

Gender Mainstreaming

Grundlagen

Inhaltsverzeichnis

1. Definition	3
2. Rechtliche und politische Vorgaben	5
3. Hintergrund, Herkunft, Entwicklung auf europäischer und internationaler Ebene	5
4. Eckpunkte für den Gender-Mainstreaming-Prozess	7
5. Methodik	11
6. Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming in anderen Ländern	12
7. Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Österreich	16
8. Ansprechpartner	19

Hinweis: Dieses Dokument beinhaltet Auszüge aus dem „Grundlagenpapier Gender Mainstreaming“, herausgegeben vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bzw. aus der Homepage der „Koordinierungsstelle Gender Mainstreaming im ESF“. Die betreffenden Stellen sind gekennzeichnet.

I. Definition

Zum Begriff „Gender Mainstreaming“ gibt es zahlreiche Diskussionen und unterschiedliche Definitionen. Übereinstimmende Elemente der verschiedenen Begriffsbestimmungen jedoch sind folgende:

- **Zielbestimmung:** Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter, d.h. über die Gleichstellung *de iure* hinaus geht es darum, für Frauen und Männer *de facto* eine gleiche Teilhabe an politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen zu erreichen.
- **Methode:** Gender Mainstreaming ist eine Strategie für die Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- **Erweiterung der Themen und Akteure:** Mainstreaming bedeutet eine Verlagerung im Bereich der Akteure; es bedeutet, dass alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure eine geschlechterbezogene und –differenzierte Sichtweise einbringen und zwar für alle Entscheidungen und auf allen Ebenen – von der Planung bis zur Überprüfung der Maßnahmen.

Nach Auswertung der umfangreichen Literatur wird daher folgende Beschreibung vorgeschlagen:

Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

Unterschied und Verhältnis zur „traditionellen“ Gleichstellungs- und Frauenförderpolitik: Worin besteht der Unterschied?

Spezifische Frauenförderpolitik und Gender Mainstreaming sind zwei unterschiedliche Strategien für die Erreichung derselben Zielsetzung, nämlich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Beide Strategien sind zur Zielerreichung notwendig und ergänzen sich gegenseitig; sie können sich nicht ersetzen.

Der Hauptunterschied zwischen den beiden Politiken besteht in den beteiligten Akteuren und den konzeptionellen Ansatzpunkten. Die bisherige Frauenförder- oder Gleichstellungspolitik geht von einer konkreten Problemstellung aus, die die Ungleichheit der Geschlechter betrifft. Über bestimmte

organisatorische Einheiten, die für Gleichstellungspolitik zuständig sind, wird eine Lösung für dieses konkrete Problem entwickelt.

Gender Mainstreaming setzt demgegenüber bei allen politischen Entscheidungen an, auch bei denen, die auf den ersten Blick keinen geschlechtsspezifischen Problemgehalt haben. All diese Maßnahmen werden unter einer geschlechterbezogenen Perspektive betrachtet, d.h. die möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder Auswirkungen der Maßnahme auf die beiden Geschlechter müssen abgefragt und ermittelt werden. Die Durchführung von Gender Mainstreaming macht transparent, dass Politik nicht geschlechtsneutral ist. Die unterschiedlichen Realitäten von Frauen und Männern werden deutlich und zum politischen Entscheidungskriterium für die Geeignetheit und Qualität der Maßnahme erhoben.

Mit Hilfe der „traditionellen“ Frauenförder- oder Gleichstellungsmechanismen kann rasch und zielorientiert gehandelt werden; die jeweilige Maßnahme beschränkt sich jedoch auf spezifische politische Problemstellungen. Gender Mainstreaming dagegen setzt als Strategie grundlegender und breiter an. Die Umsetzung dauert damit länger; der Ansatz beinhaltet jedoch das Potential für eine nachhaltige Veränderung bei den Akteuren und bei allen politischen Prozessen.

Die bisherige Frauenförder- und Gleichstellungspolitik hat zur Analyse bestehender Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, zu einer in den spezifischen Verwaltungseinheiten konzentrierten Fachkompetenz zu Frauen- und Geschlechterfragen und zur Entwicklung von wichtigen politischen Strategien geführt. In zunehmendem Maße wird aber auch sichtbar, dass diese spezifischen Maßnahmen allein nicht ausreichen, um in allen gesellschaftlichen und politischen Bereichen die Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Der nächste notwendige Schritt soll durch die Hinzunahme der Strategie des Gender Mainstreaming unternommen werden. Dabei bildet die Frauenförder- und Gleichstellungspolitik zum einen das Fundament – bezüglich des notwendigen Wissens und der involvierten Fachpersonen, die für den Prozess des Gender Mainstreaming grundlegende Voraussetzung sind. Zum anderen sind konkrete und spezifische Maßnahmen der Frauenförderung nach wie vor notwendig, um bestehenden Ungleichheiten und Diskriminierungen gegenüber Frauen wirksam und schnell begegnen zu können. In einem effektiven Gesamtkonzept ergänzen sich beide Politiken.

