



EUROPÄISCHE KOMMISSION

**Der neue Programmplanungszeitraum 2000-2006:
technische Themenpapiere**

TECHNISCHES PAPIER 3

**Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
in die Strukturfondsmaßnahmen**

März 2000

1. CHECKLISTE ZUR EINBEZIEHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DIE PLÄNE UND PROGRAMME DER STRUKTURFONDS

2. MAINSTREAMING IN DEN STRUKTURFONDS 2000-2006

- 2.1 Zweck dieses Berichts 3**
- 2.2 Gleichstellung (Gender Mainstreaming): eine rechtlich verankerte Verpflichtung 3**
- 2.3 Beitrag der Gleichstellung zur Wirksamkeit der Strukturfonds 3**

3. WELCHEN BEITRAG LEISTEN DIE STRUKTURFONDS ZUR CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER?

- 3.1 Zielsetzungen für die Chancengleichheit..... 5**
- 3.2 Beschreibung des Beitrags der Strukturfondsprogramme zur Chancengleichheit 7**

4. INTEGRATION DER CHANCENGLEICHHEIT IN DIE ENTWICKLUNG VON PLÄNEN UND DOKUMENTEN

- 4.1 Pläne für gemeinschaftliche Förderkonzepte oder einheitliche Programmplanungsdokumente..... 8**
- 4.2 Ex-ante-Bewertung der Chancengleichheit für Frauen und Männer 9**
- 4.3 Angaben zur Chancengleichheit in einem Programmplanungsdokument 11**
- 4.4 Angaben zur Chancengleichheit in einer Ergänzung zur Programmplanung 12**
- 4.5 Bewertung der erwarteten Wirkung eines Plans oder Programms..... 13**

5. VERWALTUNG DER PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

- 5.1 Aufbau von ausgewogenen Partnerschaften mit dem richtigen Fachwissen 14**
- 5.2 Klassifizierung und Auswahl von Projekten zur Gleichstellung 14**
- 5.3 Begleitung und Bewertung 19**
- 5.4 Information und Publizität..... 21**

Anhang 1: Glossar..... 23

- Tabelle 1: Was ist Gender Mainstreaming? 4
- Tabelle 2: Mögliche Beiträge der Strukturfonds zur Gleichstellung von Frauen und Männern..... 5
- Tabelle 3: Beispiel einer Matrix für die Beiträge der Strukturfondsinterventionen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern 7
- Tabelle 4: Angaben, die in einem gemeinschaftlichen Förderkonzept oder einem einheitlichen Programmplanungsdokument enthalten sein müssen 8
- Tabelle 5: Angaben, die in einer Ex-ante-Bewertung der Chancengleichheit für Frauen und Männer enthalten sein sollten..... 10
- Tabelle 6: Angaben, die in einem operationellen Programm enthalten sein sollten..... 11
- Tabelle 7: Angaben, die in einer Ergänzung zur Programmplanung enthalten sein sollten 12
- Tabelle 8: Klassifizierung der Maßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung 15
- Tabelle 9: Prozeß der Bewertung und Auswahl von Projekten 18

1. CHECKLISTE ZUR EINBEZIEHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DIE PLÄNE UND PROGRAMME DER STRUKTURFONDS

In dieser Checkliste sind die wichtigsten Anforderungen an die Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Maßnahmen der Europäischen Strukturfonds zusammengefaßt. Anhand der Liste läßt sich feststellen, ob die entsprechenden Bestimmungen aus der allgemeinen Verordnung in den Plänen und Programmen berücksichtigt und die zur Förderung der Chancengleichheit in der Verwaltung der Interventionen die wichtigsten Elemente einschließt.

