

Aspekte des Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung

Personalentwicklung	Gesetzliche Grundlagen	GM-Aspekte
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • §1 a BLV – Eignung, Befähigung und fachliche Leistung durch Personalführungs- und –entwicklungsmaßnahmen erhalten und fördern • § 2 GGO GM beachten • § 11 BGleIG – Gleichstellungsplan 	Pilotprojekt GM im BMFSFJ: GM in der Personalentwicklung ⇒ Routinemäßige, verbindliche Vorgehensweise für die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive entwickeln

PEK/ Bausteine	Inhalt	GM-Aspekte	Memo-Punkte
Personalentwicklungskonzept (PEK)	<ul style="list-style-type: none"> • gezielte Förderung und Entwicklung aller Beschäftigten unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationen und Bedürfnisse • Motivation der Beschäftigten • Bausteine des PEK im BMFSFJ: <ol style="list-style-type: none"> 1. Führungsverantwortung Bsp.: Anforderungsprofil 2. Kommunikation Bsp.: Kooperationsgespräche 3. Individuelle Förderung Bsp.: Fortbildung Beurteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • vorurteilsfreie gleichberechtigungsorientierte Förderung aller Beschäftigten sicherstellen, • ungewollte unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer vermeiden, • diskriminierungsfreies die Gleichstellung förderndes Arbeitsumfeld herstellen, • Rahmenbedingungen für Abbau von Benachteiligungen und Potenzialentwicklung schaffen, • Abbau von Stereotypisierungen bewirken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird ein gleichstellungspolitisches Ziel formuliert? • Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt? • Werden einseitige Rollenbilder verfestigt oder durchbrochen? • Wird die Akzeptanz der Gleichstellungsmaßnahmen bei Führungskräften gefördert? • Wird die Vermittlung von GM-Wissen vorgesehen? • Wird eine geschlechtergerechte Sprache benutzt?

PEK/ Bausteine	Inhalt	GM-Aspekte	Memo-Punkte
Fortbildungen	<p>Die Fortbildungen sollen alle Elemente der Personalentwicklung begleiten und sich an den jeweiligen Inhalten des Personalentwicklungskonzeptes orientieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Externe Fortbildung • Interne Fortbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • den Stellenwert des GM in der Bundesverwaltung vermitteln, • die Führungsverantwortung im Bereich des GM verdeutlichen, • den Gleichstellungsmehrwert von GM im Arbeitsalltag herausstellen, • über die Instrumente zur Anwendung von GM informieren, • gem. § 11 BGlG stärkere Teilhabe von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen ermöglichen, • gleichstellungspolitische Aspekte stärker als bisher in alle Seminar-Bausteine für Führungskräfte integrieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird das erforderliche Gender-Wissen sowohl für Führungskräfte wie auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur dauerhaften Implementierung von Gender Mainstreaming im Rahmen von Fortbildungen vermittelt? • Werden Maßnahmen zur Entwicklung von Gender-Kompetenz vorgesehen? • Werden Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten mit sozialen Verpflichtungen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise ermöglicht (Kinderbetreuung; Teilzeitfortbildungen)? • Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Fortbildungsbedarfsplanung frühzeitig eingebunden, insbesondere auch die Beschäftigten in Teilzeit und Beurlaubung (z.B. hausweite Bedarfsabfrage für erforderliche Fortbildungen im darauffolgendem Jahr; Abfrage des Fortbildungsbedarfes im Rahmen von Kooperationsgesprächen; Erarbeitung eines Qualifizierungsplanes mit den einzelnen Beschäftigten)?

			<ul style="list-style-type: none">• Werden Fortbildungen auch für beurlaubte Beschäftigte vorgesehen?
--	--	--	---