(vgl. Grundlagenpapier Gender Mainstreaming, BMFSFJ 2000)

⇨ **Zum Nachlesen und Vertiefen:**

Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung S.10-21

Gender Mainstreaming – Eine Beschreibung

Hintergrundinformationen zu Gender Mainstreaming

Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zu Gender Mainstreaming

Conceptual framework, methodology and presentation of good practices S.7 - 20

2. Rechtliche und politische Vorgaben

Gibt es rechtliche Vorgaben und politische Erklärungen zu Gender Mainstreaming? Welche sind es?

Supra-nationale Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich aus:

- **Art. 2 des Amsterdamer Vertrages**

(Art. 2 EG-Vertrag: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern.“)

und

- **Art. 3 des Amsterdamer Vertrages**

(Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“)

Bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien haben alle EU-Mitgliedsstaaten den Gender-Mainstreaming-Ansatz zu berücksichtigen. Leitlinie Nr. 19 der beschäftigungspolitischen Leitlinien von 1999 gibt den Mitgliedsstaaten auf, „einen Gender - Mainstreaming-Ansatz bei Umsetzung der Leitlinien in allen vier Säulen zugrunde (zu) legen“.

Das heißt, dass in den nationalen Aktionsplänen der Mitgliedsstaaten die Einbeziehung der Chancengleichheit in die nationalen Beschäftigungspolitiken und auch bei den im Rahmen der europäischen Strukturfonds durchgeführten Maßnahmen zu beachten ist.

(vgl. Grundlagenpapier Gender Mainstreaming, BMFSFJ 2000)

3. Hintergrund, Herkunft, Entwicklung auf europäischer und internationaler Ebene

Woher kommen Begriff und Politik des Gender Mainstreaming? Welche Entwicklung hat es auf europäischer und internationaler Ebene gegeben?

a) Entwicklung des Gender-Mainstreaming auf Ebene der Vereinten Nationen

Durch die 4. VN-Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking wurde der Gender-Mainstreaming-Ansatz einer breiteren politischen Öffentlichkeit bekannt und erfuhr auf verschiedenen internationalen und nationalen Ebenen eine große Beachtung und Verbreitung.

Für die Arbeit der Vereinten Nationen ist die Beachtung und Umsetzung des Gender- Mainstreaming-Ansatzes seit der 4. Weltfrauenkonferenz, den gemeinsamen Schlußfolgerungen des Wirtschafts- und Sozialrates der VN „gender-perspective in all policies and programmes in the UN system“ und der darauf basierenden Resolution der Generalversammlung 52/100 bezüglich aller Maßnahmen und Programme verpflichtend.

(vgl. Grundlagenpapier Gender Mainstreaming, BMFSFJ 2000)

a) Entwicklung des Gender-Mainstreaming auf Ebene der EU

Auf EU-Ebene zeichnete sich der horizontale Ansatz Gender Mainstreaming im dritten Aktionsprogramm der EU für Chancengleichheit (1991 bis 1995) ab, wo neben positiven Aktionen (spezifische Frauenfördermaßnahmen) eine umfassendere Strategie zur Förderung der Chancengleichheit vorgeschlagen wurde. Ziel sollte die Einbindung von Chancengleichheitspolitik in die gesamte Wirtschafts- und Sozialpolitik sein.

In der Strukturfondsreform von 1993 wurde Chancengleichheit als Gemeinschaftsziel in die Rahmenverordnung aller Fonds aufgenommen. Auf der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurde der horizontale Ansatz bekräftigt - Mainstreaming wird in der Folge zentrales Thema europäischer Gleichstellungspolitik.

Das vierte Aktionsprogramm für Chancengleichheit (1996-2000) hat Mainstreaming zum Schwerpunkt, und durch die Mitteilung der Kommission über die „Einbindung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“ (1996) wird der horizontale Ansatz als Strategie der europäischen Gleichstellungspolitik verankert.

Mit der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) wird diesem Ansatz verstärkt Rechnung getragen. Die Geschlechtergleichstellung muss in sämtlichen Gemeinschaftspolitiken integriert werden, zusätzlich zu spezifischen Massnahmen für die Verbesserung der gesellschaftlichen Position der Frauen.

(vgl. GeM, www.gem.or.at, 2002)

⇒ Zum Nachlesen und Vertiefen:

Conceptual framework, methodology and presentation of good practices S.12 ff.

4. Eckpunkte für den Gender-Mainstreaming-Prozess

Nach den bisherigen Materialien und Erfahrungen sind folgende Punkte für die Durchführung von Gender Mainstreaming wichtig:

Eine klare Bestimmung des Großzieles: Gender Mainstreaming ist der Herstellung einer gerechten und gleichen Teilhabe beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen Bereichen verpflichtet. Diese Strategie der Gleichstellungspolitik dient der Anerkennung und Verwirklichung von Frauenrechten als Menschenrechte und ist ein Beitrag zur Herstellung von sozialer Gerechtigkeit.

Abschied vom Verständnis einer geschlechtsneutralen Politik: In allen Lebensbereichen bestehen Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern. Daher ist das Ausgehen von geschlechtsneutralen Entscheidungen irreführend und bedeutet in der Regel eine selbstverständliche Übernahme männlich geprägter Sicht- und Vorgehensweisen, was dem Ziel der Herstellung einer Geschlechtergerechtigkeit widerspricht. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern müssen daher in Analyse, Planung, Durchführung und Auswertung von politischen Entscheidungen thematisiert und transparent gemacht werden.

Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils in Verwaltung und Politik: Zur Geschlechtergerechtigkeit und zur erfolgreichen Betreuung und Durchführung von Gender Mainstreaming gehört auch, dass Frauen und Männer gleichermaßen Einfluss nehmen auf die Gestaltung von Politik auf allen Ebenen. Dies erfordert gezielte Frauenfördermaßnahmen, um den Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen, insbesondere an Entscheidungs- und Leitungspositionen, zu erhöhen.

Verfolgen einer Doppelstrategie: Gender Mainstreaming als Querschnitts- oder Gemeinschaftsaufgabe von allen Ressorts ergänzt die bisherige Gleichstellungspolitik. Mainstreaming ist dabei auf die spezifische Frauenförderpolitik als Wissens- und Kooperationsbasis angewiesen. Gezielte Frauenfördermaßnahmen sind notwendig, um bestimmten Benachteiligungen von Frauen schnell und wirksam begegnen zu können und so die Voraussetzungen für die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes zu verbessern.

Erfordernis von Ressourcen: Aus diesem ergänzenden Verhältnis der beiden für die Herstellung von Chancengleichheit notwendigen Strategien ergibt sich, dass die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes nicht zu einer Einsparung von finanziellen und personellen Ressourcen führt. Für den Erfolg dieser Politik ist in allen Ressorts die Bereitstellung von Haushalts-Titeln notwendig sowie die Mitwirkung von Personen, die sich bislang nicht mit Fragen der Gleichstellung beschäftigt haben.

Der klare politische Wille und das Engagement auf oberster Ebene: Die politische Willenserklärung für den Gender-Mainstreaming-Ansatz muss deutlich und von oberster Stelle artikuliert werden (top-down-Ansatz). Beispielhaft ist hier das Vorgehen der EU - Kommission:

Nach Mitteilung der Kommission zur Einführung des Gender-Mainstreaming- Prozesses und der entsprechenden unterstützenden Entschließung des Europäischen Parlaments gründete der Präsident der Kommission die Kommissargruppe „Chancengleichheit“; der Generalsekretär der Kommission forderte alle Generaldirektoren/innen erfolgreich auf, hochrangige BeamtInnen als Verantwortliche für den Gender-Mainstreaming-Prozess in der jeweiligen Direktion zu benennen. In der Folge konnten konkrete Maßnahmen geplant und auf den Weg gebracht werden. Zu dem Einsatz für die Umsetzung des Gender Mainstreaming gehört auch die Bereitschaft der Leitungen, notwendiges Personal und finanzielle Mittel zu Verfügung zu stellen.

Klare Verantwortlichkeiten und Zuweisung von Zuständigkeiten: Die Auswertung der bisherigen Erfahrungen auf EU- und VN-Ebene sowie der Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass für eine effektive und konkrete Umsetzung des Konzeptes eine klare Benennung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten, und zwar in Konsequenz des top-down-Ansatzes von der obersten Hierarchieebene aus, erfolgen muss. Bewährt hat sich die Übertragung der Verantwortlichkeit auf jedes Ressort, das innerhalb seines Bereiches für die entsprechende Organisation und inhaltliche Bearbeitung und Planung zur Bewältigung dieser Aufgabe zu sorgen hat. Zur Koordinierung, für den Austausch und die effektivere Planung dieses neuen Prozesses empfiehlt sich die Einrichtung einer Kooperationsrunde aller Ressorts, wobei ein Ressort die Federführung und die Verantwortlichkeit für die Berichterstattung gegenüber anderen Organen übernimmt.

Leitungsnahe Ansiedelung des Prozesses: Da der Erfolg des Gender-Mainstreaming- Prozesses, insbesondere in der Initiierungsphase, aber auch in den verschiedenen Durchführungsstadien, stark von dem erklärten politischen Willen von oberster Hierarchieebene abhängt, müssen die für die Umsetzung eingerichteten Organe und Arbeitsgruppen so angesiedelt sein, dass Rücksprachen und Informationsaustausch und die Behebung von Umsetzungsproblemen und –widerständen kurzfristig möglich sind. Eine solche leitungsnahe Organisation macht auch die Ernsthaftigkeit des politischen Konzeptes deutlich.

Die Entwicklung von Kooperationsstrukturen und innovativen Formen der Zusammenarbeit: Da Gender Mainstreaming zum einen ein Prozess ist, der der Umsetzung durch alle Ressorts bedarf, und zum anderen für viele Organisationen eine völlig neue Strategie beinhaltet, empfiehlt es sich, nach den Vorbildern anderer Länder Kooperationsrunden der verschiedenen Ressorts unter Federführung eines Ressorts einzurichten, um bezüglich der verschiedenen Stadien des Umsetzungsprozesses – Information,

Entwicklung eines Arbeitskonzeptes, Durchführung und Erprobung von Projekten, Auswertung – einen einheitlichen Wissensstand in allen Ressorts zu gewährleisten und über den Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu einem bestmöglichen Konzept zu gelangen. Möglicherweise kommt auch die zusätzliche Einsetzung von ExpertInnen in Betracht und die Einrichtung weiterer bzw. die Nutzung bestehender Gremien.