Anforderungen, die eingehalten werden müssen:	Ja	Nein
1. Es wird klar zum Ausdruck gebracht, daß dafür gesorgt werden soll, daß die aus den Fonds finanzierten Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen und zur Förderung ihrer Gleichbehandlung beitragen (Art. 1 Abs. 2 und Art. 12).		
2. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, daß die Tätigkeit der Fonds mit den übrigen Politiken und Tätigkeiten der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen übereinstimmt (Art. 2 Abs. 5).		
3. Es gibt quantifizierte globale Ziele für die Reduzierung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Rahmen des gemeinschaftlichen Förderkonzepts und/oder des einheitlichen Programmplanungsdokuments (Art. 16 Abs. 1, Art. 17 Abs. 2, Art. 18 Abs. 2, Art. 19 Abs. 3).		
4. Die Kohärenz der Ziel-3-Pläne und des Bezugsrahmens für die Humanressourcen mit den Zielen und der Strategie der Chancengleichheit im entsprechenden nationalen Beschäftigungsplan wird aufgezeigt (Art. 7 Abs. 3).		
5. Es ist genau angegeben, - wie die Förderung der Gleichstellung im Rahmen der Partnerschaften berücksichtigt wird und - welche für die Förderung der Gleichstellung zuständigen Gremien in die Partnerschaften einbezogen werden (Art. 8 Abs. 1).		
6. Es ist angegeben, wie die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in den Begleitausschüssen erreicht werden soll (Art. 35 Abs. 1).		
7. Die Indikatoren für die Begleitung werden nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt (Art. 36 Abs. 2), z. B.: - Arbeitsförderungsmaßnahmen, Beschäftigungsraten, Arbeitslosigkeit und Beschäftigung; - berufliche Aus- und Weiterbildung, Qualifikationen und Abschlüsse; - Unterstützungsdienstleistungen für Unternehmen, Gründung und Wachstum von Unternehmen.		
8. Enthalten ist eine Ex-ante-Bewertung der Situation im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern (Art. 41 Abs. 2 Buchst. c): - Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz; - besondere Zwänge bezüglich der Gleichstellung von Männern und Frauen; - Abschätzung der erwarteten Auswirkungen der Strategie und der Interventionen, insbesondere bezüglich der Eingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt, der allgemeinen und beruflichen Bildung, des Unternehmertums von Frauen und der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben.		
9. Es ist angegeben, wie die Verwaltungsbehörde dafür Sorge tragen wird, daß die für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zuständigen Stellen über die durch die Intervention der Gemeinschaft gebotenen Möglichkeiten informiert werden (Art. 46 Abs. 2 Buchst. a).		
10. Es gibt detaillierte Ziele und quantifizierte Zielsetzungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Gleichstellungsschwerpunkte und Maßnahmen, die zur Gleichstellung beitragen sollen (Art. 18 Abs. 3).		
11. Es gibt eindeutige Vorgaben für die Begleitung und Bewertung der Chancengleichheit auf den entsprechenden Ebenen (Art. 17 Abs. 2 Buchst. d, Art. 18 Abs. 2 Buchst. d, Art. 19 Abs. 3 Buchst. d).		
12. Es wird erläutert, wie die Chancengleichheit in den Verwaltungs- und Kontrollvorkehrungen zur Auswahl und Begleitung der Maßnahmen berücksichtigt werden soll (Art. 35 Abs. 3).		

2. MAINSTREAMING IN DEN STRUKTURFONDS 2000-2006

2.1 Zweck dieses Berichts

Die allgemeine Strukturfondsverordnung für den Zeitraum 2000-2006¹ enthält ganz neue Regelungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im vorliegenden Dokument werden die formalen Anforderungen an die Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Pläne und Programme im Rahmen der Strukturfonds beschrieben, und es wird gezeigt, wie diese Anforderungen in der Entwicklungs- und Durchführungsphase berücksichtigt werden können. Das Dokument ergänzt das Vademecum (Planungsdokumente für die Strukturfonds im Zeitraum 2000-2006) und die dazugehörigen Arbeitspapiere² der Europäischen Kommission zur Methodik.

