen und auf Jungen sind reflektiert und werden konzeptionell berücksichtigt.</li> <li>• Die Konzepte sind je nach Bedarf geschlechtshomogen oder geschlechtsheterogen ausgerichtet.</li> <li>• Die Ressourcenverteilung für Mädchen und Jungen orientiert sich in der Regel an der prozentualen Zusammensetzung des Teilnehmer/innen- Kreises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktuelle Statistiken (Bildungsberichte, Jugendberichte, ... ) werden auch nach geschlechtsspezifischen Aspekten ausgewertet und als Grundlage für Konzepte herangezogen.</li> <li>• Inhalte und Art der Vermittlung sind nicht diskriminierend und rollenfixierend, Sprache ist geschlechtersensibel, es werden positive Beispiele zur Rollenerweiterung herangezogen...</li> <li>• Im Konzept wird deutlich, in wiefern Auswirkungen auf Mädchen und Jungen reflektiert wurden.</li> <li>• In sogenannten frauenuntypischen Bereichen werden Mädchen geschlechtsspezifisch gefördert.</li> <li>• In sogenannten männeruntypischen Bereichen werden Jungen geschlechtsspezifisch gefördert.</li> <li>• Es gibt thematisch begründete geschlechtshomogene Angebote (z.B. zu Sexualität, Essstörungen, Missbrauchs- und Gewalterfahrungen, Aggressionen,...).</li> <li>• Es gibt Kostenaufstellungen (Personal- und Sachkosten), in denen die Mittelverteilung für Mädchen und Jungen transparent wird.</li> </ul>
<p>In den Konzepten ist die schulische und berufliche Orientierung jenseits von</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Angebote sehen Möglichkeiten für junge Frauen und junge Männer vor, Fähigkeiten zu erproben, die das</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnehmer/-innen werden ermutigt, ihre Interessen und Fähigkeiten in geschlechtsrollenfernen Tätigkeitsfeldern um zu setzen.</li> </ul>

geschlechtsspezifischen Rollenfixierungen ausdrücklich vorgesehen.	traditionelle Rollenbild nicht vorsieht.	
Die Konzepte fördern einen gleichberechtigten Umgang zwischen Frauen und Männern / Mädchen und Jungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalte und Methoden sind geschlechtsdifferenziert und geschlechterreflektiert.</li> <li>• Konzepte beinhalten Möglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> <li>○ zur Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollen</li> <li>○ Fähigkeiten zu erproben, die im „traditionellen“ Rollenbild nicht vorgesehen sind</li> <li>○ zur Auseinandersetzung mit typischen Kommunikations- und Verhaltensmustern und zur Einübung neuer Kommunikations- und Verhaltensweisen.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl und Vermittlung der Inhalte sind nicht diskriminierend und rollenfixierend, Sprache ist geschlechtersensibel, es werden positive Beispiele zur Rollenerweiterung herangezogen...</li> <li>• Die Themen sind als Module in Curricula beschrieben.</li> </ul>
<b>Umsetzung:</b> In der Ausgestaltung ihrer Angebote berücksichtigt die SJSa die unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Lernformen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weibliche und männliche Lebensentwürfe und Berufsorientierungen sind gleichwertig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mädchen und Jungen werden in ihren Interessen unterstützt, gleichzeitig werden ihnen Zugänge zu allen Lebensentwürfen eröffnet.</li> <li>• Es gibt eine Vielfalt von Förderangeboten, (sozial-) pädagogischen Didaktiken und Zugängen.</li> </ul>
Die Angebote fördern die schulische und berufliche Orientierung jenseits von geschlechtsspezifischen Rollenfixierungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mädchen und Jungen werden darin unterstützt, Fähigkeiten zu erproben, die in der traditionellen Geschlechterrolle nicht vorgesehen sind.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Fachpersonal schafft die Rahmenbedingungen und ermutigt die Teilnehmer/innen, ihre Interessen und Fähigkeiten in diesen Tätigkeitsfeldern um zu setzen.</li> </ul>
Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Angeboten und Maßnahmen werden zu einer gleichberechtigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fachkräfte verfügen über Genderkompetenz und zeigen geschlechtersensibles Verhalten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl und Vermittlung der Inhalte und Methoden sind nicht diskriminierend und rollenfixierend. Die Sprache ist geschlechtersensibel. Es werden positive Beispiele zur Rollenerweiterung herangezogen.</li> </ul>

