

Gender MAINZstreaming



**Ein Konzept
für Frauen und Männer**

Stadt Mainz

Stadt Mainz

Projektgruppe Gender Mainstreaming

Projektleitung: 10.11 Frauenbüro (Gleichstellungsstelle)

vorgelegt im Juli 2003

Mainz, Dezember 2003

Inhalt

		Seite
1.	Beschlüsse der Stadt Mainz zur Einführung des Gender Mainstreaming 4
2.	Die Projektgruppe Arbeitsauftrag, Zusammensetzung und Vorgehensweise 5
3.	Was ist Gender Mainstreaming? 7
4.	Warum Gender MAINZstreaming? 8
5.	Vier-Schritte-Methode Gender Mainstreaming 9
6.	Die Gender-Projekte der Dezernate 1 0
7.	Maßnahmenkatalog 1 1
8.	Ausblick: Strukturen im Gender MAINZstreaming 1 4
9.	Checklisten Checkliste 11 Fragen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Allgemeine Checkliste Gender MAINZstreaming 1 5
10.	Anhang Beispielhafte Fragen: Konzeption für eine Kindertagesstätte 2 0

1. Beschlüsse der Stadt Mainz zur Einführung des Gender Mainstreaming

Am 20. Februar 2002 fasste der Mainzer Stadtrat den Grundsatzbeschluss, Gender Mainstreaming als Handlungsprinzip von Politik und Verwaltung einzuführen. Nach diesem von den Fraktionen CDU, SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und der FDP gefassten Beschluss wurde die Verwaltung beauftragt, ein Gesamtkonzept zur Umsetzung des Gender Mainstreaming bei der Stadt Mainz zu erarbeiten.

Der Beschluss vom 20. Februar 2002 im Wortlaut:

In Erfüllung der Bestimmungen des Amsterdamer Vertrags beschließt der Stadtrat: Gender Mainstreaming gilt bei der Stadt Mainz als kommunales Handlungsprinzip. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Leitmotiv auf allen Ebenen kommunalen Handelns. Bei allen künftigen Planungen und Entscheidungen ist es rechtlich unabdingbar, die Fragen nach unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer zu stellen. Hierfür stehen Rat und Verwaltung in der Verantwortung.

Dem Stadtratsbeschluss gingen bereits zahlreiche Bemühungen voraus, Gender Mainstreaming als Begriff und als Leitmotiv bei der Stadt Mainz zu verankern.

Die vorbereitenden Maßnahmen im Überblick:

Die politische Ebene

Mai 2000	Der Ausschuss für Frauenfragen begrüßt Gender Mainstreaming und bildet eine Arbeitsgruppe (frauenpolitische Sprecherinnen der Fraktionen und Frauenbüro) zur weiteren Bearbeitung des Themas
Februar 2001	Der Stadtrat beschließt die Durchführung einer öffentlichen Anhörung
November 2001	Öffentliche Anhörung des Rates

Die Ebene der Verwaltung

1999 - 2000	Organisationsuntersuchung des Sozialamtes thematisiert erstmals Gender Mainstreaming
März 2000	Frauenbüro informiert über Gender Mainstreaming
Juni 2000	erstmalig Gender-Training im städtischen Fortbildungsprogramm
Dezember 2000	Frauenbüro setzt Informationsarbeit in der Verwaltung fort
1. Halbjahr 2002	Verwaltungsberatungen zur Umsetzung des Stadtratsbeschlusses
Oktober 2002	Bildung der dezernatsübergreifenden Projektgruppe Gender Mainstreaming zur Erarbeitung eines Konzeptes

2. Die Projektgruppe

Arbeitsauftrag, Zusammensetzung und Vorgehensweise

Nach verwaltungsinternen Beratungen zur Umsetzung des Stadtratsbeschlusses im ersten Halbjahr 2002 wurde durch Verfügung des Oberbürgermeisters eine Projektgruppe unter Federführung des Frauenbüros (Gleichstellungsstelle) gebildet, der Vertreterinnen und Vertreter aller Dezernate angehörten. Die Benennung der Vertreterinnen und Vertreter erfolgte durch die Dezernenten. Der Personalrat wurde regelmäßig über den Prozess informiert, ebenso der Ausschuss für Frauenfragen und die AG Gender Mainstreaming des Ausschusses.