2.2 Gleichstellung (Gender Mainstreaming): eine rechtlich verankerte Verpflichtung

In den Bestimmungen der allgemeinen Strukturfondsverordnung zur Chancengleichheit finden wesentliche neue Verpflichtungen aus dem EG-Vertrag in der Amsterdamer Fassung ihren Niederschlag. Laut Artikel 2 des Vertrages ist "die Gleichstellung von Männern und Frauen" eine Aufgabe der Gemeinschaft, und gemäß Artikel 3 "wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern". Um das zu erreichen, findet die Strategie des sogenannten "Gender Mainstreaming" Anwendung (siehe Tabelle 1, S. 4).

Der Mainstreaming-Ansatz in den Strukturfonds bedeutet, daß nachhaltige und integrierte Anstrengungen unternommen werden, die in allen Mitgliedstaaten immer noch bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu überwinden. Die Disparitäten, die nicht überall die gleiche Ausprägung haben, spielen in folgenden Zusammenhängen eine Rolle:

- Erwerbslosen-, Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten;
- Anteil an Vollzeit- und Teilzeitstellen und an atypischen Arbeitsverhältnissen;
- Verdienst und Beschäftigungsbedingungen;
- Gründung und Wachstum von Unternehmen;
- Zugang zu Verkehrs- und anderen Dienstleistungen;
- Teilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit.

Zwar mögen auch manche Männer geschlechtsspezifische Hindernisse erfahren, aber grundsätzlich benachteiligt sind Frauen. Einige Gruppen von Frauen haben besondere Schwierigkeiten, z. B. diejenigen, die Kinder und alte Menschen betreuen oder die in abgelegenen Gebieten und Randgemeinden wohnen.

2.3 Beitrag der Gleichstellung zur Wirksamkeit der Strukturfonds

Die Integration der Chancengleichheit in die Strukturfonds ist nicht nur aus rechtlichen Gründen geboten. Die Überwindung der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt trägt zur Wirksamkeit der Pläne und Programme der Strukturfonds insgesamt bei. Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sind nur durch die größtmögliche Mobilisierung aller Bürgerinnen und Bürger zu erreichen.

Es besteht eine starke Synergie zwischen den Zielen der Strukturfonds und der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Einige Beispiele:

- Verbesserte Möglichkeiten zur Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes erhöhen Effizienz und Wirksamkeit der Investitionen in die Humanressourcen.
- Bessere berufliche Qualifikationen und Fachkompetenzen von Frauen erhöhen die Produktivität und die Aussicht auf Beschäftigung und berufliches Fortkommen.
- Die von Frauen entwickelten wirtschaftlichen Tätigkeiten sind häufig innovative Antworten auf Marktchancen und den örtlichen Bedarf.

¹ Verordnung (EG) Nr. 1260/1999 des Rates vom 21. Juni 1999 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds, Abl. L 161 vom 26.6.1999, S. 1.

² Siehe Arbeitspapier 2: Die Ex-ante-Bewertung der Strukturfondsinterventionen, insbesondere Anhang IV; und Arbeitspapier 3: Indikatoren für die Begleitung und Bewertung, Fiche I (<http://info regio.cec.eu.int>).

- Bessere Verkehrsverbindungen und Betreuungseinrichtungen öffnen mehr Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt und schaffen zugleich neue Arbeitsplätze.

Tabelle 1: Was ist Gender Mainstreaming?

"Gender Mainstreaming" bedeutet, daß bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller allgemeinen Maßnahmen und Tätigkeiten die Auswirkungen auf die jeweiligen Situationen der Frauen und Männer erkennbar und aktiv berücksichtigt werden. Dazu gehören auch die Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von gezielten Maßnahmen und Tätigkeiten zur Förderung der Gleichstellung und zur Unterstützung von Frauen, damit diese gleichberechtigt teilnehmen und profitieren können.

Die Pläne und Programme sollen insgesamt zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen und so gestaltet sein, daß ihre Wirkung vor, während und nach der Durchführung erkennbar wird.

Mainstreaming unterscheidet sich von früheren Ansätzen zur Förderung der Gleichberechtigung durch die Strukturfonds, bei denen es vor allem um spezifische Maßnahmen zugunsten von Frauen ging. Zwar sind solche Maßnahmen wichtig, doch lassen sich damit die strukturellen Ungleichheiten in der Organisation des Familien- und Berufslebens, die vielen Frauen die Teilnahme am Arbeitsmarkt und am öffentlichen Leben versperren, nicht beseitigen.

