



Landeshauptstadt
München
**Gleichstellungsstelle
für Frauen**

Genderkompetenz ist magic!



f

Impressum**Herausgeberin**

Landeshauptstadt München
Gleichstellungsstelle für Frauen
Marienplatz 8, 80331 München
Telefon (089) 233-9 24 65
gst@muenchen.de
www.muenchen.de/gst

Verantwortlich

Nicole Lassal,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Projektleitung und Redaktion

Zara Jakob Pfeiffer,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Lektorat

Marion Bär, Hildegard Kölbl,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Fotos

Zara Jakob Pfeiffer, S. 4, 6, 12, 16, 22
und 44; Ole Wakulat S. 8;
Uschi Sorg, S. 10; privat: S. 14
und S. 36; Ron Otto, S. 18;
Eva Kaster-Müller S. 20; Diana-Sandrine
Kunis, S. 24; Ulrike Mößbauer, S. 26;
freeimages.com, S. 28;
Feuerwehr München, S. 30;
Michael Nagy, S. 32;
flickr.com (2021), S. 34;
Kurt Daschner, S. 38; Adobe Stock, S. 40;
Amélie Tsaag Valren, S. 42

Gestaltung

Wolfgang Gebhard
:Visuelle Kommunikation,
Beate Groß

Druck

Stadtkanzlei
Gedruckt auf Papier
aus 100 % Recyclingpapier
München, Juli 2022

Das bedeutet Genderkompetenz für meine Arbeit

Wir haben Kolleg*innen
gefragt, was Genderkompetenz
für sie und ihren Arbeitsalltag
bedeutet und welcher
Gegenstand für sie Gender-
kompetenz symbolisiert.

Genderkompetenz heißt erkennen, wo etwas ungerecht ist.

Zum Beispiel
im Fußball.



Als ich meinem Sohn vorgeschlagen habe zusammen Fußball zu spielen,

weil er niemanden zum Spielen hatte, hat er mir geantwortet, dass er nicht will, weil ich ein Mädchen bin und deshalb nicht Fußball spielen kann. Ich habe mir in dem Moment gedacht, er hat in seinem Alter – er ist neun Jahre – schon so sehr Geschlechterbilder verinnerlicht, dass er von vornherein davon ausgeht, dass Mädchen nicht Fußball spielen können. Aber warum sollen Mädchen denn nicht Fußball spielen können? Darüber habe ich mit ihm gesprochen.

Für mich stand der Fußball früher auch nur für Männer. Im Fernsehen wird meistens nur Männerfußball übertragen. Sobald wir von Fußball reden, denken alle an Männer. Wenn Frauen Fußball spielen, dann sagen wir „Frauenfußball“. Wenn Männer Fußball spielen, dann sagen wir einfach „Fußball“. Der Männerfußball wird viel mehr beachtet und gewertschätzt. Erfolgreiche Fußballer werden sehr viel mehr beachtet und verehrt als Frauen. Sie verdienen auch viel mehr Geld.

Vor ungefähr 30 Jahren spielte die deutsche Frauen-Nationalmannschaft noch für ein Kaffeeservice. Diese Prämie gab es vom Deutschen Fußball-Bund für den Europameistertitel 1989. Immerhin war es der erste große internationale Erfolg eines offiziellen DFB-Teams. Seitdem hat sich einiges verändert, aber leider wird der Frauenfußball auch heute noch nicht so gewürdigt wie der Männerfußball.

Genderkompetenz heißt für mich, zu erkennen, wo etwas ungerecht ist – zum Beispiel im Fußball. Alle, die das wollen, sollen Fußball spielen können – ganz unabhängig vom Geschlecht. Fußball ist nicht nur für Männer, sondern für alle. Der Fussball sollte nicht nur zu den Jungs (Männern) rollen, sondern auch mal die Richtung wechseln und zu den Mädchen (Frauen) rollen. Es wäre schön, wenn Menschen sobald sie einen Fußball sehen, nicht mehr nur an Männer denken – oder denken, dass Mädchen oder Frauen das nicht können.

Der Fußball ist nur ein Beispiel für Ungerechtigkeit aufgrund des Geschlechts. Frauen sollten genauso viel verdienen und genauso respektiert werden wie Männer. Das ist ja nicht nur im Fußball so, sondern in vielen Bereichen des Lebens, dass Frauen ungerecht behandelt, bezahlt und nicht genug gewertschätzt werden.

Genderkompetenz heißt, das zu erkennen und zu ändern.

Hülya Naimen

Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle
für Frauen der Landeshauptstadt München

Genderkompetenz ist wie ein guter Wanderstiefel,

der – auch in unebenem
Gelände – einen festen
Halt gibt.



Genderkompetenz ist für mich wie ein guter Wandertiefel. Er gibt mir keinen genauen Weg vor und er nimmt mir auch nicht den Aufstieg zum Gipfel ab. Aber er gibt mir Halt, einen festen Stand und Sicherheit auf dem Weg, den ich vor mir habe – gerade auch, wenn es mal ein bisschen holpriger und unbequemer wird.

Und apropos unbequem: Wie jeder gute Wandertiefel muss auch Genderkompetenz eingelaufen bzw. eingeübt werden. Das kann am Anfang auch mal ein bisschen schmerzhaft sein, weil es nicht zuletzt auch darum geht, eigene (unbegründete) Vorannahmen über Geschlechterrollen in Frage zu stellen, auf eigene Vorurteile zu stoßen sowie das eigene Verhalten selbstkritisch zu reflektieren und an manchen Stellen zu verändern. Aber wenn der Wandertiefel, um im Bild zu bleiben, erstmal eingelaufen ist, eröffnet auch Genderkompetenz ganz neue Wege – hin zu einem produktiven, professionellen und vor allem empathischen und (geschlechter-)gerechten Umgang mit gesellschaftlicher und geschlechtlicher Vielfalt.

Und noch in einem weiteren Punkt erinnert mich Genderkompetenz an einen guten und stabilen Wandertiefel: zu bequem sollte er auch nicht sein. Denn das ist vielleicht schon das erste Anzeichen dafür, dass er ausgelatscht ist. Damit meine ich, dass Genderkompetenz niemals ein vollendeter und abgeschlossener Zustand sein kann – genauso wie kein Wandertiefel (nicht einmal der allerbeste) für die Ewigkeit gemacht ist. Stattdessen fordert Genderkompetenz –

ebenso wie eine rassistis- und antise-mitismuskritische Haltung – von uns allen, eigene Gewissheiten, Weltbilder und Verhaltensweisen immer wieder aufs Neue kritisch auf ihren klischeehaften, komplexitätsreduzierenden und diskriminierenden Gehalt hin zu hinterfragen, sie mit der komplexen gesellschaftlichen Realität abzugleichen und – bei Bedarf – einen neuen Wandertiefel einzulaufen. Dieser gibt uns dann hoffentlich wieder eine neue Trittsicherheit und bewahrt uns gleichzeitig vor dem Abrutschen in die haltungslose Beliebigkeit, wie auch in die dogmatische Bequemlichkeit.