Der Arbeitsauftrag an die Projektgruppe lautete, ein Konzept zu erarbeiten, wie der Prozess des Gender Mainstreaming bei der Stadt Mainz eingeleitet werden kann. Mit Hilfe des Konzeptes soll die jeweilige Fachebene in die Lage versetzt werden, die Frage nach geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen selbständig zu beantworten.

Im Oktober 2002 fand die konstituierende Sitzung der Projektgruppe statt. Ihr gehörten an:

Dezernat I: Michael Blessing

Dezernat II: Petra Henkel

Dezernat III: Heike Jung

Dezernat IV: Konstanze Jutzi, später: Richard Nonnweiler

Dezernat V: Claus Hensel

Dezernat VI: (bis zur Neubildung Thomas Pensel) Horst Maus

Dezernat VII: Petra Kicherer

Frauenbüro: Eva Weickart, Anne Knauf

Einbezogen in die Beratungen wurden das Hauptamt, vertreten durch den Amtsleiter, und der Personalrat.

Da die Mitglieder der Projektgruppe thematisches Neuland betraten, war die Einbeziehung externen Sachverständigen Teil der Arbeitsweise. Unterstützt wurde die Projektgruppe in ihren ersten sechs Sitzungen von der freiberuflichen Moderatorin und Gender-Trainerin Gisela Bill.

Vorgehensweise der Projektgruppe

Erarbeitung von Grundlagen des Gender Mainstreaming

Begriffsklärung; Abgrenzung und Schnittstelle zu frauenspezifischen Maßnahmen. Module des Gender Trainings; Erarbeitung von Gender-Kompetenz.

Auswertung einschlägiger Literatur

Die Schriftgutbeschaffung diente sowohl der Informationsbeschaffung als auch der Sondierung möglicher Wege zur Übertragung von Vorgehensweisen auf die Stadt Mainz.

Kontaktaufnahme zu anderen Städten und dem Land Rheinland-Pfalz

Angesprochen wurden Verwaltungen und Organisationen in denen der Gender Mainstreaming-Prozess bereits eingeleitet wurde. Dies diente der Ermittlung möglicher Einführungsstrategien und mündete in die Erstellung eines Grobkonzeptes

(Methodenfestlegung, Benennung von Voraussetzungen, Aufgaben- und Funktionsklärung, Identifizierung von Handlungsfeldern und flankierender Maßnahmen).

Erstellung eines Maßnahmenkatalogs

Die Entwicklung des Maßnahmenkatalogs folgte aus dem Grobkonzept und beschreibt die erforderlichen Schritte zur Einführung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Mainz. Insbesondere: Schulung, projektorientierte Umsetzung, Aufnahme in Controlling und Berichtswesen, Information der Gremien.

*Also, o Freund, es gibt kein Geschäft
von allen,
durch die der Staat besteht,
welches dem Weib als Weib oder dem Mann
als Mann angehörte,
sondern die natürlichen Anlagen
sind auf ähnliche Weise in beiden verteilt,
und an allen Geschäften kann das Weib teilnehmen
seiner Natur nach wie der Mann an allem...*

Platon (427 - 347 v. Chr.)

3. Was ist Gender Mainstreaming?

Die aus dem Englischen stammende Wortschöpfung Gender Mainstreaming klingt für unsere Ohren noch immer gewöhnungsbedürftig. Doch leider gibt es im Deutschen keine treffende Übersetzung.

Hilfsweise lässt sich **Gender** mit **das soziale Geschlecht** oder **die Geschlechterrolle** übersetzen und **Mainstream** eben mit **Hauptstrom**.

Zusammengesetzt bedeutet es, die Geschlechterperspektive überall dort einzunehmen, wo es langgeht, wo geplant wird, wo Entscheidungen getroffen werden - wo also der Mainstream verläuft.

Gender Mainstreaming ist ein *Handlungsprinzip* und eine *Methode* gleichzeitig. Ein Handlungsprinzip deshalb, weil es um die Verwirklichung einer echten Geschlechterdemokratie geht. Eine Methode, weil Gender Mainstreaming auch den Weg beschreibt, wie Geschlechterdemokratie verwirklicht werden kann.

Gender Mainstreaming hilft Frauen und Männern, geschlechtsspezifische Nachteile zu erkennen und sie gezielt abzubauen.

Gender Mainstreaming schärft den Blick auf unser alltägliches Handeln.

