



GIZ Genderstrategie

Gender Reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action

Januar 2019

Genderstrategie

Vorwort

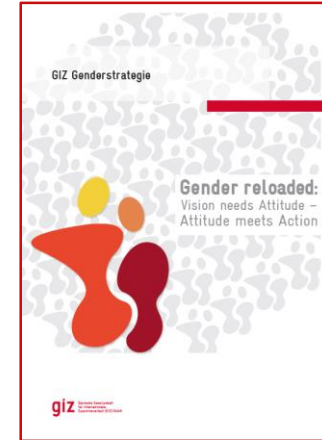
- I. Einleitung – Gleichberechtigung der Geschlechter als GIZ Qualitätsmerkmal
- II. Genderstrategie: Vision, Ziele, Strategische Elemente, Adressat*innen und Geltungsbereich
- III. Umsetzung

Annex

- I. GIZ Gender-Architektur
- II. ToR der/des Genderbeauftragte*n des Unternehmens
- III. ToR der Gender-Ansprechpersonen der Bereiche und Stabsstellen
- IV. Glossar

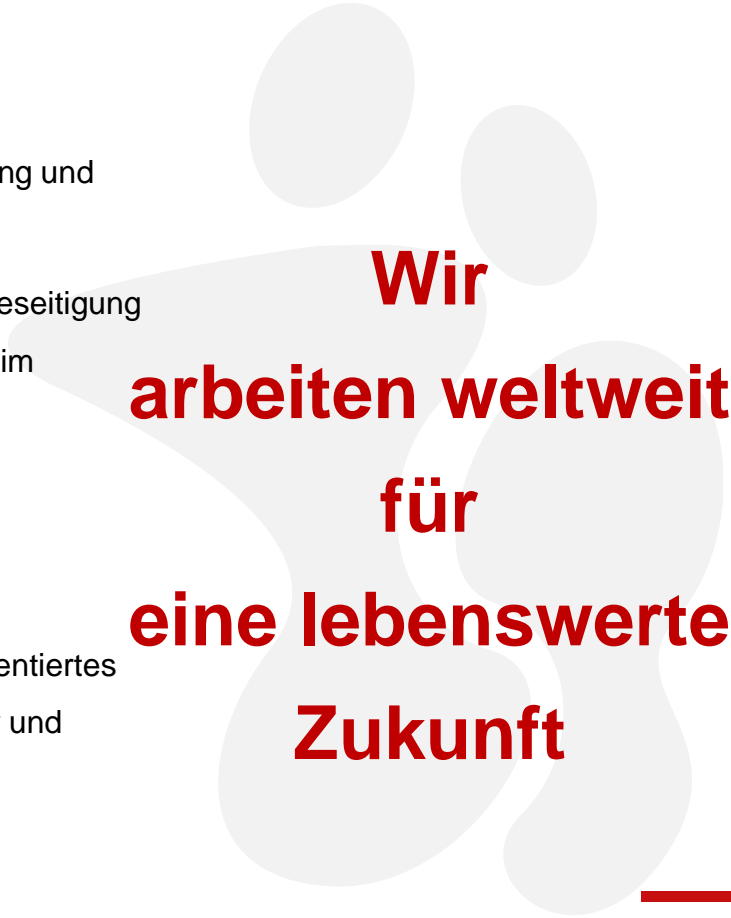
GIZ-interner Operationalisierungsleitfaden

- Auf dem [Gender Gateway](#) findet sich auch der [Gender Pathfinder](#) – er bietet allen GIZ Mitarbeiter*innen und Beschäftigten einen direkten personalisierten Zugang zum Operationsleitfaden



Zentrale Aussagen

- Die Genderstrategie leitet sich aus der **Vision**, der Werteorientierung und dem Selbstverständnis der GIZ ab.
- Die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Diskriminierungen im Rahmen unserer Dienstleistungen und die innerbetriebliche Gleichstellungspolitik sind zwei strategische Säulen unserer unternehmenspolitischen Ausrichtung.
- Mit der konsequent gelebten und dokumentierten Umsetzung der Genderstrategie wollen wir die Wahrnehmung der GIZ als werteorientiertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen, verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber weiter steigern und festigen.