Aber wahrscheinlich werden auch dieser Text, dieser Blick und diese Metapher der Komplexität dessen, was Genderkompetenz eigentlich bedeutet, nicht wirklich gerecht. Denn wo bleiben hier die Perspektiven all derer, die tagtäglich und auch strukturell unter den Folgen mangelnder Genderkompetenz leiden? Die – oftmals schon als Kinder – in verengte Rollen- und Klischeebilder gepresst und damit vielfältiger Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten beraubt werden. Die nicht in das starre Korsett klar voneinander abgetrennter Geschlechter(-rollen) passen. Deren Geschlechtsidentität von anderen angezweifelt, in Frage gestellt oder gar offensiv abgesprochen wird. Die ausgeschlossen, benachteiligt, diskriminiert und angegriffen werden, weil sie sind, wer sie sind. Die – um doch wieder im Bild der Metapher zu bleiben – jeden Tag in einer immer noch patriarchalen und (geschlechter-)ungerechten Gesellschaft auf der Strecke bleiben, (unbewusst) getreten oder (bewusst) zertrampelt werden.

Genderkompetenz ist also wohl doch so viel mehr als nur ein bequemer Wanderschuh. Sie ist kein nettes Accessoire, das irgendwie nice to have ist – sondern sie ist die unabdingbare Voraussetzung dafür, dass wir wirklich gerecht und gleichberechtigt miteinander umgehen.

Florian

Mitarbeiter im Direktorium
der Landeshauptstadt München

Genderkompetenz erfordert,

dass man ab und an zum
Besen greift und durchkehrt.



Was hat ein Besen sinnbildlich betrachtet mit Genderkompetenz zu tun?

Mit solchen Besen kehren unsere Kolleg*innen der Straßenreinigung tagtäglich die Straßen in München und befreien sie damit von Laub, Staub und Unrat. Genderkompetenz erfordert es auch, dass man ab und an zum Besen greift und „durchkehrt“ – in dem Fall allerdings nicht auf der Straße, sondern vor der eigenen Haustür – genauer gesagt, in unseren eigenen Köpfen.

Wie sich im Herbst zum Beispiel auf den Straßen das alte Laub sammelt und Fußgänger*innen und Fahrradfahrer*innen den Weg versperrt, so haben sich auch in unseren Köpfen über die Zeit hinweg so manche Vorstellungen festgesetzt, die veraltet, verstaubt und inzwischen überholt sind. Auch sie behindern uns in unserem Denken und Handeln.

Genderkompetenz bedeutet unter anderem, dass man sich kritisch mit den eigenen Werten, Normen und Einstellungen auseinandersetzt und sie auf ihren Wahrheitsgehalt, ihre Sinnhaftigkeit und ihre Wirkung hin überprüft – in diesem Fall im Hinblick auf Geschlechterverhältnisse.

Welche Verhaltenserwartungen habe ich in Bezug auf die unterschiedlichen Geschlechter und welche Stereotypen haben sich über die Zeit hinweg in mir gebildet?

Wie ausgewogen ist das Verhältnis von Teilhabe und Einflussnahme der unterschiedlichen Geschlechter in unserer Gesellschaft und wie können hier Unausgewogenheiten ausbalanciert werden? Was kann ich dazu beitragen?

Trifft unser bisheriges Verständnis über Geschlechterrollen überhaupt noch zu? Ist die traditionelle Einteilung in lediglich zwei Geschlechter realistisch und inwiefern beschränken wir uns dadurch und wen grenzen wir dabei aus?

Im Fasching vertreiben wir mit dem „Kehraus“ endgültig den Winter mit samt seiner Kälte. Wir möchten der Sonne den Weg bereiten und hoffen auf den Frühling und mildes Klima, damit die Natur wieder aufblüht und wir Menschen wieder stärker am Leben draußen, im Freien, teilhaben können. Genderkompetentes Handeln ist von ähnlicher Überzeugung getragen: Es ist an der Zeit, Haltungen, Denkweisen und Einstellungen, durch die Menschen benachteiligt oder gar ausgegrenzt werden, zu vertreiben und aus dem Weg zu kehren. So kann Platz geschaffen werden für ein Klima der Fairness und Toleranz, in dem vielfältige Lebensentwürfe Platz finden und Menschen friedlich zusammenleben können.

Das Baureferat ist bunt und allein in der Straßenreinigung sind Kolleg*innen aus mehr als 20 Nationen vertreten. So betrachte ich es als meine Aufgabe, die Auseinandersetzung mit Themen, die Veränderungen der Geschlechterrollen in der Gesellschaft mit sich bringen, unter Beachtung unserer vielfältigen Erfahrungen und Einstellungen im Baureferat zu fördern und Gelegenheit für Dialoge zu schaffen.

Yvonne Schiemenz-Cullmann

Örtliche Gleichstellungsbeauftragte,
Baureferat

Genderkompetenz heißt genau hinschauen, Chancengleichheit messen,

Handlungsbedarfe
erkennen und umsetzen.



Genderkompetenz bedeutet, genau hinzuschauen und zu prüfen, ob Geschlecht bei einem Sachverhalt relevant ist oder nicht. Es geht darum, die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedarfe und Voraussetzungen von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter zu erkennen. Hier helfen beispielsweise Studien oder Statistiken. Um herauszufinden, in welchen Bereichen Frauen, Männer und nonbinäre Personen unterschiedliche Chancen haben oder Ressourcen und Zugänge zu Macht- und Entscheidungspositionen ungerecht verteilt sind, helfen messbare und damit vergleichbare Kriterien. Auf Grundlage dieser Daten und ihrer Analyse können dann Handlungsbedarfe erkannt und umgesetzt werden.

Für mich heißt Genderkompetenz, bei der Erstellung des Berichtes zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Daten – Analysen – Handlungsbedarfe, genau hinzuschauen:

- Welche Handlungsfelder sind für die Lebens- und Verwirklichungschancen von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter besonders wichtig? Dazu gehören beispielsweise Bildungsbeteiligung und Berufswahl, Sorge- und Erwerbsarbeit, politische Beteiligungsmöglichkeiten und öffentliche Anerkennung.
- Welche Faktoren spielen außer Geschlecht sonst noch eine wichtige Rolle für Lebens- und Verwirklichungschancen? Dazu gehören die soziale und kulturelle Herkunft, die sexuelle und geschlechtliche Identität, Hautfarbe, Alter, Religion und Weltanschauung und ob ich ein Mensch mit oder ohne Behinderungen bin.
- Da Chancengleichheit nicht direkt gemessen werden kann, sind für das Messen Indikatoren erforderlich, d. h. Messgrößen, die soziale, ökonomische oder politische Sachverhalte anzeigen, die nicht unmittelbar messbar sind. Das sind beispielsweise die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland.
- Die Veränderung des Status quo lässt sich zumeist nur über längere Zeitspannen nachvollziehen und zeigen, deshalb sind für das Messen zeitliche Vergleiche hilfreich. Nützlich sind gleichfalls räumliche Vergleiche, z. B. mit anderen Städten oder mit dem Bundesdurchschnitt.
- Auf der Grundlage der Daten und deren Analyse gilt es Handlungsbedarfe zu erkennen und umzusetzen und deren Umsetzung zu überprüfen.

Dr. Uschi Sorg

Koordinatorin Europäische Charta
zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Genderkompetenz ist magic.

Sie macht unsere Welt
bunter und gerechter.



Genderkompetenz ist magic. Unser Blick auf die Welt ist oft geprägt von den eigenen Lebensverhältnissen. Genderkompetenz hilft uns dabei mit Fokus auf Geschlecht, Perspektivenvielfalt zu entwickeln. Wenn wir genderkompetent sind, können wir die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedarfe und Voraussetzungen von Frauen, Männern und nonbinären Personen wahrnehmen, die daraus resultierenden Ungleichheiten erkennen und gute Lösungen für alle finden. Genderkompetenz hilft uns außerdem herauszufinden wie sich Geschlecht sowohl mit individuellen Voraussetzungen von Menschen verknüpft als auch mit anderen Formen struktureller Ungleichheit wie soziale und kulturelle Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Identität, Alter oder Behinderung.