Gender Mainstreaming zeigt, dass es keine geschlechtsneutrale Politik gibt, sondern dass sich politische Entscheidungen tatsächlich unterschiedlich auf die Lebenssituationen der meisten Frauen und Männer auswirken können.

Gender Mainstreaming nimmt die Situation von Frauen und Männern in den vielen verschiedenen Zielgruppen einer Verwaltung in den Blick und setzt dort an, wo es erkennbare Nachteile für ein Geschlecht gibt.

Gender Mainstreaming ist ein (vielleicht sogar langwieriger) Prozess und keine einmal beschlossene Angelegenheit.

Gender Mainstreaming lebt vom TOP-DOWN. Motiviert und inspiriert durch die Verwaltungsspitze und die jeweiligen Vorgesetzten sollen alle Beschäftigten in der Lage sein, in ihrem Arbeitsalltag zu beurteilen, ob eine Maßnahme spezifische Auswirkungen auf Frauen und Männer hat.

Ziel von Gender Mainstreaming ist, dass nicht die schlichte biologische Tatsache, eine Frau oder ein Mann zu sein, über Chancen in unserer Gesellschaft, in unserer Stadt entscheidet.

Ziel von Gender Mainstreaming ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen.

4. Warum Gender MAINZstreaming?

Gender Mainstreaming ist ein Prozess für die Stadt Mainz, für die Bürgerinnen und Bürger, für die männlichen und weiblichen Beschäftigten und für die politisch Verantwortlichen.

Das Konzept Gender MAINZstreaming beschreibt den auf Mainz bezogenen Weg und berücksichtigt die spezifischen Gegebenheiten in der Stadt Mainz. Nach Auswertung der Literatur und der Recherche in anderen Kommunen hat sich gezeigt, dass es den Königsweg zur Einführung des Gender Mainstreaming nicht gibt, sondern jede Kommune, jede Organisation ihren eigenen Weg finden und beschreiten muss. Diesem Umstand wird die Stadt Mainz auch durch die Wortschöpfung Gender MAINZstreaming gerecht.

Gender MAINZstreaming ist Teil des Reformprozesses bei der Stadt Mainz und ist unmittelbar mit den Maßnahmen im Neuen Steuerungsmodell zu verknüpfen. Gender MAINZstreaming ist ebenso Bestandteil des Leitbildes der Verwaltung und des Leitbildes der Stadt Mainz.

Vom Prozess des Gender Mainstreaming profitieren beide Geschlechter. Die Einführung von Gender Mainstreaming selbst ist schon ein Gewinn, sie schafft bereits eine win-win-Situation. Der individuelle Gewinn für die Beschäftigten und die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Mainz ist am Anfang des Prozesses noch nicht abschätzbar.

Allgemein lässt sich jedoch sagen, dass Gender Mainstreaming als strategisches Steuerungsinstrument das Ziel einer zielgruppengenauen und bedürfnisdifferenzierten/-orientierten Planung hat. Die unterschiedlichen unmittelbaren und mittelbaren Wirkungen von Entscheidungen auf Männer und Frauen frühzeitig in die planerischen Überlegungen einzubeziehen, bedeutet eine Optimierung der kommunalen Dienstleistungen.



5. Vier-Schritte-Methode Gender Mainstreaming

Für die Stadt Mainz wird als Grundlage die sogenannte Vier-Schritte-Methode empfohlen, die zum Beispiel seit mehreren Jahren in Belgien und den Niederlanden Anwendung findet.

1. Schritt

Analyse des Vorhabens

Richtet sich das, was wir vorhaben, an eine oder mehrere Zielgruppen? Hat das Vorhaben möglicherweise unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer in diesen Zielgruppen? Gibt es Daten, um den Anteil von Frauen und Männern zu ermitteln oder müssen Daten neu erhoben werden?

2. Schritt

Folgenabschätzung

Wie wird sich das Vorhaben auf Frauen und Männer auswirken? Wie nehmen Frauen und Männer das Vorhaben wahr?

3. Schritt

Anpassung des Vorhabens

Wie kann der Entscheidungsprozess gestaltet werden, damit auch tatsächlich die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert wird?

4. Schritt

Umsetzung und Controlling

Wurde das Ziel erreicht? Was muss verbessert werden? Was ist zu tun?