Auf EU-Kommissionsebene gibt es beispielsweise mehrere Ebenen: Der Kommissargruppe „Chancengleichheit“ arbeitet die 1995 eingerichtete interdirektionale Gruppe als vorbereitendes Gremium zu. Die interdirektionale Gruppe hat von Beginn an die Vermittlung des Gender-Mainstreaming in die Generaldirektion übernommen, initiiert Schulungsprogramme und gleichstellungsrelevante Gemeinschaftsstrategien und ist Forum für den Austausch von modellhaften Beispielen und Informationen. Der interdirektoralen Gruppe unterstellt ist die seit 1997 bestehende Arbeitsgruppe der Gender-Mainstreaming-Beauftragten, deren Auftrag die Entwicklung von konkreten Gender-Mainstreaming-Politiken wie z.B. Umsetzungsmaterialien in Form von Leitfäden, Handbüchern, Kriterienkatalogen etc. ist. Bei Bedarf werden zusätzliche Untergruppen gebildet wie beispielsweise eine Arbeitsgruppe zur Chancengleichheit im Europäischen Strukturfonds. Die Gender-Mainstreaming-Entwicklung ist regelmäßig auf der Tagesordnung des Management-Teams der Generaldirektion. In jeder Direktion stehen ExpertInnen für Gleichstellungsfragen als AnsprechpartnerInnen für die MitarbeiterInnen zur Verfügung.

Erarbeitung eines gemeinsamen Arbeitskonzeptes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben:

In der Anfangsphase zur Umsetzung des Gender Mainstreaming muss Einigkeit zwischen den Ressorts über die Grundsätze dieses Ansatzes hergestellt werden; es müssen Chancen, Voraussetzungen, Probleme und Herausforderungen ermittelt und abgeschätzt, die angestrebten Ergebnisse festgelegt und als Reaktion darauf möglichst konkrete politische Konzepte für die inhaltliche und organisatorische Umsetzung entwickelt werden. Um einen solch breit angelegten Prozess steuern, beobachten und bewerten zu können, ist die Erarbeitung eines gemeinsamen und verbindlichen Arbeitsplanes mit inhaltlichen und zeitlichen Vorgaben unabdingbar.

Vermittlung von Kompetenz und Sachkenntnis durch Bewusstseinsbildung und Schulungen:

Gender Mainstreaming als Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern erfordert ein entsprechendes Problembewusstsein und das notwendige Fachwissen über geschlechtsspezifische Unterschiede in allen Sachgebieten. Da diese bislang nicht in der notwendigen Breite bestehen, sind regelmäßige und zu aktualisierende Informationsveranstaltungen und Schulungen notwendig, um das erforderliche Fachwissen und Bewusstsein in alle organisatorischen Einheiten und Ressorts zu vermitteln und zur Handlungsgrundlage werden zu lassen. Auf der Ebene der EU-Kommission beispielsweise erging

zu Beginn der Implementierung von Gender Mainstreaming im April 1997 eine Einladung an alle Kommissare zu einem entsprechenden Seminar mit externen Fachleuten aus internationalen Einrichtungen. Seitdem wird jährlich am 8. März, dem internationalen Frauentag, eine Gender-Mainstreaming-Schulung für das Kommissionspersonal durchgeführt. Außerdem finden in jeder Generaldirektion spezielle Gender-Mainstreaming-Veranstaltungen zum jeweiligen Fachbereich der Generaldirektion statt. Da geschlechtsspezifisch aufbereitetes Material für die Implementierung und vor allem für die Evaluation des Gender-Mainstreaming von besonderer Bedeutung ist, werden Organisationseinheiten, die Datenbanken und Statistiken erstellen, besonders intensiv geschult.

Forschungsarbeiten und Statistiken zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in allen

Sachgebieten: Gender Mainstreaming setzt verfügbares Sachwissen über die Geschlechterverhältnisse in allen Politikfeldern voraus. Hierzu sind über das bereits vorhandene Wissen durch Frauenförderungsmaßnahmen hinaus geschlechterbezogene Forschungsarbeiten, Analysen und Untersuchungen sowie statistische Daten und Evaluationen zur aktuellen Situation von Frauen und Männern sowie über die derzeitigen Geschlechterverhältnisse notwendig, um beurteilen zu können, welche unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Voraussetzungen oder Auswirkungen bei der Planung einer bestimmten Maßnahme nach dem Gender-Mainstreaming-Konzept zu bedenken und zu beachten sind. So gibt beispielsweise die beschäftigungspolitische Leitlinie Nr. 19 der EG allen Mitgliedsstaaten für diesen Bereich rechtsverbindlich auf, „im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der mit dem Mainstreaming erzielten Fortschritte (...) dafür zu sorgen, dass geeignete Datenerhebungssysteme und –verfahren zur Verfügung stehen“.