<p>Begegnung („Begegnung auf Augenhöhe“) zwischen Mädchen und Jungen befähigt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhalte und Methoden sind geschlechtsdifferenziert und geschlechterreflektiert.</li> <li>• Die Angebote bieten Möglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ zur Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollen,</li> <li>○ Fähigkeiten zu erproben, die im „traditionellen“ Rollenbild nicht vorgesehen sind,</li> <li>○ zur Auseinandersetzung mit typischen Kommunikations- und Verhaltensmustern und zur Einübung neuer Kommunikations- und Verhaltensweisen.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Thema ist Gegenstand von Teambesprechungen.</li> <li>• Sowohl geschlechtshomogene als auch geschlechtsheterogene Maßnahmen sind begründet.</li> <li>• In Lernsituationen, Konfliktsituationen etc. greift das Fachpersonal das Thema auf.</li> <li>• Diskriminierende Verhaltensweisen werden aufgedeckt.</li> <li>• Die Themen sind als Module in Curricula beschrieben.</li> </ul>
<p><b>Evaluation:</b> Die möglichen Auswirkungen der Maßnahmen auf junge Frauen und junge Männer werden reflektiert und konzeptionell berücksichtigt; Erfahrungen aus den Angeboten und Maßnahmen werden zur Weiterentwicklung im Blick auf Geschlechtergerechtigkeit genutzt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es erfolgt eine geschlechterdifferenzierte Erhebung über die Maßnahmen und eine systematische Auswertung der erhobenen Daten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es finden Befragungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Angeboten statt. Dazu liegt ein Mustererhebungsbogen vor, der den Prinzipien des Gender Mainstreaming gerecht wird.</li> <li>• Es werden statistische Daten zu allen Angeboten geschlechtsspezifisch erhoben. Dazu liegt ein Mustererhebungsbogen vor, der den Prinzipien des Gender Mainstreaming gerecht wird.</li> <li>• Die Daten werden dokumentiert und reflektiert.</li> <li>• Maßnahmeabbrüche werden unter geschlechtsspezifischen Aspekten betrachtet und daraus Hinweise zur Verbesserung der geschlechtsbewussten Gestaltung und Steuerung gewonnen.</li> <li>• Auf der Grundlage der Ergebnisse der Reflexion werden die Konzepte (weiter) entwickelt.</li> </ul>

## Veröffentlichungen und Stellungnahmen

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Geschlechtergerechtigkeit wird als Ziel der SJSA nach außen kommuniziert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Ziel Geschlechtergerechtigkeit ist von den Fachkräften verstanden und verinnerlicht.</li> <li>• Es wird bei allen öffentlichkeitswirksamen Auftritten mitgedacht und gegebenenfalls benannt.</li> <li>• Unterschiedliche Lebenslagen von Mädchen und Jungen werden benannt und notwendige Veränderungen werden aufgezeigt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturelle Benachteiligungen von jungen Frauen oder jungen Männern sind schriftlich beschrieben und deren Ursachen benannt.</li> <li>• Entwicklungen auf kommunaler Ebene, Länder-, Bundesebene und in der EU-Politik werden auf ihre Bedeutung für Chancengleichheit reflektiert.</li> <li>• Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich (öffentlich) für Chancengleichheit ein und fordern deren Umsetzung ein.</li> </ul>
In Veröffentlichungen und Präsentationen werden Mädchen/Frauen und Jungen/Männer geschlechtsbezogen und lebensweltbezogen genannt und angesprochen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Geschlechterdimension wird wahrgenommen und reflektiert.</li> <li>• Veröffentlichungen und Präsentationen sind technisch und von den Erkenntnissen wirksamer Öffentlichkeitsarbeit her auf dem neuesten Stand.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Produkte der Öffentlichkeitsarbeit sind in einer geschlechtersensiblen Sprache abgefasst.</li> <li>• Auf Bildern kommen Frauen/Mädchen mindestens genauso häufig vor wie Männer/Jungen.</li> <li>• Bilder zeigen Frauen/Mädchen und Männer/Jungen auch in Situationen, die nicht typische Rollenfixierungen suggerieren.</li> <li>• Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind über die aktuellen technischen Möglichkeiten informiert, haben die entsprechende technische Ausstattung, können sie bedienen und zielgerichtet einsetzen.</li> </ul>

## Personalentwicklung

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter (hauptberuflich und ehrenamtlich) ist in der Lage mit ihrer/seiner Arbeit einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle verfügen über Gender Kompetenz und zeigen geschlechtssensibles Verhalten.</li> <li>• Führungskräfte schaffen geeignete Voraussetzungen für Fort- und Weiterbildung und Reflexionsanlässe und -räume.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter handeln und sprechen nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming (GM). Das bedeutet u.a.: geschlechtssensible Sprache, Bewusstsein über die Situation von Mädchen/Frauen und Jungen/Männern, Methoden und Techniken des GM,..</li> <li>• Fort- und Weiterbildungen im Bereich GM werden regelmäßig wahrgenommen.</li> <li>• Das Thema wird regelmäßig im Rahmen von Supervision oder kollegialer Beratung reflektiert.</li> <li>• Gender Mainstreaming ist selbstverständlicher Bestandteil von Zielvereinbarungen und Arbeitsabsprachen.</li> <li>• Jedes Ziel bei Zielvereinbarungen wird auf Grundlage von GM reflektiert.</li> </ul>
Die Personalplanung wird dem Ziel von Gender Mainstreaming gerecht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In der Personalentwicklung werden Kriterien der Frauenförderung besonders angewandt.</li> <li>• Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird angestrebt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Führungspositionen sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil in der Einrichtung vertreten (mindestens jedoch 50%).</li> <li>• Der Qualifizierungsbedarf wird ermittelt und entsprechende Möglichkeiten geschaffen.</li> <li>• Es besteht eine vergleichende jährliche Statistik über Personalbestand und Personalentwicklung.</li> <li>• Führungspositionen werden auch in Teilzeit angeboten.</li> <li>• Flexible Arbeitszeitgestaltung; Homeoffice ist möglich.</li> </ul>
Die Organisation bietet durch ihr vorhandenes Personal und dessen Einsatz Vorbilder.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Besetzung der Berufsdisciplinen und Arbeitsfelder erfolgt entgegen geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen sind bewusst auch z.B. im technischen und EDV-Bereich eingesetzt, Männer im hauswirtschaftlichen und Pflegebereich.</li> </ul>