6. Die Gender-Projekte der Dezernate

Dezernat	Projekt
Dezernat I	Projekt 1: Migrationskonzept Projekt 2: Personalentwicklungsplan
Dezernat II	Projekt: Neubau der Grundschule Lerchenberg
Dezernat III	Projekt 1: Organisationsentwicklung im Bereich Hilfen zur Erziehung Projekt 2: Kitas - wo sind die Erzieher?
Dezernat IV	Projekt 1: Publikationen im Bereich der Mainzer Wirtschaft Projekt 2: Strukturanalyse zur Herstellung von Transparenz im Bildungsbereich Medien
Dezernat V	Projekt: Kundenorientierte Optimierung der Angebote des Umweltinforma- tionszentrums
Dezernat VI	Projekt: Verkehrsabteilung des Ordnungsamtes
Dezernat VII	Projekt: Kulturentwicklungsplan

7. Maßnahmenkatalog

7.1 Maßnahme Datenlage

Gender Mainstreaming ist ein analytisches Verfahren, das sich nicht auf Vermutungen stützt.

Um zielgenau arbeiten zu können, ist eine ausreichende Datenlage unerlässlich. Es reicht nicht, zu wissen, dass 52 Prozent der Mainzer Bevölkerung weiblich ist, um Benachteiligungen in einzelnen Bereichen zu erkennen.

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
Analyse aller Datensammlungen im Amt 12 im Hinblick auf Differenzierung nach Geschlecht	12 - Amt für Stadtentwicklung, Statistik und Wahlen	
Nachbesserungen bei bereits erhobenen Daten	12 - Amt für Stadtentwicklung, Statistik und Wahlen	
Berücksichtigung von GM bei Neuerhebungen	12 - Amt für Stadtentwicklung, Statistik und Wahlen	

7.2 Maßnahme Kompetenzvermittlung / Kompetenzerwerb

Um beurteilen zu können, ob eine Maßnahme spezifische nachteilige Auswirkungen auf Frauen und Männer hat, ist der Erwerb von »Gender-Kompetenz« unerlässlich.

Maßnahmen für Führungskräfte

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
obligatorisches Gender-Training im Rahmen des Führungskollegs (Amtsleitungen, Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen)	11 - Personalamt	Daueraufgabe
fachbezogene Gender-Fortbildungen für Führungskräfte (z.B. im gesamten Planungsbereich)	11 - Personalamt Fachämter	Daueraufgabe
Informationsveranstaltung für die Gender-Projekte	Oberbürgermeister	nach Verabschiedung des Konzeptes im Stadtrat
Informationsveranstaltung für Amtsleitungen	Oberbürgermeister	nach Verabschiedung des Konzeptes im Stadtrat

Maßnahmen für alle Beschäftigte

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
Gender-Trainings	11 - Personalamt	Daueraufgabe
fachbezogene Fortbildungen (z.B. für Mädchen-, Jungenarbeit; für Planungsämter)	11 - Personalamt	Daueraufgabe
Nutzung des Intranets als Informationsquelle für Beschäftigte	Projektgruppe Projektleitungen	Daueraufgabe

Finanzierung: aus laufendem Haushalt Fortbildungen / Umverteilung von Mitteln

Maßnahmen für politisch Verantwortliche

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
regelmäßige Information an Stadtrat / Fraktionen / Ausschüsse	Dezernate	Daueraufgabe

7.3 Maßnahme »Produkt Gender Mainstreaming«

Gender MAINZstreaming ist keine Aufgabe, die noch zusätzlich geleistet werden soll, sondern ein Bestandteil der laufenden Verwaltungsangelegenheiten. Gender MAINZstreaming setzt auf Integration in bestehende Arbeitsabläufe und orientiert sich am Produktkatalog der Verwaltung.

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
Analyse der Aufgaben und Leistungen auf genderrelevante Faktoren	Dezernate Amtsleitungen Abteilungsleitungen	bis Sommer 2004
Projektentwicklung/ Projektmanagement (Repräsentanz von Frauen und Männern etc.)	ProjektleiterInnen	laufend

Finanzierung: aus laufendem Haushalt

7.4. Maßnahme Gender MAINZstreaming in der Verwaltungssteuerung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
Aufnahme von Gender Mainstreaming in das Berichtswesen	Ämter	Daueraufgabe

7.5 Maßnahme Strukturelle Sicherung der Gleichstellungsarbeit

Für die Stadt Mainz gelten weiterhin die gesetzlichen Standards zur Gleichstellungsarbeit nach der Gemeindeordnung und dem Landesgleichstellungsgesetz.