Mit Genderkompetenz sind wir in der Lage Antworten auf individuelle und strukturelle Probleme finden, mit denen die Welt vielfältiger, bunter und gerechter wird.

Nicht nur für die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen ist Genderkompetenz eine wesentliche Voraussetzung, sondern für alle Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt München. Es ist Aufgabe von uns allen, dafür zu sorgen, dass die Gleichstellung aller Geschlechter überall mitgedacht wird. Zum Beispiel bei der Besetzung von Gremien, bei der Unterstützung von Frauen und Mädchen mit Behinderung, bei der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt oder bei der Förderung von Alleinerziehenden. So geht es bei der Besetzung von Gremien nicht nur darum, dass Frauen* gleichberechtigt in Macht- und Entscheidungsprozessen und -positionen vertreten sind, sondern auch darum, dass inhaltlich die Perspektiven Frauen* und Mädchen* berücksichtigt werden. Und bei der Unterstützung von Frauen* und Mädchen* mit Behinderung, geht es nicht nur darum ihre Perspektiven aktiv einzubringen, sondern auch um Empowerment und darum zusammen für ihre Rechte und Inklusion einzutreten. Das ist unsere Aufgabe.

Nicole Lassal

Städtische Gleichstellungsbeauftragte,
Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen

Mit Genderkompetenz

können wir uns
besser in der Welt
orientieren.



Genderkompetenz bringt Orientierung.

Die Welt ist vielfältig und bunt. Jede und jeder von uns ist Teil dieser Vielfalt und bringt ganz selbstverständlich die eigene Perspektive mit. Wenn es um das Thema Geschlecht geht, ist ein Perspektivwechsel oft gar nicht so einfach. Dabei ist es so wichtig, Unterschiede und Hierarchien zwischen den Geschlechtern wahrzunehmen und sie zu verstehen. Denn nur wenn uns bewusst ist, dass die Welt nicht für alle Menschen gleich ist, können wir daran arbeiten, sie gerechter zu machen.

Als Bürgermeisterin der Stadt München bin ich immer wieder in der Situation, dass ich Entscheidungen treffen muss, für die es wichtig ist, unterschiedliche Bedarfe von Männern, Frauen oder nonbinären Menschen zu erkennen und gute Lösungen für alle zu finden. Genderkompetenz ist aber nicht nur an der Stadtspitze wichtig, sondern für alle Mitarbeiter*innen. Sie hilft uns bei der Zusammenarbeit oder in der Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern. Sie wird von Stadtplanerinnen auf eine ganz andere Art und Weise gebraucht als von Erziehern, sie wird im Bürgerbüro benötigt und beim kommunalen Außendienst.

Es gibt so viele Themen, die eine Genderkomponente haben: Personalauswahl, Infrastruktur, Armut, Gewalt, Kultur, Finanzplanung ... Die Liste ließe sich noch fortsetzen. Sie ist nicht nur lang, sondern ständig in Bewegung, denn Geschlechtsidentitäten sind nichts Starres. So wie wir selbstverständlich unser technisches Wissen und Können immer wieder erweitern, so müssen wir auch immer wieder prüfen, ob unsere erlernte Genderkompetenz ein Update braucht.

Mit dem Globus ist es genau das gleiche, auch politische Weltkarten sind nicht für die Ewigkeit gemacht. Und ganz egal, ob das letzte Detail stimmt oder nicht – ein guter Überblick ist unverzichtbar. Er hilft uns, unser Ziel im Kleinklein des Alltags nicht aus dem Blick zu verlieren: die Welt gerechter zu machen. Das ist eine große und zugleich wunderbare Aufgabe.

Katrin Habenschaden

2. Bürgermeisterin
der Landeshauptstadt München

Genderkompetenz ist ein Spiegel für das eigene Ich

... um seine eigenen Einstellungen
zu hinterfragen und Entscheidungen
zu reflektieren.



Genderkompetenz ist für mich in erster Linie eine Wahrnehmungskompetenz,

die Fähigkeit, Sachverhalte und Themen aus unterschiedlichen Blickwinkeln und Perspektiven betrachten zu können und die Fähigkeit, hinter das Offensichtliche sozial konstruierter Geschlechterrollen blicken zu können. In meinen unterschiedlichen Rollen, als Aus- und Fortbildungsverantwortlicher, als Geschäftsleiter, als Führungskraft, als Kollege und Mitarbeiter haben mir diese Kompetenzen neben rein faktischem Wissen immer gut weitergeholfen. Selbstverständlich ist Genderkompetenz auch eine Haltung, eigene Einstellungen immer wieder zu hinterfragen und Auswirkungen von Entscheidungen in Hinblick auf deren Wirkung für die unterschiedlichen Geschlechter zu durchdenken.

Genderkompetenz unterstützt mich tagtäglich dabei, faire Entscheidungen zu treffen und dabei die Belange und Bedürfnisse der unterschiedlichen Geschlechter zu berücksichtigen. Wenn ich Personen für Stellen oder besondere Aufgaben auswähle, zählen für mich nur Fähigkeiten und Kompetenzen und ich frage mich, wie Rahmenbedingungen zu gestalten sind, damit Stärken und Talente unabhängig vom gewählten Lebensentwurf bestmöglich zur Entfaltung kommen können.

Alexander Lendner

Geschäftsbereichsleiter
HR Kompetenz- & Beratungszentrum,
Personal- und Organisationsreferat

Gender Blender – Gender Mixer.

Wie ist Sexismus mit anderen Diskriminierungsformen verknüpft? Kommt alles unfreiwillig in den einen Mixer? Was passiert mit federleichten, sperrigen oder unzerbrechlichen Zutaten?



Kompetenz hat mit Können zu tun. Ist es möglich Gender zu können, Gender als wirkmächtige Kategorie erkennen zu können und etwas mit, trotz oder gegen Gender tun zu können, für mich, für andere Menschen, bei und in der gemeinsamen Arbeit?

Wie mache ich Gender, für mich selbst und mit und für andere Menschen? Was macht dabei Gender mit mir und den anderen Beteiligten? Bin ich unfreiwilliger Mitspieler, zum Experten gemacht und geworden durch Bemühungen irgendwelche Anforderungen an das eigene Verhalten zu erfüllen, durch zu oft gehörte direkte und unterschwellige Botschaften, wie Männer und Frauen (von anderen Menschen weiterer Geschlechter keine Rede) sein können oder zu sein haben?

Wie können wir Gender so verkörpern und performen, dass es für alle Beteiligten gut ist? Wann geht es darum, die Wirkweisen von Gender zu entlarven und zu entmächtigen?

Wie könnte ein Raum aussehen, in dem Gender nicht oder auf eine für alle Beteiligten hilfreiche Weise am Werk ist?

Wie ist Sexismus mit anderen Diskriminierungsformen verknüpft? Kommt alles unfreiwillig in den einen Mixer? Was passiert mit federleichten, sperrigen oder unzerbrechlichen Zutaten?