## Kooperationen

Ziele	Kriterien	Indikatoren
Träger der SJSA schaffen im Verbund mit anderen Akteuren durch abgestimmtes Handeln eine geschlechtergerechtere Realität.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Träger der SJSA fordern Gender Mainstreaming bei anderen Akteuren ein, z. B. in Form von geschlechterreflektierter Förderung jenseits von Rollenzuschreibungen (z.B. in AG's).</li><li>• Durch Verbundangebote mit anderen Akteuren bietet die SJSA eine breite Angebotspalette.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kooperationspartner/innen werden danach ausgewählt, ob sie die Bereitschaft zu genderbewusstem Handeln mitbringen.</li></ul>



## 4. Literatur

Bothmer, Henrik von; Hentze, Jürgen; Ludewig, Jürgen; Paar, Marion; Wulfers, Wilfried (Hg.): Auf dem Weg zum Qualitätsmanagement in der Schulsozialarbeit: Instrumente und Verfahren zur Qualitätssicherung. Dokumentation eines Workshops vom 29. bis 30. Juni 1998 in Weimar. Freiburg 1998.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Gender Mainstreaming. Was ist das? Bonn 2002.

Enggruber, Ruth: Gender Mainstreaming und Jugendsozialarbeit. Eine Expertise. Münster 2001.

Richter, Ulrike (Hg.): Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream. Gute Beispiele aus der Praxis. München 2004.

Stiftung SPI / Dorit Meyer und Gabriele v. Ginsheim (Hg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Berlin 2001.

Stiftung SPI / Dorit Meyer und Gabriele v. Ginsheim: Gender Mainstreaming. Zukunftswege der Jugendhilfe. Ein Angebot. Berlin 2002.

## 5. Weitere Informationen zum Thema

<http://www.genderkompetenz.info> : homepage des GenderKompetenzZentrums in Berlin

<http://www.gender-mainstreaming.net> : Informationen zu Gender Mainstreaming und zur Umsetzungsstrategie der Bundesregierung

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_de.html#neu](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html#neu) : Link- und Dokumentenliste der Europäischen Kommission zu Gender Mainstreaming

[http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb\\_win/allgemeines/16.pdf](http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/bbb_win/allgemeines/16.pdf) : Broschüre des Bundesverwaltungsamtes zur sprachlichen Gleichbehandlung

[http://www.bmfsfj.de/top/liste/Politikbereiche/Gleichstellung/Themen/ix4828\\_artikel.htm?view=listFrameset&doctype=86&Thema=81&script](http://www.bmfsfj.de/top/liste/Politikbereiche/Gleichstellung/Themen/ix4828_artikel.htm?view=listFrameset&doctype=86&Thema=81&script) : Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland (Kurzfassung)

[http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/bericht\\_der\\_Bundesregierung\\_zur\\_Berufs\\_und\\_Einkommenssituation\\_von\\_Frauen\\_und\\_Maennern.pdf](http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/bericht_der_Bundesregierung_zur_Berufs_und_Einkommenssituation_von_Frauen_und_Maennern.pdf) : Bericht „Lohn- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ der Bundesregierung

AWO Bundesverband e.V.: Gender Mainstreaming. AWO-Qualität in der Jugendsozialarbeit und Beschäftigungsförderung. Eine Arbeitshilfe. Bonn 2004.

Betrifft Mädchen 4/2003: „Die Wissenschaft hat festgestellt...“ Geschlechterforschung und Mädchenarbeit. Beltz-Verlag.

Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit: Gender Mainstreaming: Das geht alle an! Informationen, Einschätzungen, Anregungen und Praxisbeispiele aus der Arbeit der BAG EJSA. Stuttgart 2003.

Dudenredaktion und Gesellschaft für deutsche Sprache (Hg.): Duden – Thema Deutsch, Band 5: Adam, Eva und die Sprache – Beiträge zur Geschlechterforschung. Dudenverlag 2004.

Offene Jugendarbeit. Zeitschrift für Jugendhäuser, Jugendzentren, Spielmobile 2/2003: Mädchenarbeit kontra Genderpädagogik... Leinfelden-Echterdingen.

Schulewski, Ute: Doing Gender. Gender Effekte in Handlungsstrategien und Handlungskonstellationen von SozialpädagogInnen in der Jugendberufshilfe. München 2002.