Maßnahme	Verantwortlichkeit	zeitliche Dauer
Strukturelle Sicherung der Gleichstellungsarbeit	Oberbürgermeister Stadtrat	Daueraufgabe
Gleichstellungsmaßnahmen nach der Gemeindeordnung	10.11 Frauenbüro	Daueraufgabe
Gleichstellungsaufgaben nach dem Landesgleichstellungsgesetz	11 - Personalamt 10.11 Frauenbüro	Daueraufgabe
Fortschreibung des Frauenförderplans	11 - Personalamt	Daueraufgabe
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Amtsleitungen Abteilungsleitungen 11 - Personalamt 10.11 Frauenbüro	Daueraufgabe

Finanzierung: aus laufendem Haushalt



8. Ausblick: Strukturen im Gender MAINZstreaming

Mit der Vorlage des Gesamtkonzeptes ist die Arbeit der dezernatsübergreifenden Projektgruppe abgeschlossen. Die Verantwortung für die Gestaltung und Umsetzung der Pilotprojekte liegt nunmehr bei den Dezernaten, beziehungsweise bei den von den Dezernaten beauftragten Ämtern. Dazu sind auf der jeweiligen Fachebene entsprechende strukturelle Maßnahmen einzuleiten.

Empfohlen werden folgende strukturelle Maßnahmen:

Phase der Pilotprojekte

Um die Pilotprojekte nicht als voneinander isolierte Einzelprojekte durchzuführen, kommen die Projektverantwortlichen regelmäßig bis zum Abschluss des jeweiligen Projektes unter Leitung des Frauenbüros zusammen, um die jeweiligen Schritte und Hemmnisse im Prozess zu analysieren und einen gemeinsamen Bericht für die Gremien zu erarbeiten.

Daueraufgabe Gender MAINZstreaming

Nach Abschluss der jeweiligen Pilotprojekte sind die strukturellen Maßnahmen zu überprüfen, bzw. zu modifizieren.

Vorschlag 1: Lenkungsgruppe

Zur langfristigen Begleitung des Prozesses Gender MAINZstreaming ist die Einrichtung einer Lenkungsgruppe auf der Ebene der Gesamtverwaltung zu prüfen. Durch die Schaffung eines solchen Gremiums ließe sich langfristig sicherstellen, dass die Stadt Mainz im Prozess des Gender MAINZstreamings fortschreitet.

Vorschlag 2: Genderbeauftragte

Alternativ zu Vorschlag 1 bietet sich an, für jedes Dezernat eine/einen Genderbeauftragte/n zu benennen und diese Struktur durch die Benennung einer/eines Genderbeauftragten für die Gesamtverwaltung zu ergänzen. Dieses achtköpfige Gremium berät die Verwaltung bei der weiteren Umsetzung des Gender MAINZstreaming und legt regelmäßig einen Bericht zum Stand der Umsetzung vor.

10. Checklisten

Die Projektgruppe entwickelte für die Beschäftigten der Stadt Mainz zwei Checklisten zur Beurteilung der Geschlechterrelevanz von Planungen und Entscheidungen.

Die **Checkliste »11 Fragen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«** dient der Sensibilisierung für das Thema. Die Beschäftigten können hier selbst Einschätzungen vornehmen, in welcher Weise ihr Arbeitsgebiet von Gender Mainstreaming berührt ist.

Die **»Allgemeine Checkliste«** bietet bei Projekten einen ersten Orientierungsrahmen zur Beurteilung der Geschlechterrelevanz.

Konkretere Checklisten sind von den Ämtern und in der Pilotphase von den Projektmitarbeitenden zu erarbeiten.





**Gender Mainstreaming
11 Fragen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Niemand kennt Ihren Arbeitsbereich so gut wie Sie selbst. Gender Mainstreaming in der Stadt Mainz setzt daher auf Ihre Kompetenz und verbindet sie mit der Fragen nach den Auswirkungen Ihres Handelns auf die Situation von Frauen und Männern in Mainz und ob Ihr Handeln der Gleichstellung von Frauen und Männern dient. Nicht immer ist es leicht, diese Fragen auf Anhieb zu beantworten. Die nachstehende Liste von Fragen soll Ihnen dabei helfen.