Kontrollmechanismen zur Begleitung und Bewertung des Gender-Mainstreaming- Prozesses:

Gender Mainstreaming setzt einen umfassenden Veränderungsprozess in allen Ressorts und auf allen Ebenen in Gang. Zur Steuerung eines solchen Reorganisationsprozesses müssen nicht nur Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten geklärt werden; für die Optimierung des Prozesses ist eine kontinuierliche Begleitung und Auswertung notwendig. Als hilfreich haben sich nach den Erfahrungen in anderen Ländern und auf EU-Ebene die Vereinbarung von regelmäßigen Berichterstattungen und von zeitlichen Vorgaben für die Umsetzung von beschlossenen Aktionsprogrammen oder modellhaften Gender-Mainstreaming-Projekten erwiesen. Durch eine wissenschaftliche Begleitung und eine begleitende Auswertung von beispielhaften Gender-Mainstreaming-Projekten können sowohl positive und unterstützende Aspekte als auch Problempunkte bei der Umsetzung analysiert und für Folgemaßnahmen beachtet werden. Auf der Ebene der EU-Kommission wurde im Strategiepapier von 1997 zur Bewertung der Ergebnisse eine regelmäßige Berichterstattung für alle Direktionen vorgeschrieben. In den Direktionen wurden „Gleichstellungsprüfungen“ für die Fachbereiche entwickelt. Für einige EU-

Programme werden derzeit Evaluierungen nach geschlechtsspezifischen Kriterien durchgeführt bzw. entwickelt.

(vgl. Grundlagenpapier Gender Mainstreaming, BMFSFJ 2000)

⇒ **Zum Nachlesen und Vertiefen:**

Conceptual framework, methodology and presentation of good practices S.21-36

GeM ToolBox: Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen

5. Methodik

Welche Schritte müssen für die Umsetzung des Gender- Mainstreaming-Ansatzes bei jeder Maßnahme unternommen werden?

Die von verschiedenen Organisationen vorgestellten methodischen Ansätze basieren auf einem ähnlichen Grundkonzept für die Umsetzung des Gender Mainstreaming. Dieses besteht im wesentlichen aus sechs Arbeitsschritten

Schritt 1: Definition der gleichstellungspolitischen Ziele

Die verantwortlichen Akteure definieren, welcher Soll-Zustand in Bezug auf das gleichstellungspolitische Ziel durch eine bestimmte Maßnahme erreicht werden soll. Dies setzt voraus, dass alle Vorgaben für die Entscheidung (z.B. Rechtsvorschriften, Programme, Leitlinien etc.) bekannt sind und Daten über die derzeitige geschlechtsspezifische Wirklichkeit zu der betreffenden Thematik existieren (z.B. Statistiken, Ergebnisse von Untersuchungen und Befragungen etc.).

Schritt 2: Analyse der Probleme und der betroffenen Zielgruppen

Im zweiten Arbeitsschritt sind die konkreten Hindernisse für die Erreichung einer tatsächlichen Gleichstellung für die betreffende Fragestellung zu ermitteln (z.B. benachteiligende rechtliche Vorgaben, Verfahren, Praktiken etc.) sowie die von dem Vorhaben betroffenen Zielgruppen (Unterscheidung nach Geschlecht, aber auch nach anderen Strukturmerkmalen, nach Lebenssituation oder bestimmten Interessenlagen, die für die Maßnahme von Bedeutung sind).

Schritt 3: Entwicklung von Optionen

Zur Erreichung der angestrebten Zielbestimmung werden mehrere Handlungsalternativen und Realisierungskonzepte entwickelt.

Schritt 4: Analyse der Optionen und Entwicklung eines Lösungsvorschlags

Die Lösungsalternativen werden darauf abgeprüft, welche Maßnahme die geeignetste und optimale im Hinblick auf die Erreichung des definierten Ziels ist. Hierfür sind Prüfkriterien zu entwickeln wie z.B. die wahrscheinliche Erreichung von Gleichstellung in rechtlicher Hinsicht, im Hinblick auf bestimmte Ressourcen und auf Entscheidungsbeteiligung und Mitwirkung (s. Krell, Mückenberger, Tondorf 1999, S. 13 m.V. auf den Anhang, Abb. 2).

Schritt 5: Umsetzung der getroffenen Entscheidung**Schritt 6: Erfolgskontrolle und Evaluation**

Hier muss geprüft werden, ob das definierte gleichstellungspolitische Ziel erreicht wurde, worin die Ursachen für eine Nicht- oder nur teilweise Erreichung liegen und welche Folgemaßnahmen notwendig werden.

(vgl. Grundlagenpapier Gender Mainstreaming, BMFSFJ 2000)

⇨ Zum Nachlesen und Vertiefen:

The 3Rs: Tools for Gender Equality in Local Government

GeM ToolBox

Die 5R und 1E Methode im Gender Mainstreaming

Gender Impact Assessment

Gender Equality in Management Systems

Leitfaden zur Initiierung von betrieblichen Gleichstellungsprogrammen

Kriterien für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf Projektebene (OECD/DAC)

Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung S.32-54

Konzepte Argumente und Praxisbeispiele zu Gender Mainstreaming

6. Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming in anderen Ländern

Wie wird Gender Mainstreaming in anderen Ländern praktiziert? Es folgen einige Beispiele für den Gender-Mainstreaming-Prozess in anderen EU-Staaten.

Beispiel Schweden

In Schweden wird der Gender-Mainstreaming-Ansatz bereits seit 1994 praktiziert. Für die Anwendung der Strategie tragen die MinisterInnen aller Ressorts die Verantwortung.