Genderkompetenz bedeutet für mich zu erkennen, wann Gender als eine machtvollere Kategorie am Werk ist, die Menschen und ihr Handeln in Situationen prägt, ermächtigt oder einschränkt. Dabei beschäftigen mich Fragen wie: Welche Personen sprechen wie, werden wie gehört oder angesprochen, nehmen auf welche Weise Raum ein, sind mitgedacht und mitgenannt oder nicht? Wie werden Räume gestaltet und gedacht? Wie kann ich gegensteuern, wenn Gender auf gewaltvolle Art wirkt? Wie kann ich diese Kategorie und ihre Wirkweisen und (An)forderungen nutzen, herausfordern, mit ihnen spielen oder mich ihr verweigern und wie kann ich andere Menschen dazu ermutigen, dies auch zu tun? Diese Auseinandersetzung prägt mein Denken und Handeln, im Hintergrund als Analyse und Reflexion und in konkreten Situationen im Arbeitsleben.

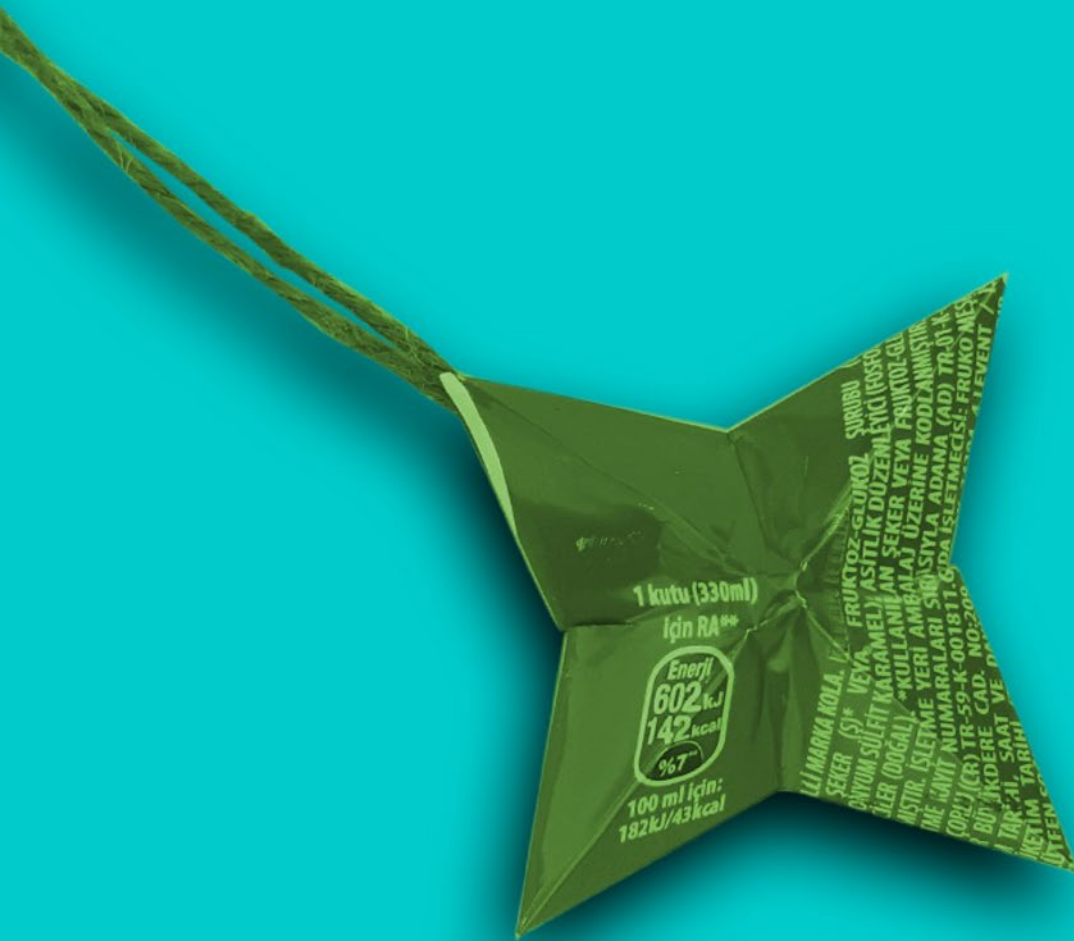
Wem gehört der Mixer, welche Personen entscheiden über die Zutaten, was kommt hinein, was bleibt draußen und welchen Personen schmeckt am Ende das Ergebnis?

Ron Otto

Pädagogischer Mitarbeiter, Pädagogisches Institut –
Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement

Zur Genderkompetenz gehört die geschlechtergerechte Sprache:

Der Genderstern hilft uns dabei.



Zur Genderkompetenz gehört ...

Wenn wir den Genderstern verwenden,

können wir alle Menschen, die bei uns arbeiten oder sich bei uns bewerben, ansprechen, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer geschlechtlichen Identität. Das bedeutet Wertschätzung für jede einzelne Person. Jede*r ist gemeint: Frauen, Männer, non-binäre Menschen, trans* Menschen, intersexuelle Menschen.

Dr. Eva Kaster-Müller

Zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG,
für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und
Mobbing

Genderkompetenz ist eine Brille fürs Durchblicken und Scharfstellen

... um Blickwinkel und Ansichten zu
prüfen, die Geschlechtergerechtigkeit
beeinflussen.



Was haben eine Brille und Genderkompetenz gemeinsam?

Beides bietet eine Form, die uns in unserem Arbeitsalltag sicherer, handlungsfähiger und präziser im Tun macht. Die Brille mit Gestell und Gläsern, Genderkompetenz mit dem Gerüst aus Wissen, Wahrnehmung, Haltung und Handeln. Beides ist, wenn man die Handhabung im Alltag nicht gewohnt ist, zuerst einmal lästig. Aber schnell wird klar: je stärker beide Hilfsmittel im Alltag genutzt werden, umso einfacher fällt die Handhabung und umso größer ist die positive Wirkung. Schließlich ist auf beides nicht zu verzichten. Beides ist immer und fast überall einsetzbar.

Aber beides braucht auch Pflege und Instandhaltung. Verschmutzte Brillen, mit fehlenden Teilen und falscher Sehstärke nützen nur wenig. Verlegt man die Brille, nützt sie gar nichts. So ist es auch mit Genderkompetenz. Das Wissen muss aktuell gehalten werden, die Wahrnehmung geschult bleiben, die eigene Haltung geprüft werden, damit sie richtig justiert bleibt, und das fachliche, methodische und soziale Handeln darf nicht ausfallen, sonst fällt die Wirksamkeit aus. Wie bei der Brille ist dies aber alles einfach zu handhaben, denn man merkt ganz schnell was zu tun ist, wenn Genderkompetenz erst einmal zur Handlungsgrundlage geworden ist.

Hier ein konkretes Beispiel zu praktischer Genderkompetenz im Arbeitsalltag: Bilderbücher in Kindertageseinrichtungen kann man nicht nur mit Brille, sondern auch mit dem Blick auf die Abbildung von Geschlechtergerechtigkeit genauer untersuchen. Man kann sich z. B. folgende Fragen stellen: Welche Geschlechter werden abgebildet? Welches Geschlecht bestimmt den Inhalt? Wie werden Mädchen/Frauen dargestellt, wie Jungen/Männer? Gibt es Personen weiterer Geschlechter? In welcher Situation taucht welches Geschlecht auf? Gibt es in Text und Bild Geschlechterhierarchien? ...

Wenn man erst einmal anfängt zu fragen, dann schärft sich der Blick zusehends. Mit entsprechend geänderten Anforderungen und den entsprechend veränderten Buch-Einkäufen mag es in Zukunft so sein, den Kindertageseinrichtungen Bilderbücher zu ermöglichen, in denen Geschlechtergerechtigkeit selbstverständlich und durchgehend dargestellt ist.