Frauen und Männer haben nicht die gleichen Rollen, Ressourcen, Bedürfnisse und Interessen. Sie nehmen nicht im gleichen Maße an Entscheidungsprozessen teil. "Frauenarbeit" wird anders bewertet als "Männerarbeit". Diese Disparitäten, die gesellschaftlich und kulturell bedingt variieren, sind die sogenannten geschlechtsspezifischen Unterschiede,

Viele Politiken und Programme ignorieren diese Unterschiede mit der Folge, daß Dienstleistungen und Infrastrukturen nicht immer an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet sind. Das gilt für das Angebot an öffentlichen und privaten Infrastrukturen und Dienstleistungen ebenso wie für die persönlicheren Bereiche Beschäftigung, Ausbildung und berufliche Selbständigkeit.

3. WELCHEN BEITRAG LEISTEN DIE STRUKTURFONDS ZUR CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER?

3.1 Zielsetzungen für die Chancengleichheit

In der allgemeinen Verordnung wird wiederholt festgestellt, daß die Strukturfonds zu den Zielen der Gemeinschaft im Hinblick auf die Chancengleichheit für Frauen und Männer beitragen müssen. Die Gemeinschaftspolitik kennt fünf Bereiche, in denen die Reduzierung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern besonders wichtig sind:

- Zugang zu und Teilhabe an allen Bereichen des Arbeitsmarktes;
- Allgemeine und berufliche Bildung, insbesondere im Hinblick auf Fachkompetenzen und berufliche Qualifikationen;
- Gründung und Wachstum von Unternehmen;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Ausgewogene Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

Die allgemeinen Gleichstellungsziele im Rahmen eines gemeinschaftlichen Förderkonzepts, eines einheitlichen Programmplanungsdokuments oder eines operationellen Programms sollen die Bereiche spezifizieren, in denen Verbesserungen erreicht werden müssen, und quantifizierte Zielsetzungen festlegen. Darüber hinaus können spezifischere Gleichstellungsziele formuliert werden wie bessere Verdienst- und Arbeitsbedingungen für Teilzeitkräfte, bessere Infrastrukturen für das soziale und wirtschaftliche Leben oder die berufliche Anerkennung mitarbeitender Ehepartner in Familienbetrieben. Vieles hängt vom Charakter des Ziels oder Programms und von den nationalen oder regionalen Prioritäten ab.

Tabelle 2 zeigt einige Beispiele für mögliche Beiträge der Strukturfonds zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Tabelle 2: Mögliche Beiträge der Strukturfonds zur Gleichstellung von Frauen und Männern

GLEICHSTELLUNGSZIEL	BEITRAG DER STRUKTURFONDS
<i>Besserer Zugang zu und Teilhabe an allen Ebenen des Arbeitsmarktes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Vermehrte Teilnahme von Frauen an Arbeitsförderungsmaßnahmen für technische Berufe. • Unterstützung für Unternehmen und Organisationen, die Pläne zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben entwickeln und umsetzen. • Unterstützung für Unternehmen zur Verbesserung der Qualifikationen und Arbeitsbedingungen für Teilzeitkräfte und atypische Arbeitsverhältnisse. • Besserer Zugang für Frauen zu Beschäftigungsmöglichkeiten durch Initiativen im Verkehrssektor und Betreuungsangebote. • Frauenförderung für Tätigkeiten und Führungspositionen in Forschung und Entwicklung, Technologie und Innovation. • Förderung von Männern in Dienstleistungsberufen durch Schulungen und Arbeitsförderungsmaßnahmen. • Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Frauen an allen beruflichen Ebenen in Wachstumsbranchen wie Fremdenverkehr, Umweltschutz, Telekommunikation und Biotechnologie.

