

Massnahmen im Rahmen des Gleichstellungs-Controlling-Prozesses

A) Eine reiche Palette möglicher Gleichstellungsmassnahmen

Die Ebene der Massnahmen ist eine der zentralen Schnittstellen zwischen der **klassischen Strategie der Frauenförderung** und der **Gender-Mainstreaming-Strategie**. In der Tradition der klassischen Frauenförderung wurde eine reiche Palette von Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt entwickelt – im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes kann von diesen Ideen und praktischen Instrumenten profitiert werden.

Analog den drei Zielbereichen sind auch auf der Ebene der Massnahmen drei verschiedene Arten zu unterscheiden:

1. Massnahmen, die zu einem gendergerechten Produkt bzw. einer gendergerechten Dienstleistung beitragen

Dazu gehören alle Massnahmen, die sich direkt auf das eigentliche Kerngeschäft einer Organisation beziehen (z.B. das Weiterbildungsangebot einer Bildungsinstitution, die Sendungen einer Radiogesellschaft, die Angebote einer Versicherungsgesellschaft usw). Alle Produkte oder Dienstleistungen von Firmen, Organisationen und Verwaltungen können unter dem Genderfokus kritisch betrachtet und darauf hin überprüft werden, ob sie Frauen oder Männer ungewollt benachteiligen. Ist dies der Fall, gilt es, genderspezifische Ziele zu definieren und Massnahmen einzuleiten. Hier besteht ein grosses Potenzial.

2. Gleichstellungsmassnahmen im Rahmen der Personalprozesse

Im Bereich der Massnahmen zur Umsetzung von personalpolitischen Zielsetzungen sind am meisten Grundlagen vorhanden und die Sensibilität ist allgemein recht hoch. Es gibt eine Menge von Instrumenten, Literatur und Erfahrungen hinsichtlich Massnahmen zur Unterstützung gendergerechter Personalprozesse. Diese beinhalten die Teilprozesse: Personalmarketing, Personalsuche und Personaleinstellung / Personalbeurteilung und Potenzialerfassung / Personalentwicklung und Weiterbildung / Führungs- und Kaderentwicklung / Auflösung von Arbeitsverhältnissen.

3. Massnahmen zur Gestaltung einer gendergerechten und genderkompetenten Organisation

Organisationsübergreifende Massnahmen betreffen – analog dem St. Galler Management-Modell – die Ordnungsmomente Struktur, Strategie und Kultur. Sie werden in (kleineren) Optimierungsprozessen und in (grösseren) Erneuerungs- oder Reorganisationprozessen umgesetzt. Als inhaltliche Schwerpunkte kann beispielsweise auf die Familienfreundlichkeit eines

Unternehmens fokussiert werden, auf die geschlechtergerechte Sprache, auf eine offene Führungskultur, u.a.m.

B) Die praktische Umsetzung: Massnahmen planen, umsetzen und überprüfen

Um die „richtigen“, d.h. wirkungsvollsten Massnahmen auswählen zu können, eignen sich drei Methoden: Erstens das Brainstorming für die unzensurierte Ideensammlung, zweitens eine Bewertungsmatrix, die mit Hilfe der Kriterien Wirksamkeit und Akzeptanz die Priorisierung unterstützt und drittens der Aktionsplan für die konkrete Planung der ausgewählten Massnahmen. Die Massnahmen werden hinsichtlich ihrer termingerechten Umsetzung und ihrer Wirkung bezogen auf die Zielsetzung in einem zuvor festgelegten Zeitrahmen überprüft.

© Müller / Sander, 2009