Die Staatssekretärin im Gleichstellungsministerium übernimmt die Koordination und begleitende Kontrolle. Die Abteilung für Gleichstellungsangelegenheiten in diesem Ministerium hat im Umsetzungsprozess eine besondere Rolle: Von dieser Abteilung werden alle Entwürfe für Kabinettsvorlagen vor der Beschlussfassung im Kabinett geprüft. Ebenso findet dort eine Prüfung und Genehmigung von Gremienbesetzungsvorschlägen statt mit dem erklärten Ziel der schwedischen Regierung, alle Ausschüsse innerhalb einer bestimmten Frist paritätisch zu besetzen. Die Abteilung Gleichstellung prüft alle Haushaltsvorlagen und ist an Budgetverhandlungen beteiligt.

Seit 1994 bezieht der schwedische Ministerpräsident in seine jährliche Regierungserklärung Fragen der Gleichstellung und die Gender-Mainstreaming-Ansätze mit ein. Seit diesem Jahr sind alle Regierungsmitglieder verpflichtet, Analysen der geschlechterbezogenen Auswirkungen von Regierungsbeschlüssen durchzuführen und die Chancengleichheit in allen Bereichen zu fördern. Als Sonderauftrag wurde auf den Weg gebracht, dass alle Ausschüsse bei ihren Beschlüssen ebenfalls den Gender-Aspekt miteinbeziehen und die mittelbaren und unmittelbaren geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Sozialsystem, Bildung etc. analysiert werden müssen.

Zur Vorbereitung und effektiven Umsetzung dieser Maßnahmen wurden Schulungskurse zu Gleichstellungsthemen für Regierungsmitglieder, leitende Beamte und für alle Sonderbeauftragten durchgeführt. Entwickelt wurde die Schulung von der Abteilung für Gleichstellungsangelegenheiten, die wiederum Trainerinnen ausbildete, um den hohen Bedarf abzudecken. Im Anschluss an die Schulungen in den Ministerien finden stets Gespräche mit dem zuständigen Staatssekretär/der zuständigen Staatssekretärin und der Gleichstellungsabteilung statt. Es wurden sog. „Flying Experts“ bestellt, die den Umsetzungsprozess des Gender Mainstreaming in den verschiedenen Ressorts begleiten.

Zeitweilig wurden in diesem Zusammenhang SpezialistInnen aus der Gleichstellungsabteilung anderen Ministerien zugewiesen, um eine Beratung und Schulung der MitarbeiterInnen anderer Ministerien durchzuführen.

Das statistische Amt wurde von der schwedischen Regierung beauftragt, alle Statistiken geschlechtsspezifisch und –differenziert anzulegen.

Um die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von geplanten Maßnahmen besser abschätzen zu können, hat die Abteilung Gleichstellung eine analytische Methode zu deren Ermittlung entwickelt; diese wird zunächst probeweise in einigen Ministerien angewandt.

Seit Januar 1998 besteht eine Arbeitsgruppe für Gender-Mainstreaming mit Vertretern und Vertreterinnen der zentralen, regionalen und kommunalen Ebene unter Leitung der Staatssekretärin des Ministeriums für Gleichstellung.

In zweijährigem Turnus legen alle Ressorts dem Gleichstellungsministerium einen Bericht über den Umsetzungsstand vor.

1998 wurde ein Arbeitsplan der Regierung in Form eines Aktionsprogrammes aufgelegt. Dieser enthält als wesentliche Elemente die Durchführung von Schulungen (Führungskräfte, Seminare, Basisschulung), eine verbesserte und kontinuierliche Information über den Stand der Gleichstellungsbemühungen (Newsletter, Netzwerke, Erfahrungsaustausch), die Weiterentwicklung von Methoden (analytische Methoden, Evaluierungssysteme), die Planung von Folgemaßnahmen und die Unterstützung für öffentliche Stellen und Unternehmen für eine aktive Gleichstellungspolitik und die Implementierung von Gender Mainstreaming.

⇒ **Zum Nachlesen und Vertiefen:**

Conceptual framework, methodology and presentation of good practices S.65 ff.

The 3Rs: Tools for Gender Equality in Local Government

Beispiel Finnland

Die finnische Regierung hat eine 3-jährige Erprobungsphase zur Einführung von Gender Mainstreaming mit einer Projektzeit von 1998 bis 2001 beschlossen. Die Zielsetzung besteht in der Entwicklung von Methoden für den Gender-Mainstreaming-Prozess (wie beispielsweise für Schulungen, Bewertung der Haushaltsplanung, Vorbereitung und Formulierung von Gesetzen) und in der Herausgabe eines Methodenpaketes, um die systematisierte Durchführung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes zu ermöglichen. Die Ergebnisse sollen durch eine Begleitforschung gesichert werden.