Gleichstellungsziel (Forts.)	Be „„g der Strukturfonds (Forts.)
<p><i>Gleichstellung in der allgemeinen und beruflichen Bildung, vor allem beim Erwerb von Fachkompetenzen und beruflichen Qualifikationen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vermehrte Teilnahme von Frauen an Berufsbildungsmaßnahmen zum Erwerb von fachlichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen. • Vermehrte Teilnahme von Frauen an IT-Schulungskursen vor allem für höhere Qualifikationen. • Förderung der Teilnahme von Männern an Ausbildungsmaßnahmen für den Dienstleistungssektor. • Flexibleres Angebot an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen, um Frauen in ländlichen Regionen und abgelegenen Gebieten mit schlechter Verkehrsanbindung zu erreichen.
<p><i>Vermehrte Beteiligung von Frauen an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Für Manager und Unternehmensberater Bewußtseinsbildung und Schulungen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. • Neuorientierung und Planung von Angeboten zur Unterstützung von KMU (finanziell und fachlich), um den Bedürfnissen von Unternehmensgründerinnen besser gerecht zu werden. • Bessere Finanzdienstleistungen für Unternehmensgründerinnen. • Unterstützung für Netzwerke und Verbände von Unternehmerinnen und zur Begleitung der Maßnahmen von und für Frauen. • Besondere Unterstützung für Frauen bei der Gründung und beim Aufbau von Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation und Spitzentechnologie. • Unterstützung für Trägerinnen und Leiterinnen von Sozialeinrichtungen.
<p><i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für die Einrichtung von Betreuungsstätten für Kinder und andere abhängige Personen und für die Ausbildung und Qualifikation von Betreuungspersonen. • Unterstützung für Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten Pausen in der beruflichen Laufbahn ermöglichen und die Kinderbetreuung und andere Familienbetreuungseinrichtungen vorhalten. • Verbesserungen im städtischen und ländlichen Umfeld, um die Mobilität und die Sicherheit zu erhöhen. • Bessere Schulungs- und Arbeitsmöglichkeiten für weniger mobile Frauen und Männer durch Unterstützung für Tele- und Heimarbeit sowie Transportangebote und Betreuungseinrichtungen.
<p><i>Stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Begleit- und Partnerschaftsausschüssen, die für die Verwaltung von Programmplanungsdokumenten zuständig sind. • Beteiligung von Gremien zur Förderung der Gleichberechtigung und Frauenorganisationen an Begleitausschüssen, Partnerschaften und anderen Foren während des Programmplanungszeitraums. • Förderung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen in den Strukturen zur Verwaltung der Interventionen und Durchführung. • Regelmäßige Anhörung von Organisationen, die im Programmplanungszeitraum Gleichstellungsinteressen vertreten. • Information und Unterstützung für Frauenorganisationen und Netzwerke, um ihre Beteiligung als Projektträger zu fördern.

3.2 Beschreibung des Beitrags der Strukturfondsprogramme zur Chancengleichheit

Eine ähnliche Matrix wie in Tabelle 2 könnten die Mitgliedstaaten oder Regionen für die Strukturfondsprogramme entwickeln, um den vorgesehenen Beitrag eines Rahmens oder Programms zur Chancengleichheit darzustellen.

Eine Achse der Matrix zeigt die verschiedenen Interventions- oder Schwerpunktbereiche, die andere die Hauptziele in Bezug auf die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Welchen Beitrag der jeweilige Interventions- oder Schwerpunktbereich zur Chancengleichheit leistet, wird im entsprechenden Kästchen angegeben.

Wenn auch Angaben zur finanziellen Ausstattung eines Schwerpunkts gemacht werden, lässt sich daraus schließen, wie viele Mittel für die Förderung der Chancengleichheit zur Verfügung stehen. Das kann für die Begleitung des Gender Mainstreaming im Rahmen der Programme hilfreich sein.