Gabi Nuss

Stellvertretende Leiterin,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Genderkompetenz ist wie Zähneputzen –

eine Alltagspraxis.



Ich begehe und beende meinen Tag immer mit dem Zähneputzen. Ich würde es mir nicht erlauben auch nur einen Tag darauf zu verzichten. So ist es auch mit der Genderkompetenz. Strukturelle Diskriminierung auch in Bezug auf Gender nehme ich immerzu wahr. Ich stelle keine Fragen mehr – ich kann es sehen und fühlen. So wie auf meinen Zähnen. Manchmal benutze ich Zahnseide oder eine andere Zahnpasta oder meine Putztechnik variiert. So muss ich, wenn es um Genderkompetenz geht, stellenweise etwas nachlesen, darüber nachdenken, sprechen oder darauf reagieren. Die daraus erwachsene Handlungskompetenz ist eine unablässige und eben alltägliche Praxis.

Genderkompetenz ist die Fähigkeit, Geschlechter- Vielfalt zu sehen,

wo sie auf den ersten Blick
nicht sichtbar ist.



Wenn ich diesen Teddy anschaue, denkt es in mir „der Teddybär“. Das geschieht ganz automatisch so. Ich denke nicht „die Teddybärin“ und ich denke gar nicht „die Teddybär*in“.

Ich sehe etwas, das immer schon als „der Teddybär“ bekannt war und deswegen kommt es mir nicht automatisch in den Sinn, dass das ja auch anders sein könnte. So gewohnt und unhinterfragt sind manche Bilder in unserem Kopf, die uns angelernt wurden, als über Gender noch nicht gesprochen wurde.

Das, was ich sehe, könnte aber ebenso eine Bärin sein oder ein*e Bär*in. Wenn ich genauer schaue, sehe ich ein Kuscheltier, das weiblich sein könnte oder divers oder männlich oder ein anderes Geschlecht haben könnte. Ich kann diese Möglichkeit erfassen, wenn ich mich mit Gender und mit Geschlecht auseinandergesetzt habe. Wenn die ansozialisierten Bilder in meinem Kopf hinterfragt werden, sobald sie einfach auftauchen, dann spüre ich meine Genderkompetenz. Und dann eröffnet mir das viele neue Möglichkeiten, meine Umwelt gendersensibel wahrzunehmen.

Ich sehe Genderkompetenz als Befähigung, Geschlechterbilder und Stereotype zu bemerken und zu hinterfragen. In der Folge entsteht die Kompetenz, gendersensibel zu agieren und die Arbeit so auszurichten, dass sie nicht automatisch erlernte Rollenbilder reproduziert sondern auf die Lebensrealität der unterschiedlichen Geschlechter reagiert. Viele Maßnahmen können dadurch gendergerechter ausgerichtet werden und zu mehr gleichwertiger Sichtbarkeit und Teilhabe führen.

Genderwissen hilft im Konkreten

contrreto [span.]

concrete [engl.]

Beton, konkret, gegenständlich [dt.]

Genderkompetenz ist für mich, wenn ich mein Wissen und meine Erfahrungen dafür nützen kann, an den bestehenden Geschlechterverhältnissen konkret was zum Positiven zu verändern. Umgekehrt kann ich durch konkretes Handeln Erfahrungen sammeln, die mein Wissen erweitern.

Sabine Kellig

Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Genderkompetenz heißt

genau hinhören
und die gleiche Sprache
sprechen.



Genderkompetenz bedeutet aktives Zuhören, genau hinzuhören und miteinander zu sprechen. Besonders im Einsatzdienst der Feuerwehr spielt die Sprache eine große und entscheidende Rolle. Es ist enorm wichtig, genau hinzuhören, die richtige und vor allem gleiche Sprache zu sprechen, um Missverständnissen vorzubeugen. Missverständnisse können im Feuerwehreinsatz fatale Auswirkungen haben.

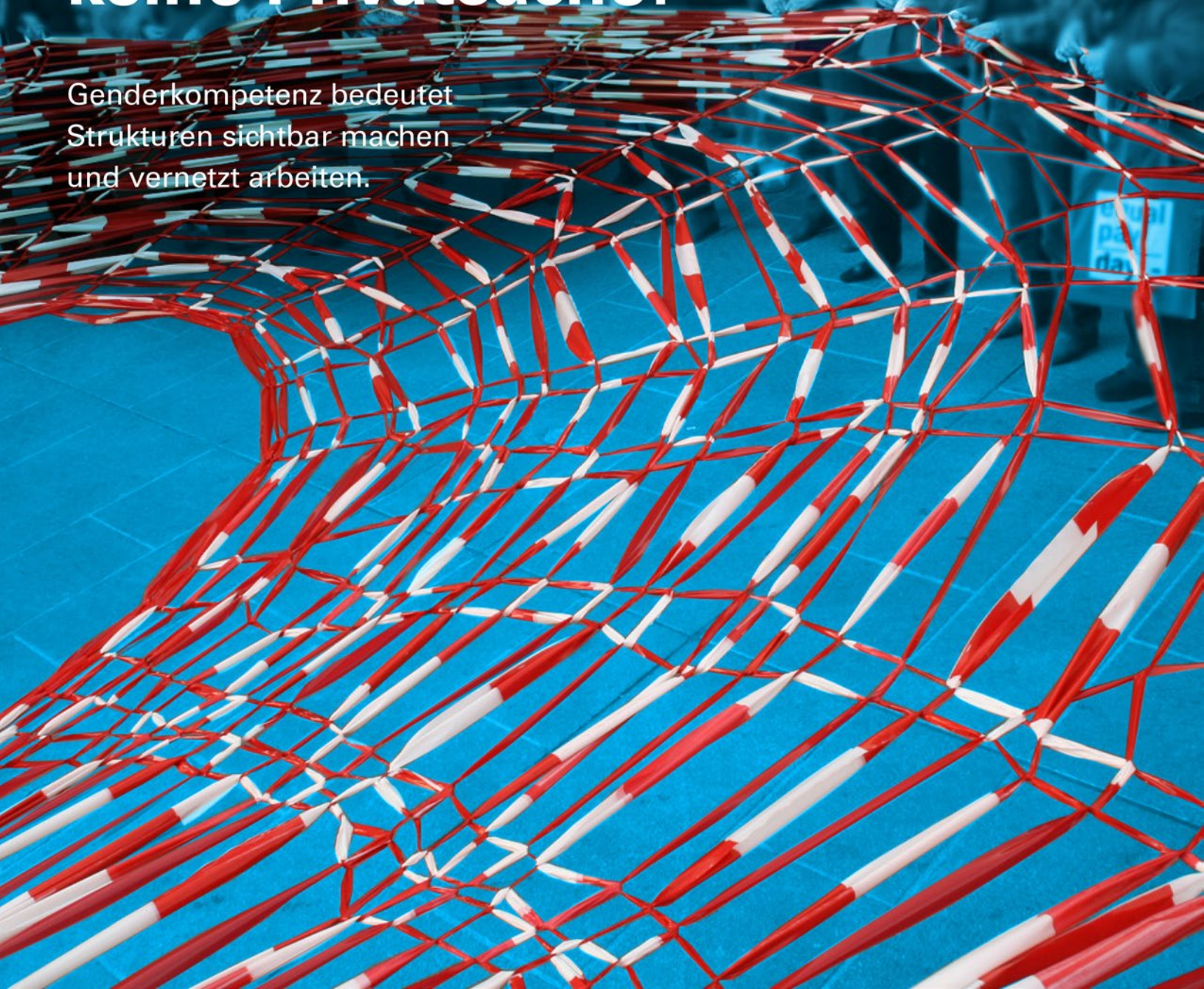
Aber auch im Feuerwehralltag ist es wichtig, die Gleiche und vor allem gendergerechte Sprache zu sprechen. Darauf zu achten, ob das Gesagte beim Gegenüber nicht missverständlich ankommt und gar verletzend wirkt. Niederschwellige Verletzungen werden im Alltag häufig gar nicht mehr wahrgenommen.