PEK/ Bausteine	Inhalt	GM-Aspekte	Memo-Punkte
Beurteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • differenzierte Rückmeldung zur Eignung, Leistung und Befähigung • Grundlage für sachgerechte Entscheidungen über berufliche Förderung und künftige Verwendung • Hilfe für Maßnahmen der PE (z.B. Fortbildung) • Umsetzung der Zielvereinbarungen der Kooperationsgespräche im Sinne eines Soll-Ist-Vergleichs 	<ul style="list-style-type: none"> • geschlechtergerechte Beurteilungskriterien (ergebnisorientiert anstatt stereotyp) einführen, • Sicherheit in der Anwendung neuer Beurteilungskriterien herstellen, • stereotype Maßstäbe und Normen durchbrechen, • Rahmenbedingungen schaffen für die Potenzialentwicklung und den Abbau von Benachteiligungen, • nachteilige Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung auf Beurteilungen vermeiden (§ 15 Abs. 1 S. 3 u. Abs. 2 BGleG). 	<ul style="list-style-type: none"> • Wurde ein diskriminierungsfreies Beurteilungsverfahren entwickelt? • Wurden die Beurteilungskriterien auf geschlechtsspezifische Rollenerwartungen bzw. stereotype Wahrnehmungen überprüft? • Wurden die Beurteilungskriterien dahingehend geändert bzw. formuliert, dass sie sich auf das tatsächliche Verhalten beziehen und nicht auf die Eigenschaften bezogen werden (z.B. Entscheidungs- und Durchsetzungsverhalten anstatt Entscheidungs- und Durchsetzungsfähigkeit)? • Sind die Beurteilungsrichtlinien auf Neutralität gegenüber Gender Bias und Stereotypisierungen überprüft? • Werden die Beurteilenden dazu angehalten, beim Verfassen einer Beurteilung geschlechtsspezifische Differenzierungen zu unterlassen und konsequent geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden? • Werden Fortbildungsmaßnahmen (einschl. Wahrnehmungstrainings) für alle Beurteilerinnen und Beurteiler vorgesehen?

PEK/ Bausteine	Inhalt	GM-Aspekte	Memo-Punkte
Kooperationsgespräch (KG)	<ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung in beide Richtung • Formulierung von Zielvereinbarungen • Erörterung fördernder und hemmender Aspekte der Zusammenarbeit • einvernehmliche Gestaltung der Zusammenarbeit • Rückmeldung zum Führungsverhalten • Förderung der Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> • respektvolle Gesprächskultur zwischen den Beteiligten entwickeln, • vorurteilsfreie gleichstellungsorientierte Förderung aller Beschäftigten ermöglichen, • diskriminierungsfreies die Gleichstellung förderndes Arbeitsumfeld schaffen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird der Gender-Aspekt in den Fortbildungsmaßnahmen zu Kooperationsgesprächen berücksichtigt? • Ist im KG Raum vorgesehen, um soziale Verpflichtungen insbesondere Familienarbeit zu besprechen? • Werden die Gesprächsbeteiligten sensibilisiert, vorurteilsfrei in das Kooperationsgespräch reinzugehen? • Sind die Gesprächsbeteiligten sensibilisiert für die gegenseitige Wahrnehmung der Geschlechter? • Wird Kreativität für Vorschläge, wie Familien- und Karriereplanung miteinander vereinbart werden können, entwickelt? • Wird dazu ermutigt, aus traditionellen Rollenverhalten auszusteigen? • Werden geschlechtsbezogene Unterschiede als Schwächen oder Stärken zugeschrieben oder werden deren Vielfalt bzw. Verschiedenheit wertgeschätzt

			und einbezogen?
--	--	--	-----------------

PEK/ Bausteine	Inhalt	GM-Aspekte	Memo-Punkte
Anforderungsprofil	<ul style="list-style-type: none"> • Definition von fachlichen, persönlichen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen • Anforderungen als Sollzustand • Grundlage für entsprechende Maßnahmen zur Stärkung der Führungsverantwortung (z.B. Qualifizierung; Vorgesetztenbeurteilung) 	<ul style="list-style-type: none"> • ungewollte unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer vermeiden, • Diskriminierung durch Kriterien abbauen: Kompetenzen so formulieren, dass Leistungen ausschließlich bezogen auf die Anforderungen und unabhängig vom Geschlecht bewertet werden können, • gleichstellungsförderndes Verhalten bei den Anforderungskriterien berücksichtigen, • Gender-Kompetenz für Führungskräfte definieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wurden die Anforderungskriterien dahingehend überprüft, dass sie keinen Raum für eventuelle klischeehafte Vorstellungen von weiblichem und männlichem Rollenverhalten bieten? • Wird die Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ausdrückliche Aufgabe für Beschäftigte mit Leitungsfunktion festlegt? • Werden soziale Kompetenz, Gender-Kompetenz und Gender-Wissen als wichtige Anforderungskriterien festgeschrieben? • Ist das Anforderungsprofil auf Neutralität gegenüber Gender Bias und Stereotypisierungen überprüft? • Werden die Führungskräfte dahingehend sensibilisiert, dass sie klischeehaften Vorstellungen von weiblichem und männlichem Rollenverhalten keinen Raum bieten? • Werden geeignete Maßnahmen zur Prüfung des Vorliegens der

			Anforderungskriterien vorgesehen?
--	--	--	--------------------------------------