Tabelle 3: Beispiel einer Matrix für die Beiträge der Strukturfondsinterventionen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

	Abbau der Ungleichheiten und verbesserte Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Bereichen:			
	Arbeitsmarkt	Allgemeine und berufliche Bildung	Gründung und Wachstum von Unternehmen	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Schwerpunkt 1: Entwicklung von KMU und Privatsektor				
Schwerpunkt 2: Fremdenverkehr				
Schwerpunkt 3: Humanressourcen				
Schwerpunkt 4: Verkehrsinfrastruktur				
Schwerpunkt 5: Forschung und Technologie				

4. INTEGRATION DER CHANCENGLEICHHEIT IN DIE ENTWICKLUNG VON PLÄNEN UND DOKUMENTEN

Chancengleichheit ist einer der Faktoren, die die Relevanz und die Wirksamkeit der Strukturfondsmaßnahmen gewährleisten. Vollständigkeit und Kohärenz der Angaben zur Förderung der Chancengleichheit sind wichtige Kriterien für die Qualitätsbeurteilung eines Strukturfondsplans.

In diesem Kapitel geht es um die Angaben, die in den Plänen für ein gemeinschaftliches Förderkonzept (GFK), ein einheitliches Programmplanungsdokument (EPPD) oder ein operationelles Programm (OP) enthalten sein müssen, um den Bestimmungen der allgemeinen Strukturfondsverordnung zu entsprechen. Darüber hinaus werden weitere Angaben vorgeschlagen, die helfen sollen, die Förderung der Chancengleichheit in die Verwaltung und die Durchführung von Strukturfondsinterventionen zu integrieren.

4.1 Pläne für gemeinschaftliche Förderkonzepte oder einheitliche Programmplanungsdokumente

Die Integration der Chancengleichheit in den Plan für ein GFK oder ein EPPD ist der erste Schritt, um sicherzustellen, daß die Bestimmungen der allgemeinen Verordnung eingehalten werden. Die Pläne werden auf ihre Relevanz, Wirksamkeit und Qualität hin überprüft. Dabei geht es u. a. um die Einbeziehung der Chancengleichheit. Der folgenden Checkliste ist zu entnehmen, welche Angaben zur Chancengleichheit im Plan für ein GFK oder ein EPPD enthalten sein müssen.

Tabelle 4: Angaben, die in einem gemeinschaftlichen Förderkonzept oder einem einheitlichen Programmplanungsdokument enthalten sein müssen

ALLGEMEINE ANGABEN ³	ANGABEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT
Eine quantifizierte Beschreibung der derzeitigen Lage bezüglich des Einkommens- und Beschäftigungsgefälles, der Infrastrukturlücken usw. sowie des Entwicklungs- (Ziel 1) bzw. Umstellungspotentials (Ziel 2).	<ul style="list-style-type: none"> • Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Informationen, soweit dies möglich ist, insbesondere über Erwerbs- und Erwerbslosenquoten, Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit, vertikale und horizontale Teilhabe am Arbeitsmarkt (Definitionen siehe Glossar) und Gründung und Wachstum von Unternehmen. • Die Situation im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitsförderungsprogrammen und in Ausbildung und Qualifikationen sowie der gegenwärtige Stand der Angebote, die für die Chancengleichheit eine Rolle spielen (Betreuung von Kindern und alten Menschen, Verkehrsverbindungen usw.).
Eine Beschreibung einer geeigneten Strategie und der zur Verwirklichung des jeweiligen Ziels ausgewählten Schwerpunkte.	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Beschreibung der Ziele im Hinblick auf die Reduzierung von Ungleichheiten und die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, vor allem in den Bereichen Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Unternehmen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. • Eine Beschreibung, wie die gewählten Schwerpunkte und Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen beitragen werden.

³ Aus der Checkliste mit den Angaben, die ein GFK-Plan oder ein EPPD-Plan mindestens enthalten muß, um von der Europäischen Kommission als zulässig angesehen zu werden. Quelle: Vademecum: Planungsdokumente für die Strukturfonds im Zeitraum 2000-2006 (<http://inforegio.cec.eu.int>).