Die Durchführung des Regierungsprojektes gliedert sich in drei Phasen. In der ersten Phase wählt jedes Ministerium Themenbereiche und Projekte für die Erprobung des Mainstreaming aus. So wird beispielsweise das Arbeitsministerium den Mainstreaming-Ansatz für eine Modernisierung von Arbeitsgewohnheiten und Arbeitsorganisation im eigenen Ministerium anwenden, das Außenministerium für die Ausbildung von Arbeitsgruppenleiterinnen während des finnischen Ratsvorsitzes, das Land- und Forstministerium in seinem Grundsatzreferat für die Neuverhandlung von Projekten auf EU-Ebene, das Sozial- und Gesundheitsministerium bezüglich der Personalschulung durch die Arbeitsschutzabteilung. Das Bildungsministerium macht seine Jugendpolitik zum Schwerpunkt für die Anwendung des Gender Mainstreaming, und das Umweltministerium wird seine Umweltverträglichkeitsprüfung nach diesem Konzept ausrichten.

In der zweiten Phase (1999 bis 2000) soll unter Auswertung der Erfahrungen aus Phase I eine Ausdehnung des Gender-Mainstreaming auf Projekte stattfinden, die strukturell orientiert sind.

In der dritten Phase (2000 bis 2001) werden eine Feinabstimmung, die notwendige Evaluierung und die Veröffentlichung der Ergebnisse unternommen.

Beispiel Niederlande

Die Niederlande haben 1998 auf Regierungsebene einen Aktionsplan zum Gender Mainstreaming erarbeitet, der durch den Minister für Soziales und Arbeit vorgestellt und veröffentlicht wurde und von 1999 bis 2002 umgesetzt werden soll.

Bei der vorbereitenden Ausarbeitung des Planes wurde den Ressorts aufgegeben, jeweils mindestens drei konkrete Maßnahmen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu benennen. Die Vorgabe lautete, dass das jeweilige Ziel innerhalb von vier Jahren erreichbar sein muss, dass Erfolge konkret messbar und nachweisbar sein müssen; außerdem muss die Maßnahme für den Gleichstellungsprozess und die entsprechende gesellschaftliche Entwicklung in diese Richtung von Bedeutung sein und im Kontext der Gleichstellungspolitik der Regierung und der wichtigsten Themen der jeweiligen Ressortpolitik stehen.

Jedes Ministerium hat mindestens drei Mainstreaming-Projekte angegeben nebst einer Ziel-, Methoden- und Ressourcenbestimmung, dem Umsetzungszeitraum und der Beschreibung der notwendigen Kontroll- und Bewertungsmechanismen (zu den Projekten der einzelnen Ministerien s. Niederlande 1999).

Zuvor wurde im Auftrag des niederländischen Gleichstellungsreferates 1994 bereits eine neue analytische Methode entwickelt: das Gender Impact Assessment (GIA), eine Methode für eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung. Es wurde von Universitätswissenschaftlern entwickelt und ist eine Methode, mit der man die Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse für jedes politische Projekt abschätzen kann. Da die GIA eine vorweggenommene Evaluierung darstellt, können die Ergebnisse dieser Prüfung noch in die Beschlussfassung miteinfließen.

Diese Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung besteht aus folgenden Schritten:

- Bewertung der geschlechterbezogenen Relevanz der vorgeschlagenen Maßnahme
- Beschreibung der aktuellen und zukünftigen Situation in Bezug auf die betreffende Entscheidung
- Analyse der Strukturen und Prozesse
- Analyse des Vorschlags anhand der Vorgaben
- Aufzeigen der Auswirkungen auf Strukturen und Prozesse
- positive oder negative Endbeurteilung der Maßnahme in Bezug auf die Gleichstellung von Mann und Frau.

Eine weitere Variante des GIA ist der Gender Impact Test, der vor allem auf kommunaler Ebene angewendet wird.

Aus dem ersten Schritt der Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung wurde auf Betreiben der EU – Kommission ein selbständiges Instrument zur Bewertung der geschlechterbezogenen Relevanz von politischen Maßnahmen unter der Bezeichnung SMART (simple method to assess the relevance of policies to gender) entwickelt, das aus zwei Fragestellungen besteht:

1. An welche Zielgruppen richtet sich die vorgeschlagene Maßnahme?
2. Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern in dem vorgeschlagenen Politikbereich bezüglich Rechte, Ressourcen etc.?

Die Anwendung von SMART ergibt keine Erkenntnisse zu den Auswirkungen oder zu notwendigen Maßnahmen, zeigt aber die Geschlechterrelevanz des jeweiligen politischen Vorschlags auf. Diese Methode wurde in den Gender-Mainstreaming-Plan der EU-Kommission übernommen.

(vgl. Grundlagenpapier Gender Mainstreaming, BMFSFJ 2000)

⇒ **Zum Nachlesen und Vertiefen:**

Conceptual framework, methodology and presentation of good practices S.58 f.

Gender Impact Assessment

Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen

7. Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Österreich

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist erklärtes Ziel des Programms zur Umsetzung des Europäischen Sozialfonds in Österreich. Dabei wird auf den Nationalen Aktionsplan (NAP) Österreich Bezug genommen, wo als Zielsetzung formuliert wurde: "... die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern sichtbar zu machen [...], bei der Formulierung von Zielen und Maßnahmen deren geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen in Betracht zu ziehen und dabei auch [...] das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen." (NAP 1999, Leitlinie 19)

Der Europäische Sozialfonds kommt in Österreich im Ziel 3 Programm – dem horizontalen Ziel -, in Kärnten, Steiermark und Wien auch in den regionalen Zielprogrammen (Ziel 2) und im Ziel I Programm (im Burgenland) sowie in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zum Einsatz. Weiters werden die

Territorialen Beschäftigungspakte als spezifische beschäftigungspolitische Initiativen aus den Mittel des ESF (über Ziel 3, Schwerpunkt 6) gefördert.

