

Der Minister

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 19. April 2016

Seite 1 von 1

An die
Präsidentin des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL

Düsseldorf



Aktenzeichen I A 1
bei Antwort bitte angeben

RD'in Schattmann
Telefon 0211 855-3273
Telefax 0211 855-3057
jutta.schattmann@mais.nrw.de

für den
**Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales
und den Integrationsausschuss**

**Gender Mainstreaming im Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales**

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

beigefügt übersende ich Ihnen einen Bericht zum Stand der Umsetzung
von Gender Mainstreaming im MAIS.

Ich bitte Sie, die Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses für
Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie an die Mitglieder des Integrati-
onsausschusses zu veranlassen.

Mit freundlichen Grüßen


(Rainer Schmeltzer MdL)

Dienstgebäude und Lieferan-
schrift:

Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Telefax 0211 855-3683
poststelle@mais.nrw.de
www.mais.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linie 709
Haltestelle: Stadttor
Rheinbahn Linien 708, 732
Haltestelle: Polizeipräsidium

1 Anlage (60-fach)

Gender Mainstreaming im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Ziel, bei allen Vorhaben und Entscheidungen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen der Geschlechter zu berücksichtigen, um so deren gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe zu erreichen.

In Nordrhein-Westfalen wurde Gender Mainstreaming bereits im Koalitionsvertrag 2000 als Leitgedanke des politischen Handelns verankert und 2003 als Querschnitts- und Führungsaufgabe in den Gesamtprozess der Verwaltungsmodernisierung eingebettet.

Auf Grundlage des aktuellen Koalitionsvertrags hat die Landesregierung im Juni 2013 beschlossen, die aktive Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Geschäftsbereichen der Ministerpräsidentin und der Ministerien zu fördern. Über den Stand der Umsetzung berichten die Staatskanzlei und alle Ressorts in den Ausschüssen des Landtags Nordrhein-Westfalen. Der zweite Bericht des MAIS wird hiermit vorgelegt.

Geschlechterdifferenzierte Datenbasis

Ausgangsbasis für geschlechtergerechtes Handeln ist neben dem Wissen über (qualitative) Gender-Aspekte im jeweiligen Bereich auch die Verfügbarkeit von entsprechenden geschlechterdifferenzierten Daten. Für das Personal des MAIS werden bereits seit längerem alle Daten nach Geschlecht erhoben und dienen insofern auch als Grundlage für Personal- und Organisationsentscheidungen.

Ergänzend finden seit 2014 auch gezielt geschlechterdifferenzierte Auswertungen im Fortbildungsbereich im Kontext des unter Federführung des Finanzministeriums stattfindenden Gender Budgeting statt.

Als Querschnittsaufgabe soll Gender Mainstreaming Eingang in alle Politikfelder finden und dort selbstverständliche Planungs- und Handlungsgrundlage werden. Insofern werden auch in den verschiedenen Fachbereichen des MAIS bereits geschlechterdifferenzierte Daten erhoben und berücksichtigt.

So hat beispielsweise die Auswertung der im Bereich der Arbeitsmarktpolitik vorliegenden Daten in den letzten Jahren u.a. dazu geführt, dass einzelne Förderprogramme verstärkt besonderen Zielgruppen geöffnet (z.B. Bildungsscheck für Berufsrückkehrende) oder inhaltlich so überarbeitet wurden, dass ein höherer Anteil an Frauen erreicht werden kann (z.B. Ausbildungsförderung). Teilweise werden auch spezielle Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtersensibilität angeboten (z.B. im Bereich „Übergang Schule – Beruf“ das Projekt „Genderkompetent“).

Gender Mainstreaming als Personalentwicklungs- und Führungsaufgabe

Die erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordert die Einbeziehung und Mitwirkung aller Beschäftigten. Eine besondere Rolle bei der Integration von Gender Mainstreaming in die Aufgabenplanung und strategische Ausrichtung haben dabei die jeweiligen Führungsebenen, die für die Zielerreichung im Rahmen eines Top-Down-Prozesses die Verantwortung tragen.

Im MAIS wurde die Strategie des Gender Mainstreaming unter anderem in der regelmäßigen Besprechung des Staatssekretärs mit den Abteilungsleitungen und im Anschluss in den Leitungsrunden der Fachbereiche thematisiert.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2015 die Fortbildung für Führungskräfte des MAIS ausdrücklich um den Aspekt Gender Mainstreaming ergänzt. Die Führungskräftefortbildung findet seit 2012 jährlich verpflichtend für Referatsleitungen zweitägig und für die darüber liegenden Führungsebenen eintägig statt.

Derzeit wird geprüft, inwieweit die Fachbereiche des MAIS durch gezielte und praxisorientierte Informationsveranstaltungen noch stärker bei der Anwendung von Gender Mainstreaming unterstützt werden können.

Geschlechtersensible Ausrichtung des Behördlichen Gesundheitsmanagements

Das MAIS beteiligt sich mit dem Projekt „Geschlechtersensible Ausrichtung des Behördlichen Gesundheitsmanagements“ an der Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes in der Landesverwaltung.

Vor diesem Hintergrund behandelte die o.a. Führungskräftefortbildung im vergangenen Jahr das Thema „Gesundes Führen“ auch unter besonderer Berücksichtigung von Gender Mainstreaming. Die für Behördliches Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz verantwortlichen Beschäftigten des MAIS nahmen an einer gezielten Fortbildung zum Gender Mainstreaming teil, um diesen Aspekt noch stärker zu verankern und im Alltag des Behördlichen Gesundheitsmanagements zur Regel werden zu lassen.

Dazu gehört auch, dass seit 2015 die Angebote des Behördlichen Gesundheitsmanagements strukturiert unter Gender-Aspekten ausgewertet und im nächsten Schritt erforderlichenfalls angepasst werden.