

Fragen und Antworten zur zweiten Gleichstellungsanalyse für das Jahr 2018

Gleiche Chancen für Frauen und Männer Anerkennung für die eigene Arbeit zu erhalten, beruflich voranzukommen, Verantwortung übertragen zu bekommen, für familiäre Aufgaben neben der Arbeit ausreichend Zeit zu haben... all dies sind Dinge, die die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen.

In regelmäßigen Abständen soll lt. Richtlinie zur Gleichstellung eine Analyse erstellt werden, um den Stand der Dinge zu erkennen und daraus neue Erkenntnisse zu gewinnen. Sechs Jahre nachdem die erste Analyse für das Bischöfliche Generalvikariat und seine Einrichtungen vorgelegt wurde, gibt es nun eine zweite Auflage.

Wie ist die Analyse aufgebaut?

Zu Beginn werden die Analysekriterien betrachtet, die in der Gleichstellungs-Richtlinie benannt sind. Diese Daten lassen sich mit Hilfe von Grafiken darstellen und bieten z.T. auch den Vergleich mit den Daten von 2012.

Im Zweiten Teil werden diese Ausgangsdaten einer Betrachtung und Bewertung unterzogen. Hier stehen die Antworten aus den dezentralen Gleichstellungsanalysen der Leiterinnen und Leiter im Zentrum. Fragen nach Erfolgen und Entwicklungsbedarf, Maßnahmen und konkreten Zielsetzungen wurden dort beantwortet, Hinweise zu strukturellen Hindernissen und hinderlichen Rahmenbedingungen sowie zu Unterstützungsbedarfen gegeben.

Anschließend wird ein Fazit gezogen und ein Ausblick gewagt.

Ergänzt wird die Analyse durch Verweise, die einzelne Begriffe oder Hintergründe erläutern und vertiefen.

Was bedeutet „dezentrale“ Gleichstellungsanalyse?

Nachdem die erste Gleichstellungsanalyse von 2012 anhand der zur Verfügung stehenden Zahlen von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde, gab es für die zweite Analyse eine veränderte Herangehensweise.

Diese vorliegende Gleichstellungsanalyse wurde dezentral erarbeitet, d.h. alle Leiterinnen und Leiter im Zuständigkeitsbereich der Richtlinie waren aufgefordert, ihren Bereich auf Gleichstellung hin zu analysieren, zu beschreiben und zu bewerten. Dies geschah anhand von elf Fragestellungen und im Anschluss an eine Kick-off-Veranstaltung, die sich mit den Grundfragen von Gleichstellung befasst hat.

Erstmals ist es somit gelungen, gemeinsam mit allen Leitenden im Geltungsbereich, die Fragen der Gleichstellung zu erörtern und die Daten zu betrachten und auf die so gesammelten Hinweise zurückzugreifen.

Welche Veränderungen gegenüber 2012 sind erkennbar?

Es wird deutlich, dass wir in der Arbeit ein ganzes Stück Weg gegangen sind. Viele Prozesse sind eingespielt und geklärt. Interessant sind z.B. die Veränderungen im Bereich der Leitungspositionen – und in dem Zusammenhang auch die Erkenntnis, wie fragil erreichte Erfolge im Personalbereich sein können (s. S. 12). Neu ist z.B. auch in dieser Analyse, dass Auswertungen zum Bereich Bewerbungen und Einstellungen gemacht werden konnten, weil hierfür jetzt entsprechendes Zahlenmaterial vorlag.

Wie geht es nun weiter?

Die Analyse ist als Arbeitspapier zu verstehen. Sie kann Anregungen geben, selbst im eigenen Bereich weiter zu kommen, neue Blickwinkel einzunehmen, sich mit den weiterführenden Hinweisen zu beschäftigen... Die Gleichstellungsbeauftragte steht gern unterstützend zur Seite.

Online ist sie zu finden auf der Seite der Gleichstellungsstelle: <https://www.bistum-hildesheim.de/bistum/organisation/generalvikariat/stabsreferat-gleichstellung/>

Wer ein gedrucktes Exemplar haben möchte, kann dies per Mail anfordern: Manuela.Weinhardt-Franz@Bistum-Hildesheim.de