

## Nachhaltigkeit für Gender Mainstreaming

1. Leitbild zu Gender/Gleichstellung entwickeln und anwenden
2. Votum der Geschäftsleitung für die Einführung von Gender Mainstreaming
3. Selbstverpflichtung der Geschäftsleitung  
Genderaspekte in ... Prozessen konkret zu berücksichtigen (z.B. ArGUS und andere Ausschüsse, Abbauprozesse, Umstrukturierungen, Entwicklung neuer Dienste etc.)
4. Verpflichtung von Führungskräften zu einer eigenen Strategie / zur Umsetzung von Maßnahmen der Geschäftsleitung
5. Einrichtung eines Gender-Ausschuss´
6. Einstellung von Gleichstellungs- / Genderbeauftragten
7. Anknüpfungspunkte:
  - Geschlechterdifferenzierte Auswertung des Personalberichts (vgl. Genderaspekte im Personalbericht)
  - Monatlicher Themenrückblick aus Gendersicht
8. Aufbau und Unterstützung eines Pools von MultiplikatorInnen
  - Führungskräfte
  - Genderanwält/-innen
  - Alternativen zu Anwaltschaften
    - Genderbeauftragte (wenn es interessierte Frauen und Männer gibt)
    - Fachleutepool in größeren Organisationseinheiten)
    - Strukturelle Verankerung des Themas unabhängig von Personen
9. Anwendung von Gender-Prüffragen bei jedem Thema, Beschluss, Maßnahme etc.
10. Einbringen von Genderaspekten in Projekten, Prozessen, Themen  
z.B. beim Aufbau neuer Dienste, Abteilungen und Einrichtungen  
in Umstrukturierungs- und Abbauprozessen
11. Bearbeitung übergreifender gleichstellungsrelevanter Themen  
Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
aus der Mitarbeitendenbefragung
12. Beratung/Unterstützung/Schulung von Projektleiter/-innen  
(Infomaterial, Gespräch, Checkliste/Leitfragen)  
Materialienberatung und -weitergabe (Checklisten, etc.)  
Beteiligung, Einbeziehung im Vorfeld von Projekten  
Bewertung von Papieren, Beschlussvorlagen, Projektergebnissen etc.  
Einbeziehung von Genderfachleuten im Vorfeld von Projekten etc.
13. Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit
14. Genderbezogene Überarbeitung von Handbüchern, Vorlagen, Geschäftsleitungsbeschlüssen  
und von Dienst, -Betriebsanweisungen  
(z.B. Projekthandbuch, Qualitätshandbuch)
15. Genderaspekte konkret durch Hilfestellung in Projekten implementieren  
z.B. durch Erläuterung, Beratung, Einbringen von Instrumenten und Verfahren etc.
16. Gender im (Basis-) Team  
Beratungspool zur niedrigschwelligen Durchführung von Genderanalysen im Team  
(z.B. als Thema im Qualitätsgespräch)
  - Wie arbeiten Frauen und Männer zusammen?
  - Wer macht was (PC-arbeit, hausmeisterliche vs. hauswirtschaftliche Tätigkeit etc.)
  - geschlechtsrollentypisierung: Mann macht das und das ...
  - Wie können Gender-Aspekte im Team bewusst gemacht und mehr berücksichtigt werden?
  - Aufnahmesituation / -entwicklung (Wird ein Geschlecht häufiger aufgenommen,
  - Frage: Was bedeutet es, als Frau einen Mann/Jungen oder als Mann eine Frau/Mädchen zu betreuen?
  - Geschlechtsspezifische Pädagogik
17. Geschlechtersensibilität im pädagogischen Alltag: Gendersensibilität in der pädagogischen Arbeit und im Team
  - Integration als Thema in den Qualitätsgesprächen
  - 2-4 mal jährlich Reflexion der Teamthemen: Aufspüren von Genderaspekten