1	Für welchen Arbeitsbereich/welche Arbeitsbereiche sind Sie zuständig?	
2	Auf welche(n) Bereich(e) des städtischen Lebens üben Sie durch Ihre Tätigkeit Einfluss aus? (z.B. durch Entscheidungen, Vorbereitung von Entscheidungen,...)	
3	Wo kommen in diesem Bereich/ in diesen Bereichen Frauen und Männer vor? (z.B. als KundInnen, als SteuerzahlerInnen, als WählerInnen,...)	
4	Wissen Sie, wie groß der Anteil der Frauen und der Anteil der Männer an Ihrer Zielgruppe/ Ihren Zielgruppen ist?	
5	Nehmen mehr Frauen oder mehr Männer Ihre Dienstleistung in Anspruch?	
6	Welche Gründe könnten dafür eine Rolle spielen?	
7	Welche Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts könnten in Ihrem Arbeitsbereich eine Rolle spielen?	

8	Gab es oder gibt es in Ihrem Arbeitsbereich bereits Anknüpfungspunkte zur Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern?	
9	Wenn ja, welche waren das?	
10	Wurden bereits Fragen der Gleichstellung an Sie herangetragen? (z.B. von Interessengruppen, aus der Verwaltung)	
11	Wenn ja, wie haben gleichstellungspolitische Zielsetzungen Ihre Arbeit beeinflusst?	

Allgemeine Checkliste Gender Mainstreaming



Gender Mainstreaming

Bezeichnung der Maßnahme

Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Maßnahme

ja	wahrscheinlich	möglicherweise	nein

wenn Antwort »ja«, »wahrscheinlich« oder »möglicherweise«, bitte Checkliste ausfüllen

wenn Antwort »nein«, warum hat die Maßnahme keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen?

<input type="checkbox"/> Hat die Maßnahme Einfluss auf das Leben der Bevölkerung / von Teilen der Bevölkerung?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> wahrscheinlich <input type="checkbox"/> möglicherweise <input type="checkbox"/> nein
--	--

<input type="checkbox"/> An welche Zielgruppe(n) richtet sich die Maßnahme?	(offene Antwort)
---	------------------

<input type="checkbox"/> Welchen Anteil haben Frauen und Männer an der Zielgruppe/den Zielgruppen?		Frauen	Männer
	absolut		

in Prozent		
-------------------	--	--

<input type="checkbox"/> Ist die Datenlage zur Beantwortung der Frage <input type="checkbox"/> ausreichend?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
wenn nein, welche zusätzlichen Daten sind erforderlich?	(offene Antwort)
Ist die Neuerhebung von Daten mit Kosten verbunden?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
wenn ja, wie hoch werden die Kosten veranschlagt?	

<input type="checkbox"/> Trägt die Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
wenn ja, warum?	
Wenn nein, warum nicht?	

10. Anhang

Beispielhafte Fragen: Konzeption für eine Kindertagesstätte

Auszug aus

Faulstich-Wieland, Hannelore: Gender Mainstreaming im Bereich der Kindertagesstätten. In: Gabriele v. Ginsheim, Dorit Meyer (Hg.): Gender Mainstreaming. Neue Perspektiven für die Jugendhilfe. Stiftung SPI Sozialpädagogisches Institut Berlin. Berlin 2001, S. 121 - 132

Unsere Einrichtung und ihre Geschichte:

- Waren es Frauen oder Männer, die sich um die Gründung der Einrichtung bemüht haben?
- Gab es irgendwann einmal besondere Aufmerksamkeit für Geschlechterfragen in der Einrichtung?

Trägerschaft:

- Hat unsere spezifische Trägerschaft Auswirkungen auf die zu fördernden Mädchen und Jungenbilder?

Unsere Einrichtung und ihr Umfeld:

- Unterscheiden sich die Mädchen und Jungen, die in unser Haus kommen, in ihren Lebensbedingungen?
- Haben die Kinder zu Hause bzw. im sozialen Netz vor allem Frauen als Ansprechpartnerinnen oder stehen ihnen auch männliche Partner zur Verfügung?
- Sind die Spielflächen und die Freizeitangebote für Kinder von beiden Geschlechtern gleichermaßen nutzbar? Werden sie von beiden Geschlechtern genutzt?

Organisationsstruktur unserer Einrichtung

- Wie verteilen sich die Mädchen und Jungen auf unsere Gruppen bzw. auf unsere Angebote?