**Wir
arbeiten weltweit
für
eine lebenswerte
Zukunft**

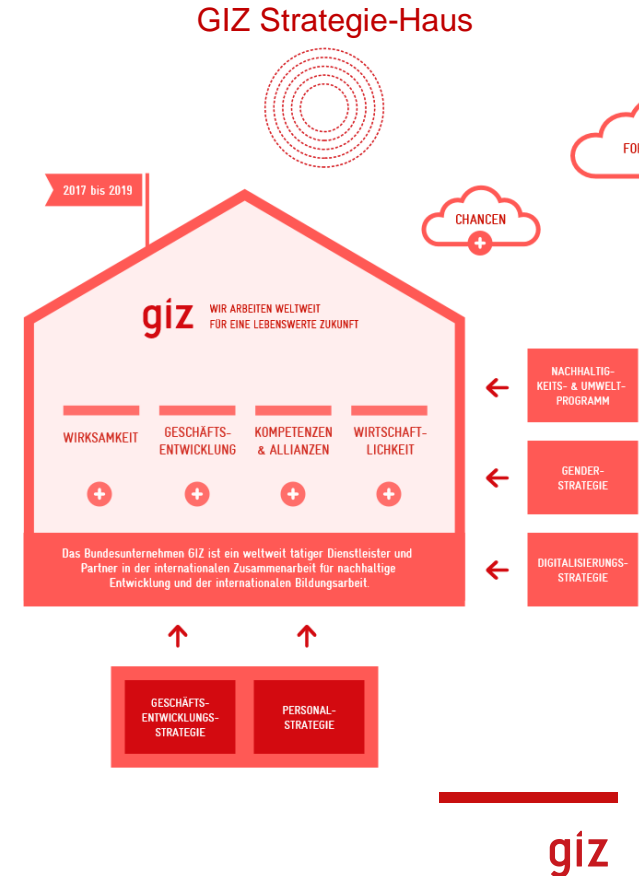
Ziele

Wirksamkeit: Wir erhöhen die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit unserer Leistungserbringung durch konsequentes Eintreten für die Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die Verwirklichung gleicher Chancen und Rechte für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechteridentität im Unternehmen und im Rahmen unserer Aufträge.

Geschäftsentwicklung: Wir überzeugen unsere Auftraggeber und Kunden durch ausgewiesene Genderkompetenz und sichern unsere Marktanteile durch effektive und kundengerechte Beiträge zu den genderrelevanten Zielsetzungen deutscher, europäischer und internationaler Vereinbarungen wie der Agenda 2030. Wir beraten unsere Auftraggeber dahingehend, die Anzahl und Qualität der Maßnahmen, bei denen die Geschlechtergerechtigkeit im Mittelpunkt steht oder als klar umrissenes Handlungsfeld im Zielsystem verankert ist, zu steigern.

Fähigkeiten und Allianzen: Wir bauen unsere sektorspezifische und sektorübergreifende Genderkompetenz kontinuierlich aus. Mit den Maßnahmen zur innerbetrieblichen Gleichstellung nutzen wir die Potentiale und Chancen diverser Teams für die kreative und hochwertige Leistungserbringung und Zukunftssicherung des Unternehmens.

Wirtschaftlichkeit: Wir erfüllen die gender-spezifischen Anforderungen unserer Auftraggeber und Kunden durch effiziente Nutzung unseres Genderwissens und größtmögliche Standardisierung bestehender Ansätze und Verfahren.