Mit Genderkompetenz können wir auf die richtige sowie neutrale Sprache achten und im Zweifel auch hinterfragen, ob das Gesagte beim Gegenüber so angekommen ist, wie es gemeint war. Bei Bedarf kann es auch notwendig sein, einzugreifen und alte Sprachgewohnheiten zu korrigieren.

Aufgabe und Ziel von uns allen wird es sein, eine Sprache zu verwenden, wo sich alle wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen; eine Sprache, die Menschen nicht verletzt, herabsetzt, sondern wertschätzt und anerkennt.

Gleichberechtigung ist keine Privatsache!

Genderkompetenz bedeutet
Strukturen sichtbar machen
und vernetzt arbeiten.



Der Equal Pay Day ist ein bundesweiter Protesttag gegen Gehaltsdiskriminierung von Frauen. Zum Aktionstag im Jahr 2014 knüpften wir auf dem Marienplatz ein riesiges Netz, das später zu einer große Geldbörse zusammen genäht wurde. Alle, die vorbei kamen, konnten mitmachen, es war eine tolle Aktion. Wenn ich heute dieses Foto sehe, ist das Netz für mich auch ein gutes Symbol für geschlechtergerechtes Denken und Handeln.

Die Lebenslagen von Frauen*, Männern* und nichtbinären Personen unterscheiden sich und somit auch ihre Bedarfe. Ob ich nun den Bereich Personalentwicklung oder Verkehrsplanung, die Förderrichtlinien beim Sport oder die Konzeptionierung neuer Projekte anschau, mit Genderkompetenz betrachtet erkenne ich, wer hier partizipiert und wer nicht.

Genderkompetenz ist als Analyseinstrument grundlegend gerade für die Arbeit der öffentlichen Verwaltung. Mit ihrer Hilfe werden Strukturen sichtbar gemacht, die Faktoren, die sie beeinflussen und die Richtung, in die sie wirken. Deshalb ist das Netz für mich ein gutes Symbol für Genderkompetenz. Vieles hängt zusammen und wenn Du an einer Ecke ziehst, wackelt es an vielen anderen, manchmal auch an ganz unerwarteten Stellen.

Und gleichzeitig steht das Netz als Symbol für die Zusammenarbeit vieler. In einer so großen Organisation wie der Stadtverwaltung muss Genderkompetenz an vielen Stellen vorhanden sein, damit sie ihre Aufgaben für die gesamte Stadtgesellschaft gut erfüllen kann. Denn das ist der Auftrag aus dem Grundgesetz: „Der Staat fördert die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung ...“ Art. 3 Abs. 2 GG. Wie gesagt: Gleichberechtigung ist keine Privatsache!

Und nicht zu vergessen: Zusammen an der Umsetzung von Gleichstellung mitzuwirken macht zwar Arbeit, aber auch Spaß! Auch dafür steht das Netz.

Genderkompetenz kann keimen,

wie eine Pflanze aus
einem Samen.



Aus einem kleinen Samen kann ein großer Baum entstehen. Anfangs ist es schwer, einen Samen so zu pflegen, dass er keimt und eine Pflanze entsteht. Ich brauche wahrscheinlich ein paar Versuche und muss mir Wissen darüber aneignen. Sobald aber eine kleine Pflanze da ist, ist sie robuster und kann über die Zeit hinweg zu einem mächtigen Baum werden.

Für mich ist das mit der Genderkompetenz ähnlich. Am Anfang wirkt Genderkompetenz wie ein riesiges Thema, wofür ich unendlich viel Wissen brauche, damit ich mich richtig verhalten kann. Ich habe Respekt vor der Aufgabe, vielleicht hat die eine oder andere Person auch bedenken oder eine Abwehrhaltung. Wenn sie sich dann aber für das Thema öffnet, dann findet sich ein Zugang. Sie entdeckt für sich einen kleinen Einstieg in das Thema, wie ein kleiner Samen und fängt an darüber nachzudenken, die Sache zu hinterfragen und den Gedanken keimen zu lassen. Durch das Auseinandersetzen wird das Wissen erweitert, bis es tiefer greift, wie die Wurzeln einer Pflanze.

Und das wunderbare an einer Pflanze ist, dass ich nicht weiß, wie sie sich entwickeln wird. Ich wachse mit ihr zusammen und lerne anpassungsfähig zu werden. Eine Pflanze braucht Nährstoffe, Licht und Wasser zum Wachsen, also auch Unterstützung und Einfluss von Außen. Auch beim Thema Genderkompetenz sollte ich mich von außen unterstützen lassen und mit vielen Menschen ins Gespräch kommen, Thesen hinterfragen,

mich bilden lassen, diskutieren, Neues entdecken und damit wachsen, um sich an die aktuellen Gegebenheiten anpassen zu können.

Viele Bäume sind einhäusig, was bedeutet, dass sie sowohl männliche als auch weibliche Blüten auf derselben Pflanze hervorbringen. Es gibt aber auch zweihäusige Bäume, die „männlich“ oder „weiblich“ sind und nur die Blüten des jeweiligen Geschlechts tragen. Um zu wissen, welchen Baum ich vor mir habe, muss ich genau hinschauen, es ist nicht immer sofort sichtbar. Und wenn ich einen Wald vor mir habe, sehe ich zunächst nur eine große Anzahl von Bäumen und sortiere wahrscheinlich zunächst nur in Laub- oder Nadelwald. Schau ich genauer hin, ist der Wald ein vielschichtiges System und man erkennt die Individualität und Wichtigkeit jedes einzelnen Baumes.

Und wenn mein eigener Baum von einer anderen Person Beachtung bekommt, wer weiß, vielleicht findet sie ihn so besonders, dass sie selbst einen eigenen Baum ziehen möchte und schon habe ich einen Samen weitergegeben.

Ich beschäftige mich im Zusammenhang mit Genderkompetenz unter anderem mit folgenden Themen:

- Sprache – geschlechtsneutrale Anreden; Verwendung des Gender-*, schriftlich und gesprochen
- Rolle – auf Redeanteile nach Geschlecht achten; sexistische Kommentare als solche zu benennen; Empowerment durch Komplimente für Leistungen
- Feministische Bildung – Bücher zum Thema lesen; Podcasts hören; Filme und Serien schauen, mit nicht klassisch cis-heterosexuellen Personen
- Körper – Anerkennung des eigenen Körpers; Wissen über den weiblichen Körper; sich nicht klein machen, sondern Platz beanspruchen
- Beziehungen – Elternzeit und Care Arbeit gerecht aufteilen; Schwangere Personen nicht nach dem Geschlecht des Kindes fragen; die Kleinfamilie nicht als „Norm“ setzen
- Finanzen – sich mit Altersarmut bei Frauen beschäftigen; Elternzeit nicht nur finanziell aufteilen
- Idealismus – Utopien entwickeln; private Entscheidungen als politische Entscheidungen mit Außenwirkung sehen; offen bekennen feministisch zu handeln

Judith Rogon

Landschaftsarchitektin, Baureferat Gartenbau

**Genderkompetenz ist
eine harte Nuss, die
manchmal schwer zu
knacken ist.**

Wenn sie aber
geknackt ist, dann ...