Unsere sozialpädagogischen Ziele und wie wir sie erreichen wollen:

- Haben wir Vorstellungen davon, was wir mit den Mädchen, was mit den Jungen erreichen wollen? Ist es für beide das gleiche oder sind es unterschiedliche Ziele?
- Wollen wir mit Eltern über die Erziehungsfragen, die sich auf das Geschlecht der Kinder beziehen, in eine Diskussion kommen?

Unsere Einrichtung und ihre Räume:

- Haben wir Räume oder Material, die oder das von Mädchen oder von Jungen häufiger oder ausschließlich benutzt werden? Wenn ja, woran liegt das und wollen wir das so?
- Gibt es in den Außenanlagen Bereiche oder Geräte, die von einem Geschlecht eher oder nur genutzt werden? Wenn ja, woran liegt das und wollen wir das so?

Leben und Lernen in der Einrichtung

- Unsere Vorstellung von der Entwicklung von Mädchen bzw. von Jungen
- Prinzipien der Alltagsgestaltung: Machen wir besondere Angebote für Mädchen oder Jungen? Werden bestimmte Aufgaben vor allem von Mädchen oder vor allem von Jungen wahrgenommen? Beziehen wir andere Personen in unseren Alltag ein- und wenn ja, sind das eher Frauen oder eher Männer? Was erwarten wir von Frauen, was erwarten wir von Männern? Entspricht das jeweils den Geschlechterstereotypen oder versuchen wir, gerade »untypische« Personen zu gewinnen?
- Gezielte pädagogische Angebote: Machen wir Angebote, die Mädchen in Bereichen stärken, die eher den Jungen zugeschrieben werden und umgekehrt? Machen wir Angebote, die Mädchen ermöglichen, Wut zu äußern, und Jungen ermöglichen, Gefühle von Angst oder Trauer zu zeigen?
- Das Aufnahmeverfahren in unserer Einrichtung: Achten wir bei der Aufnahme darauf, möglichst gleiche Anteile von Mädchen und Jungen zu haben? Achten wir darauf, solche Kinder zu nehmen, deren Mütter dadurch Erwerbschancen wahrnehmen können? Achten wir darauf, auch Kinder zu haben, deren Väter sich intensiv um Erziehungsaufgaben kümmern?

Das Dienstleistungsangebote unserer Einrichtung:

- Können wir Angebote machen, die in der Gemeinde dazu beitragen, Geschlechterungleichheiten zu verändern?

Dokumentationsformen der Arbeit:

- Machen wir Aufzeichnungen, die uns Hinweise geben können, ob wir Mädchen und Jungen unterschiedlich behandeln? Machen wir Aufzeichnungen, die uns Hinweise geben, wie Mädchen und Jungen unter und miteinander umgehen?

Unsere Zusammenarbeit mit den Eltern:

- Haben wir Kontakte zu Müttern und Vätern? Beziehen wir Mütter und Väter- oder Großmütter und Großväter - in unsere Arbeit mit ein? Bieten wir Gespräche auch für Väter an?
- Enthalten unsere Mitteilungen an die Eltern auch spezielle Informationen zu Geschlechterfragen?
- Wie ist unser Elternbeirat zusammengesetzt? Sind Mütter und Väter vertreten? Sind vielleicht vor allem Mütter vertreten, während der Vorsitz von einem Vater wahrgenommen wird?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung:

- Sind wir ein reines Frauenteam oder gehören Männer dazu? Wie sieht unsere Arbeitsteilung aus? Gibt es bestimmte Arbeiten, die immer von denselben Personen gemacht werden? Fördern wir auch »geschlechtsuntypische« Verhaltensweisen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Kontakt zu anderen Einrichtungen und sozialen Diensten für Kinder und Familien am Ort:

- Suchen wir Zusammenarbeit mit anderen, um - wenn wir keine Männer in der Einrichtung haben - den Kindern auch männliche Vorbilder zu vermitteln?

Die Verwaltung der Einrichtung und ihre Finanzierung:

- Sind die Entscheidungsbereiche und Zuständigkeiten gleichermaßen auf Frauen und Männer verteilt?

Nachwort:

- Haben wir Vereinbarungen darüber, in welcher Weise wir Fragen, die das Geschlechterverhältnis betreffen, regelmäßig prüfen wollen?