Fünf strategische Elemente

- 1 Politischer Wille und Rechenschaft** Klare Positionierung des Unternehmens und die Art und Weise, wie sich Führungskräfte für die Gleichberechtigung der Geschlechter einsetzen und die Umsetzung der Genderstrategie in ihrem Verantwortungsbereich fördern und nachhalten.
- 2 Unternehmenskultur** Gewohnheiten, Verhaltenskodizes und Prozesse innerhalb des Unternehmens, die die Gleichberechtigung der Geschlechter unterstützen, nach innen und außen vertreten und sichtbar machen.
- 3 Genderkompetenz** Fähigkeiten und Wissen der Beschäftigten um aktiv zur Geschlechtergerechtigkeit und zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Diskriminierungen beizutragen sowie Instrumente und Ansätze zu deren Förderung bzw. Überwindung anzuwenden und zu nutzen.
- 4 Anpassung von Prozessen** Gendersensible und –differenzierte Ausgestaltung aller Verfahren und Instrumente der Innen- und Außenstruktur, insbesondere des Personal- (HR), Auftrags- und Qualitätsmanagements sowie Wirkungsmonitorings.
- 5 Innerbetriebliche Gleichstellung** Förderung der Potentiale, gleichen Rechte und Chancen aller Mitarbeiter*innen und Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Schaffung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den verschiedenen Funktionen und Aufgaben im Unternehmen.

Adressat*innen und Geltungsbereich

- Die GIZ Genderstrategie ist ein verbindlicher Rahmen für alle Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und übrigen Beschäftigten der GIZ.
- Die Strategie ist eine Informations- und Orientierungsgrundlage für unsere Auftraggeber und Partner und eine verbindliche Vorgabe für unsere Unterauftragnehmer.
- **‘Vision needs Attitude – Attitude meets Action’**
Nur gemeinsam unter Einbringung all unserer Potentiale und Ideen, unserer Erfahrungen und unseres Engagements kann die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Diskriminierungen gelingen und Geschlechtergerechtigkeit weltweit gelebte und erfahrene Realität werden.

Anreize > Innovationen > Auszeichnung von Exzellenz

Genderwettbewerbe and -preise

- **Team- und Vorhabenebene:** Alle zwei Jahre findet ein GIZ-Gender-Wettbewerb statt, der erprobte und wirkungsvolle Ansätze zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter im Unternehmen und im operativen Geschäft auszeichnet.

New **Landes- und Abteilungsebene:** Alternierend wird alle zwei Jahre der beste landes- bzw. abteilungsweite Beitrag zur Umsetzung der GIZ-Genderstrategie ausgezeichnet. Die GIZ Mitarbeiter*innen und Beschäftigten entscheiden in einer offenen Abstimmung darüber, welches Land/welche Abteilung den Preis erhält.

New **Führungsebene:** Jedes Jahr gibt es einen Gender Leadership Award: Mitarbeiter*innen und Beschäftigte können eine Führungskraft, die sich durch ihren/seinen besonderen Einsatz für die Gleichberechtigung der Geschlechter auszeichnet, vorschlagen. Die GIZ Mitarbeiter*innen und Beschäftigten entscheiden darüber, wer von den vorgeschlagenen Führungskräften die Auszeichnung erhalten soll. Die Auszeichnung wird auf der Führungstagung (FüTa) offiziell überreicht.

Steuerung, Umsetzung, Berichterstattung

- Um die Ziele der Genderstrategie zu erreichen, definieren, verabschieden und dokumentieren die einzelnen OE mit Unterstützung der von ihnen ernannten Gender Ansprechpersonen (AP) bzw. der Personalbereich für die innerbetriebliche Gleichstellung OE-spezifische Handlungsleitlinien, Maßnahmen und ggf. Kennzahlen. Sie dienen der Steuerung und jährlichen Berichterstattung und werden zentral und für alle transparent im Intranet / Dokumenten-Management-System (DMS) und auf der Plattform für Integrierte Digitale Anwendungen (IDA) eingestellt.
- Der strategische Rahmen der Genderstrategie ist für alle Organisationseinheiten (OE) und alle, die für die GIZ tätig sind, verbindlich. Ausgehend von den fünf strategischen Elementen wird die Strategie dezentral und abhängig von den Mandaten, Arbeitsinhalten und Arbeitsweisen der jeweiligen OE, umgesetzt. Der GIZ interne Teil 2 – der Operationalisierungsleitfaden – ist dafür handlungsleitend.