Was ist für mich die harte Nuss? Seit vielen Jahren führe ich für die Nachwuchskräfte der Stadt Seminare zum Thema „Gender Mainstreaming“ durch. Diese Seminare sind Pflicht, das ist schon die erste harte Nuss. Geht das überhaupt? Ja das geht, denn ohne Pflicht würden sich viele dem Thema gar nicht öffnen. Die harte Nuss erlebe ich auch bei den Teilnehmenden, die zu Beginn des Seminars sagen: „Gender“ brauche ich nicht, das ist nur für die „alten Mitarbeitenden“, unsere Generation betrifft das nicht mehr, wir sind alle „gegendert.“

Es geht dann darum, die Nuss zu öffnen, aber wie? Über Erfahrungsaustausch in der Gruppe, über positive und negative Beispiele aus dem städtischen Verwaltungshandeln oder aus dem persönlichen Umfeld. Die Strategie muss erlebbar bzw. begreifbar gemacht werden. Gender Mainstreaming ist eingebettet in viele Querschnittsbereiche wie z. B. Gesundheit oder Work-Life-Balance, es betrifft, alt, jung, Mann, Frau, divers. Eine eigene Betroffenheit oder zu hinterfragen, wie wirkt sich Geschlecht auf mein Leben aus, sind dabei hilfreich.

Was steckt in der Nuss? Die Nuss ist geknackt, wenn die Nachwuchskräfte das Seminar mit einem Aha-Effekt verlassen und mit einer „Genderbrille“ in ihre Dienststelle zurückkehren oder in ihrem persönlichen Umfeld Ereignisse bewußt wahrnehmen – wenn eine Nachwuchskraft am Ende des Seminars bemerkt: „Das wusste ich noch nicht, es geht ja nicht nur um Frauen, sondern darum, wie wir eine gerechtere Gesellschaft für uns alle gestalten, um besser leben zu können.“ Das sind dann die Highlights einer Trainerin. Manchmal gelingt das mehr und manchmal weniger. Aber es lohnt sich immer, auch wenn die Nuss manchmal nicht zu öffnen ist, zerbröselt und nur häppchenweise gegessen werden kann.

Beate Wimmer-Ernst

Seminarentwicklerin, Personal- und Organisationsreferat, Aus- und Fortbildung

Genderkompetenz ist

ein heißes Eisen!



In meiner Arbeit erkenne ich immer wieder: es gibt noch viel zu tun in Sachen Genderkompetenz. Geschlechterstereotype werden immer noch reproduziert und schränken Menschen ein in den Gestaltungsmöglichkeiten ihres Lebens. Mir gefällt die Metapher zum Schmieden. Der ganze Prozess braucht Aufmerksamkeit, Geduld und Zuwendung. Das Eisen – zunächst ein starres Gebilde – wird im Feuer erwärmt. Ist die richtige Temperatur erreicht, wird es formbar, seine Gestalt lässt sich ändern ohne Schaden anzurichten. Dabei kommt es sehr auf die richtige Temperatur an. Ist das Eisen zu kalt, lässt es sich nicht formen, wird es zu warm, wird es unbrauchbar – es verbrennt. Genau so scheint es mir in Sachen Genderkompetenz zu sein. Es ist ein Prozess, der Aufmerksamkeit, Geduld und Zuwendung braucht. Eine Überhitzung des Themas richtet eher Schaden an.

Seit einigen Jahren versuche ich das Thema Genderkompetenz in meinen beiden Arbeitsbereichen zu pflegen. Dabei erkenne ich immer wieder, wie wichtig eine vorsichtige Sensibilisierung ist. Es gibt noch viel zu tun – bleiben wir dran!

Genderkompetenz fördert Gerechtigkeit.

Recht und Gesetze
helfen dabei.



Genderkompetenz fördert Gerechtigkeit. Dabei helfen Gesetz und Recht.

Auch die Rechtsprechung, die wiederum an Gesetz und Recht gebunden ist, hilft dabei. Sie kann entscheidende Weichen stellen und im gesetzlichen Rahmen Grenzen aufzeigen und so das Genderbewusstsein und die Genderkompetenz schärfen. Ebenso ist auf der Ebene der Gesetzgebung eine geschlechterdifferenzierte Einschätzung und Folgenabschätzung notwendig, weil Gesetze und die Rechtsprechung unterschiedliche Folgen für unterschiedliche Geschlechter haben können. Das Bewusstsein dafür und das Handeln danach zeigt sich immer mehr in Gesetz und Recht. Dies wiederum stärkt das Bewusstsein der Menschen und stärkt die Genderkompetenz. Sie fördert damit Gerechtigkeit.

Dr. Isabella Toscano

Juristin, Mitarbeiterin der Gleichstellungsstelle für Frauen

Genderkompetenz ist etwas, das wie Scheuklappen

zwei wichtige Dinge
gleichzeitig leistet.



Für mich sind Scheuklappen im Hinblick auf Genderkompetenz

in zweierlei Hinsicht das passende Bild. Offensichtlicher ist, dass man seine Scheuklappen bei dem Thema so oft wie möglich abnehmen sollte. Oft hat man gleich Vorurteile, wenn man den Begriff Genderkompetenz hört. Ich gebe jedenfalls zu, dass es mir so ging. Erst im Lauf eines ca. zweimonatigen Praktikums, das ich während meiner Ausbildung bei der Gleichstellungsstelle für Frauen machen durfte, habe ich mehr und mehr den Sinn dahinter verstanden. Ich hielt es nicht länger für übertrieben, Kolleginnen* und Kollegen anzusprechen, und ertappte mich selbst plötzlich bei Denkmustern, die ich ganz selbstverständlich verinnerlicht hatte, ohne es eigentlich zu wollen. Es ist ein Zeichen von Respekt jedem Menschen gegenüber, wenn man diese Denkmuster ab und zu reflektiert und – so schwer es auch fällt – auch mal über Bord wirft.

Warum ich sonst noch an Scheuklappen denke, wenn ich Genderkompetenz höre? Weil das Thema kompliziert ist und nicht nur mit einem Sternchen an der richtigen Stelle abgehakt werden kann. Da ist es hilfreich, wenn man den Fokus nicht verliert. Und auch dazu tragen Scheuklappen bei – man wird nicht von tausend Dingen, die in der Umgebung passieren, abgelenkt. Natürlich muss man mit offenen Augen durch die Welt gehen, aber wenn man sich von dem Thema doch mal erschlagen fühlt, weiß man, dass es Werkzeuge gibt, die man anwenden kann, und das ist beruhigend.

Vielleicht ist es merkwürdig, dass ich einerseits alte Muster über den Haufen werfen, mich andererseits aber auf bestimmte Fixpunkte verlassen will. Deswegen ist es ja gut, dass man Scheuklappen abnehmen oder tragen kann, je nachdem, was gerade gebraucht wird.

Beate Brückner

Team-Assistenz, Koordinierungsbüro zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, Sozialreferat

Genderkompetenz ist ein Werkzeug

um präzise zu arbeiten.



Genderkompetenz ist wie ein Werkzeug für den Umgang mit Geschlecht.

