



Gender Mainstreaming

Genderorientierte Projektplanung in der Kinder- und Jugendhilfe



Gender Mainstreaming zielt auf 3 Ebenen einer Organisation/ eines Trägers:

1. Auf die Ebene der Organisation, als Strategie der Organisationsentwicklung
2. Auf die Ebene der Mitarbeiter/innen, als Strategie der Personalentwicklung
3. Auf die Ebene der Projekte und Maßnahmen, als Strategie der Qualitätsentwicklung



Identifizierung von Projektbereichen:

Sechs Projektbereiche

1. Konzeption
2. Zielgruppen
3. Angebotsstruktur
4. Interaktionen
5. Teamreflexion
6. Selbstevaluation



Gender Mainstreaming ist ein zielorientiertes Verfahren

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming
orientiert sich an einer Zielpyramide:

Oberziel

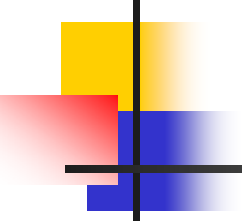
„Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern“

Wirkungsziele

„Interaktionen im Projekt (Team, Adressaten) werden hinsichtlich ihrer geschlechtsbezogenen Aufladungen wahrgenommen“

Handlungsziele

(Projektbezogene Ziele)



Definition von Wirkungszielen

(Bezogen auf die 6 Projektbereiche)

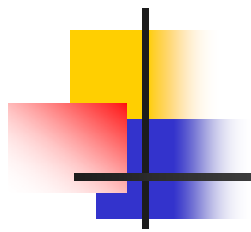
1. Die Konzeption lässt eine geschlechterbewusste Sichtweise erkennen.
2. Zielgruppen werden unter einem geschlechtsbezogenen Blickwinkel wahrgenommen.
3. Eine differenzierte, zielgruppengenaue Angebotsstruktur wird mit Blick auf beide Geschlechter umgesetzt.
4. Interaktionen im Projekt (Team, Adressaten) werden hinsichtlich ihrer geschlechtsbezogenen Aufladungen wahrgenommen.
5. Ansätze einer geschlechterbewussten Teamreflexion werden verfolgt.
6. Prozesse der Selbstevaluation erfolgen unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive.



Verfahren einer genderorientierten Projektplanung

Umsetzung von 5 Schritten:

1. Durchführung einer Gender-Analyse
2. Festlegung von Handlungszielen
3. Beschreibung von Maßnahmen
4. (Benennung von Indikatoren)
5. Festlegung der Rahmenbedingungen
(Zeitraumen, Zuständigkeiten etc.)



1. Schritt:

Durchführung einer Gender-Analyse



Bereich 4: Interaktionen

Schlüsselfragen:

In welcher Form wird die Geschlechtszugehörigkeit als Aspekt des professionellen Handelns im Team analysiert?

Verhalten sich die Mitarbeiter/innen im Projekt eher „rollenkonform“ oder eher „geschlechtsuntypisch“?

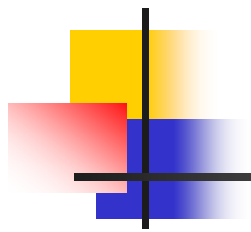
Wird Wert darauf gelegt geschlechtsbezogene Tätigkeitszuschreibungen im Projektalltag zu vermeiden?

Wie beziehen sich weibliche Mitarbeiterinnen im Projektalltag auf Jungen, wie auf Mädchen?

Gibt es diesbezüglich geschlechtsbezogene Differenzen?

Wie beziehen sich männliche Mitarbeiter im Projektalltag auf Jungen, wie auf Mädchen ?

Gibt es diesbezüglich geschlechtsbezogene Differenzen?



2. Schritt:

Festlegung von Handlungszielen



Bereich 4: Interaktionen

Handlungsziele:

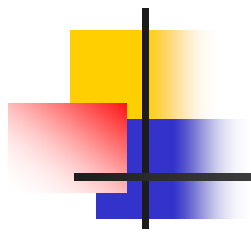
- Die Mitarbeiter/innen reflektieren, ob sie in der Kommunikation mit den Adressaten/innen (unbewusst) Rollenstereotype bedienen
- „Rollenunkonformes“ Verhalten wird seitens der Mitarbeiter/innen wahrgenommen und bewusst unterstützt
- Es wird von den Mitarbeiter/innen reflektiert, unvertrautes gegengeschlechtliches Verhalten nicht automatisch zu sanktionieren
- Geschlechtsbezogene Übergriffe zwischen den Adressaten werden nicht übersehen, sondern thematisiert.



Schritte 3 - 5:

3. Benennung von Maßnahmen
(bezogen auf die einzelne Handlungsziele)
4. (Benennung von Indikatoren)
5. Festlegung der Rahmenbedingungen
(Zeitraumen, Zuständigkeiten etc.)

Ende: Evaluation



Zum Abschluss



Vorsicht vor den Nebenwirkungen (!)

In der (genauen) Beobachtung und Benennung von Geschlechterdifferenzen liegt immer auch die Gefahr, sie zu „reifisieren“, d.h. sie durch ihre Beschreibung und Benennung wieder festzuschreiben und erneut zu verstärken.

Gender Mainstreaming heißt deshalb auch, sein Augenmerk ebenso auf das Neue, Unerwartete, Unvorhergesehene in der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse zu richten.