Der Bezugsrahmen für den Einsatz der ESF-Mittel wird im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) Ziel 3 vorgegeben. Hier wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz für alle ESF-Interventionen festgelegt. Im Schwerpunkt 5 des EPPDs, der der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gewidmet ist, wurde Gender Mainstreaming als Grundsatz nochmals detaillierter ausgeführt und Zielvorgaben für die gesamte Programmumsetzung formuliert:

„Ziel der Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreamings in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist die Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt.“ (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Gender Mainstreaming soll von allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Akteurinnen sowie von allen EntscheidungsträgerInnen berücksichtigt werden, d.h. bei der Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern. (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Für die ESF-Programmumsetzung bedeutet Gender Mainstreaming,

"... dass bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF-geförderten Maßnahmen die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen sind." (EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Hierzu wurden Qualitätsmerkmale bestimmt:

- *"... räumliche und zeitliche Gestaltung der Maßnahmen (z.B. Angebot an Teilzeitkursen, räumlich erreichbar)*
- *gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen*
- *spezifische Bewerbungsstrategien*
- *Angebot an Kinder- und Personenbetreuung*
- *Kooperation mit Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. mit sozialen Pflege- und Betreuungseinrichtungen*
- *Geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF-Mittel, d.h. keine systematische Benachteiligung von Frauen oder Männern hinsichtlich der Maßnahmenkosten."*

(EPPD Ziel 3 Österreich 2000-2006)

Als quantifizierte Zielvorgabe muss der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen zumindest 50% betragen (auf Ebene des Schwerpunkts bzw. in den regionalen Zielen auf Maßnahmenebene).

(vgl. GeM, www.gem.or.at, 2002)

⇒ **Zum Nachlesen und Vertiefen:**

Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung S.22-31

ESF Ziel 3 Österreich 2000-2006. EPPD (Auszug)

ESF Ziel 3 Österreich 2000-2006. EPPD Ergänzungen (Auszug)

Technisches Papier 3 der Europäischen Kommission

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Gender Mainstreaming in Österreich

8. Ansprechpartner

a) National

GEM- KOORDINATIONSSTELLE FÜR GENDER MAINSTREAMING

Liniengasse 2a/1
A-1060 Wien
Tel: 01 / 5954040-16
Email: office@gem.or.at
Web: www.gem.or.at

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

Zentrale
Deutschmeisterplatz 2
1013 Wien
Telefon: (01) 313 93 DW
Fax: (01) 313 93-388
Email: gpa@gpa.at
Web: www.gpa.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN

Präs. Abteilung D14
Mag. Bernadette Gisinger-Schindler
Ressortbeauftragte für Gender Mainstreaming:
Mag. Edeltraud Glettler
Stellvertreterin Mag. Sylvia Bierbaumer
Stubenring 1, 1010 Wien
Tel. 01-71100-0
bernadette.gisinger-schindler@bmsg.gv.at
<http://www.bmsg.gv.at>

Frauensektion, Sektion III
Abteilung III/I
Geschäftsführung der IMAG Gender Mainstreaming
Ballhausplatz 1
1010 Wien
Tel. 01-53115/2875
Franz-Josefs-Kai 51
1010 Wien
Tel.: 71100/3420
Fax: 71100/3431
www.frauen.bmsg.gv.at
www.imag-gendermainstreaming.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Abteilung Frauenangelegenheiten
Sektion VI/4 Frauengrundsatzabteilung.
Stubenring I, 1010 Wien
Tel.: ++43-1-71100-0
DW 6570 Mag. Agnes Schulmeister, Leitung
DW 6430 Dr. Agnes Kurtz
Fax DW 6049
post@VI4.bmwa.gv.at
<http://www.bmwa.gv.at>

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR

Geschlechtsspezifische Bildungsfragen, Gleichstellung von Mädchen und Buben
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Tel.: ++43/1/53120-0
DW 2820 Dr. Doris Guggenberger, Leitung
doris.guggenberger@bmbwk.gv.at
<http://www.bmuk.gv.at/pbildg/bildunte/unteprin/gleichst.htm>

VERWALTUNG LAND STEIERMARK

Fachabteilung 6C - Jugend, Frauen, Familie und
Generationen
Hofrat Mag. Eva Maria Fluch
Karmeliterplatz 2
Telefon: (0316) 877-2642
Fax: (0316) 877-4388
E-Mail: fa6c@stmk.gv.at

b) International**EUROPÄISCHE KOMMISSION**

Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales
Abteilung für Gleichstellung von Frauen und Männern
Abteilungsleiterin : Marie C. DONNELLY
Anschrift : Rue de la Loi 200, B-1049 Brüssel, Belgien
Büroadresse : Rue Joseph II 37, 1-20

Tel: +32-(0)2-296 56 71
Fax: +32-(0)2-299 80 83
Email: eqop@cec.eu.int
Web: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/presentation_de.html