

## Gesprächskreis 4

### Gender Auditing- ein Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming Alice Guyot (ifm)

Gender Auditing – ein Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming  
Gender Auditing im Projekt Diana

Nach einer Vorstellungsrunde der Teilnehmenden (22 Frauen und 4 Männer unter anderem aus der Jugendberufshilfe, Frauenbeauftragte und RepräsentantInnen aus Wissenschaft und Forschung und Wohlfahrtsverbänden), folgte eine kurze Einführung von Frau Gabi Buch in das vom ESF geförderte Projekt Diana. Das Projekt Diana hat es sich zum Ziel gesetzt, die Chancen junger benachteiligter Frauen und Männer in Ausbildung und Beruf zu verbessern. Seit 2004 bietet das Projekt assistierte Ausbildungen in Teilzeit für junge Eltern und seit 2005 bietet es Ausbildungen in geschlechteruntypischen Berufen an. Diese Projekte werden von neun Trägern der Jugendberufshilfe in Baden-Württemberg umgesetzt, die mit 100 Betrieben in der freien Wirtschaft zusammenarbeiten, von denen die Ausbildungsplätze bereitgestellt werden.

Anschließend stellte Frau Schubert-Schreyer das im Rahmen des Projekt Diana entwickelte Instrument des Gender Auditing vor, mit dem der Grad der Umsetzung und die Qualität von GeM in Organisationen, mit Hilfe von dafür entwickelten Checklisten, gemessen und evaluiert werden kann. Die Checkliste ist folgendermaßen aufgebaut: Fragen zu Anforderungen, Beispiele für Indikatoren, die die Anforderungen erfüllen würden, Bewertungsspalte. Anhand der Checklisten werden Managementbereiche (unter anderem Politik und Strategie, Führung und Leitung, Mitarbeitende, KundInnen und Zielgruppen, Angebote und Produkte, Prozesse und Verfahren ...) hinsichtlich ihrer Implementierung von GeM überprüft. Das Gender Auditing wurde in den neun Trägerorganisationen der Jugendberufshilfe durchgeführt. Auditverfahren kommen traditionell aus dem Bereich des Qualitätsmanagements und dienen dazu, Prozessabläufe und Organisationsstrukturen hinsichtlich der Erfüllung von Anforderungen und Richtlinien zu bewerten.

Fragen aus dem Teilnehmerkreis: Was geschlechteruntypische Berufe sind und wer die Gender Audits in den Organisationen durchgeführt hat. Die Gender Audits wurden ausschließlich von in QM und GeM geschulten ExpertInnen durchgeführt, die von den beiden Trägern DWW und Partäischer geschult und gecoacht wurden. Diese Berater/innen haben ihrerseits den Audit- und Beratungsprozess in den Einrichtungen begleitet.

### Probleme und Barrieren

Eine Teilnehmerin machte darauf aufmerksam, dass es schwierig sei, GeM in die Praxis zu übermitteln. So muss laut Frau Schreyer-Schubert jedes Gender Training und jede Beratung zuerst mit der Klärung von Begrifflichkeiten beginnen, um eine gemeinsame Wissens- und Diskussionsbasis zu schaffen. Die Referentinnen berichteten daraufhin von Problemen, die während der Durchführung der Gender-Audits aufgetreten sind. Je besser das Qualitätsmanagement einer Organisation ausgebaut ist, desto leichter ist es, Genderaudits als Instrument der Analyse und der Implementierung umzusetzen. Viele Organisationen hatten GeM bereits in ihre Leitbilder integriert. Die Organisationen mussten auf drei Ebenen Gendermaßnahmen umsetzen: Kommunikation und Haltung, Angebote, Struktur. Dies gelang überwiegend. Am besten gelang dies, wenn die Leitung überzeugt war von den Maßnahmen. Um die Durchführung von Genderaudits für Organisationen, die nur Ansätze von QM entwickelt haben, zu vereinfachen, wurde ein weniger differenzierter Fragebogen mit <Indikatoren entwickelt.

Im Anschluss an den Vortrag hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, einen Ausschnitt eines Audits als Selbstbewertung durchzuführen.

### Längerfristige Ziele und Nachhaltigkeit

Alle Teilnehmerinnen waren sich darin einig, dass ein Gender Audit ein sinnvolles Instrument ist, die Implementierung von GeM in Organisationen zu messen und zu evaluieren. Schwachstellen werden so gefunden und können verbessert werden. Zudem regt ein Gender

Audit dazu an, Ideen und Pläne zu entwickeln, wie und in welchen Bereichen GeM in einer Organisation umgesetzt werden können. So können Organisationsstrukturen in Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter optimiert werden. Langfristig ist es wünschenswert, so Frau Schreyer-Schubert, dass Gender Audits sowie interkulturelle Aspekte Bestandteil jeglicher Auditverfahren in Unternehmen und Organisationen werden. Bisher gibt es keine Firma in Deutschland, in der ein Gender Audit Teil des Qualitätsmanagements ist. Zudem sei es sinnvoll, Gender Audits in das Zertifizierungsaudit beruflicher Bildungsträger zu integrieren.

### **Empfehlungen für die neue Förderperiode**

Es wurde vorgeschlagen, Gender Audits strukturell in alle ESF-Projekte zu integrieren, da so Träger und auch Anträge hinsichtlich ihrer Implementierung von GeM überprüft werden können. Dazu müssten Gender-Indikatoren für die Evaluierung von Anträgen verbindlich festgelegt werden. Um sich auf das Gender Audit vorbereiten zu können, sollten die Checklisten zur Selbstprüfung frühzeitig ausgehändigt werden. Ziel und Sinn ist es, Träger zu veranlassen, Maßnahmen zur Umsetzung von GeM zu schaffen und diese dann auch auf ihre Umsetzung hin zu überprüfen. Zusätzlich wurde vorgeschlagen, Gender Audits in die Zertifizierung von beruflichen Bildungsträgern zu integrieren.