Genau genommen ist Genderkompetenz nicht nur das Werkzeug, sondern auch das Wissen und die Fähigkeit dieses Werkzeug zu verwenden. Genderkompetenz heißt, dass ich im Umgang mit Geschlecht weiß, wann ich welches Werkzeug wie anwenden kann. Dazu brauche ich grundlegendes Wissen über die Funktion des Werkzeugs. Ich muss erkennen können, welches Werkzeug genau für die jeweilige Aufgabe passt – ein Bohrer hilft nicht viel, wenn ich eine Schraube eindrehen will und ein unpassendes Bit kann eine Schraube kaputt-drehen. Ich muss wissen, was genau mein Ziel ist und gegebenenfalls prüfen, ob mein Werkzeug dafür geeignet ist und wann es besser getauscht werden sollte. Und ich muss üben, das alles anzuwenden, um gut damit arbeiten zu können.

Für mich heißt Genderkompetenz zum Beispiel, dass ich mir immer wieder folgende Fragen stelle:

- Ist Geschlecht bei dieser Aufgabe/Arbeit relevant? Inwiefern?
- Wirken sich das Handeln oder die Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen, Männer oder nicht-binäre Personen aus?
- Wie beeinflusst mein Geschlecht meine Perspektive auf meine Arbeit/Aufgabe? Brauche ich weitere Perspektiven?
- Gibt es Maßnahmen, die bestimmte Personen bzgl. ihres Geschlechts diskriminieren? Wie kann dem entgegen gewirkt werden?
- Sind noch andere Ungleichheitskategorien wichtig und beeinflussen diese sich möglicherweise gegenseitig (z. B. soziale und/oder kulturelle Herkunft, Behinderung/en, Hautfarbe, sexuelle Identität, Alter)?
- Gibt es Studien, die Geschlecht in Bezug auf mein Themen- oder Arbeitsfeld untersucht haben? Kann ich das selbst herausfinden oder wen kann ich fragen?
- Wie ist die rechtliche Situation und gibt es Strukturen oder Arbeitsabläufe, die mich hier unterstützen?
- Was brauche ich konkret, um geschlechtersensibel und gleichstellungsorientiert zu handeln?

Zara Jakob Pfeiffer

Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in,
Gleichstellungsstelle für Frauen

Was bedeutet Genderkompetenz für mich?

Welcher Gegenstand
symbolisiert für mich
Genderkompetenz



Genderkompetenz bedeutet für mich ...

A series of horizontal dotted lines for writing.

Definition Genderkompetenz

Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben die Wirkung von Geschlecht zu erkennen und im Sinne der Gleichstellung von Frauen, Männern und nicht binären Menschen zu bearbeiten. Genderkompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Genderkompetenz bedeutet die Bereitschaft sowie Fähigkeit sich mit folgenden vier Bereichen kritisch auseinanderzusetzen:

Wissen

Auseinandersetzung mit Geschlechtertheorie und Erkenntnissen aus der Frauen-, Männer-, Geschlechter- und Queer-Forschung speziell im eigenen Fachbereich;

Wahrnehmung

Erwerb von Sensibilität, um die strukturierende Wirkung der Kategorie Geschlecht, der Geschlechterverhältnisse und die potenziellen wie realen Diskriminierungsstrukturen zu erkennen, so dass Prozesse des doing gender bzw. Ungleichheitsstrukturen wahrgenommen werden können;

Einstellung

Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Normen und Einstellungen und deren Reflexion im Lichte der Erkenntnisse der Geschlechterforschung;

Handlung

Umsetzung des Wissens in die eigene Handlungspraxis, um in der Lage zu sein, Geschlecht als Analysekategorie zu verwenden.

Genderkompetenz ist eine ...

Fachkompetenz

Wissen um Relevanz von Geschlecht in fachlichen Fragen, z. B. im Bereich der Betrieblichen Gleichstellung, Antidiskriminierung, geschlechtsspezifischen Lebenssituationen und Rollenzuschreibungen etc.

Methodenkompetenz

Verständnis von Gender als sozialer Kategorie zur Analyse von Sachverhalten und Prozessen; Zielgruppenanalyse nach Aspekten von Gleichstellung, Antidiskriminierung und Intersektionalität, strategisches Wissen um gleichstellungspolitische Strategien

Soziale Kompetenz

Wissen um den Einfluss von Geschlechterverhältnissen und -stereotypen auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung, differenzierte Auseinandersetzung mit den eigenen Verhaltenserwartungen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen

Zur vertieften Auseinandersetzung

Genderkompetenz. Eine Handreichung für Beschäftigte der Stadt München und Interessierte, herausgegeben von der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, 2017.

Definition Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming bedeutet zu berücksichtigen, dass eine Regelung für die Lebenswirklichkeiten von Frauen, Männern und nicht binären Personen unterschiedliche Auswirkungen haben kann.

Gender Mainstreaming – das ist auf Gleichstellung aller Geschlechter ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation.

Gender Mainstreaming ist eine rechtlich verankerte Strategie, mit der dieses Ziel durchgängig umgesetzt werden kann. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt in allen Handlungsfeldern und Sachgebieten sicher, dass politische Programme, Maßnahmen oder Dienstleistungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen weiterer Geschlechter untersucht und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Dabei wird zunächst z. B. im Rahmen einer Analyse geprüft, ob und inwiefern Frauen, Männer und nicht binäre Personen in ihrer Vielfalt von der entsprechenden Maßnahme betroffen sind. Eine solche Gender-Analyse kann dazu führen, Maßnahmen zur Frauenförderung zu ergreifen, die gerade dort wichtig sind, wo Benachteiligungen von Frauen abzubauen sind. Es kann auch sachgerecht sein, Maßnahmen zur Förderung von Männern oder zur Förderung nicht binärer Personen zu ergreifen, wenn dies dem Ziel Gleichstellung dienlich ist, wie z. B. Väter direkt mit einer Kampagne

zur Elternzeit zu adressieren oder bei der Einrichtung von Toiletten darauf zu achten, dass diese für alle Geschlechter – Frauen, Männer und nicht binäre Personen – gut zu nutzen sind.

Im Rahmen von Gender Mainstreaming wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, insbesondere nicht an die Gleichstellungsbeauftragten, sondern an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen, an Männer und an nicht binäre Personen gleichermaßen.

Die Landeshauptstadt München regelt das Prinzip des Gender Mainstreamings u. a. in der Gleichstellungssatzung und Dienstanweisung des Oberbürgermeisters für die Arbeit der Gleichstellungsstelle für Frauen, dort heißt es:

„Es ist Aufgabe aller städtischen Beschäftigten und Dienststellen, die Arbeit der Gleichstellungsstelle zu unterstützen. Ebenso ist es Aufgabe aller, das eigene Verwaltungshandeln kritisch auf die Einhaltung des Gleichheitsgebotes hin zu überprüfen und durch geeignete Maßnahmen im eigenen Wirkungsbereich Benachteiligungen von Frauen systematisch abzubauen. Gleichstellungsarbeit setzt Bewusstseinsbildung voraus. Alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich deshalb in gleichstellungsrelevanten Themen fortbilden.“

Die Dienststellen sollten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über entsprechende Fortbildungsangebote informieren und die Teilnahme unterstützen. Im Verwaltungsbericht sind die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und deren Erfolg darzustellen.“

Wie funktioniert ...

Wie funktioniert die Münchner Gleichstellungsarbeit?

Erklärfilme zur Gleichstellungsarbeit

Was macht die Gleichstellungsstelle für Frauen?

rebrand.ly/gst-1



Was bedeutet Genderkompetenz für mich?

rebrand.ly/gst-2



Wie funktioniert ...

Was ist Gender Mainstreaming?

rebrand.ly/gst-3



Wie funktioniert Gender Budgeting?

rebrand.ly/gst-4