Ressourcen

- Für unternehmensweite Maßnahmen zur Umsetzung der Genderstrategie stellt die GIZ-Unternehmensleitung ein jährliches Budget zur Verfügung.
- Um eine erfolgreiche Realisierung der Genderstrategie auf allen Ebenen zu gewährleisten, stellen die Führungskräfte die dafür notwendigen personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen in ihrer jeweiligen OE sicher.
- Führungskräfte unterstützen die Gender-AP und fördern ihre Qualifikation für die professionelle Wahrnehmung und Ausübung ihrer Aufgaben.
- Die Ressourcen für die Innerbetriebliche Gleichstellung sowie für den/die Gender-AP des Personalbereichs werden im Personalbereich geplant, festgelegt und bereitgestellt.

Monitoring & Rechenschaft

- Führungskräfte der Bereiche und Stabsstellen verantworten die Umsetzung, das Monitoring und die Berichterstattung zum aktuellen Umsetzungsstand der Genderstrategie in ihrem Arbeitsbereich.
- Basierend auf einer Online-Umfrage unter den Gender-AP und der jährlichen Berichterstattung der Bereiche und Stabsstellen, erstellt die/der GIZ Gender-Beauftragte einen konsolidierten und mit Empfehlungen versehenen Umsetzungsbericht und legt diesen dem Strategie- und dem Managementkreis vor.
- Die wesentlichen Ergebnisse fließen in den Integrierten Unternehmensbericht und in weitere Berichte und Erklärungen (z.B. UN Global Compact, deutscher Nachhaltigkeitskodex) ein.

Monitoring & Rechenschaft

- Das Monitoring sowie etwaige Handlungsempfehlungen zur innerbetrieblichen Gleichstellung fallen in die Zuständigkeit des Personalbereichs.
- Die Gleichstellungsbeauftragten kontrollieren laufend die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen und der personalpolitischen Vorgaben, die z.B. in Betriebsvereinbarungen festgeschrieben sind.
- Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat jährlich über den Stand der Gleichstellung in der GIZ. Die wesentlichen Ergebnisse fließen in den Umsetzungsbericht der GIZ-Genderstrategie ein.



GIZ Gender-Architektur *(eine Momentaufnahme)*

Vorstand

- hat die **neue** GIZ Genderstrategie am 18. Dezember 2018 verabschiedet und Dr. Dirk Aßmann, Leiter des Fach- und Methodenbereichs, zum GIZ Gender-Botschafter benannt.

Gender-Botschafter*in

- tritt aktiv für Gleichberechtigung der Geschlechter und die Umsetzung der Genderstrategie ein und fungiert als Schnittstelle zwischen Fach- und oberster Führungsebene.

Genderbeauftragte*r

- koordiniert die Umsetzung der Genderstrategie und ist GIZ-Sprecher*in für Gender

Gender-Koordinierungskreis

- besteht aus der/dem Gender-Botschafter*in, der/dem Gender-Beauftragten, den Gender-AP der Bereiche und Stabsstellen inklusive der Repräsentanzen in Berlin und Brüssel, der Gleichstellungsbeauftragten auf Unternehmensebene, je einer Vertreter*in der zuständigen Fachabteilung und des Sektorprogramms „Gender“.
- begleitet und monitort die dezentrale Umsetzung der Genderstrategie in den OEs

Gender-Netzwerk

- Besteht aus allen Gender-AP der Innen- und der Außenstruktur
- Kommuniziert die Genderstrategie in das Unternehmen und befördert die Diskussion innovativer und unternehmenspolitisch wichtiger Themen und Herausforderungen

Kontakt



Dr. Dirk Aßmann

GIZ Gender-Botschafter
Leiter Fach- und Methodenbereich
Eschborn

dirk.assmann@giz.de
T +49 (0) 6196 79-2700



Dr. Angela Langenkamp

GIZ Gender-Beauftragte

angela.langenkamp@giz.de
T +49 (0) 6196 79-1304



www.giz.de



https://twitter.com/giz_gmbh



<https://www.facebook.com/gizprofile/>