Allgemeine Angaben (Forts.)	Angaben zur Chancengleichheit (Forts.)
Zu den Ziel-3-Plänen ein Bezugsrahmen für die nationale Strategie zugunsten der Humanressourcen; Nachweis, daß die im Rahmen der Ziele 1 und 2 eingereichten Pläne mit der im Bezugsrahmen von Ziel 3 beschriebenen nationalen Strategie für die Humanressourcen und mit der im gesamten Gebiet des betroffenen Mitgliedstaats durchgeführten Strategie zugunsten der Beschäftigung und der Entwicklung der Humanressourcen und namentlich mit dem Nationalen Aktionsplan (NAP) in Einklang sind.	<ul style="list-style-type: none"> Nachweis der Kohärenz der Pläne mit der vierten Säule der Beschäftigungsstrategie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und mit den Schwerpunkten für Chancengleichheit im Nationalen Aktionsplan.
Berücksichtigung der indikativen Leitlinien der Kommission.	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung aller Leitlinien der Kommission zur Förderung der Chancengleichheit.
Eine integrierte Ex-ante-Bewertung der Situation auf dem Arbeitsmarkt, der Umweltsituation und der Chancengleichheit für Männer und Frauen.	<ul style="list-style-type: none"> Eine Beschreibung der Möglichkeiten und Einschränkungen im Hinblick auf die Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, in der allgemeinen und beruflichen Bildung und in den Unternehmen. Eine Bewertung der potentiellen Wirkung des Plans auf die Reduzierung der Ungleichheiten und die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern. <p><i>Siehe hierzu Ziffer 4.2.</i></p>
Geeignete Indikatoren und Zielvorgaben.	<ul style="list-style-type: none"> Vorstellung der spezifischen Indikatoren und Zielvorgaben für die Begleitung der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Allgemeine Anwendung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Indikatoren, soweit dies möglich ist.
Nachweis der Kohärenz mit anderen Gemeinschaftspolitiken.	<ul style="list-style-type: none"> Kohärenz mit anderen regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer.
Eine Beschreibung der Schritte, die zur Anhörung der Partner unternommen wurden, sowie der für ihre Mitwirkung im Begleitausschuß getroffenen Vorkehrungen und Bestimmungen.	<ul style="list-style-type: none"> Eine Beschreibung der Schritte, die zur Anhörung der Gremien, die die Chancengleichheit fördern, und zur gleichberechtigten Vertretung der Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Entwicklung des Plans unternommen wurden. Eine Beschreibung der Vorkehrungen für die Berücksichtigung der Chancengleichheit in Programmausschüssen und Partnerschaften, z B. durch die Vertretung von Gremien, die die Gleichstellung fördern, und die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern.
Eine Beschreibung der Vorkehrungen für die Begleitung und Bewertung.	<ul style="list-style-type: none"> Eine Beschreibung der gezielten Vorkehrungen für die Begleitung und Bewertung der Chancengleichheit, z. B. durch die Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und durch gezielte Studien.
Publizität	<ul style="list-style-type: none"> Hinweis auf die Maßnahmen zur Information von Organisationen und Gruppen, die sich mit Fragen der Gleichstellung befassen, und zur Veröffentlichung der Pläne und Programme für Frauen und Männer in den jeweiligen Zielgruppen.

4.2 Ex-ante-Bewertung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Zur Vorbereitung der Pläne gehört eine Ex-ante-Bewertung, die nach Maßgabe der allgemeinen Verordnung (Art. 41 Abs. 2 Buchst. c) auch eine spezifische Ex-ante-Bewertung der Situation der Chancengleichheit für Frauen und Männer beinhalten soll. Dabei geht es um die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Behandlung am Arbeitsplatz einschließlich der spezifischen Zwänge, denen jede der beiden Gruppen unterworfen ist, und um eine Abschätzung der erwarteten Auswirkungen der Strategie und der Interventionen bezüglich der Eingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt, der

allgemeinen und beruflichen Bildung, des Unternehmertums von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In Tabelle 5 ist aufgelistet, was in die Ex-ante-Bewertung der Chancengleichheit für Frauen und Männer einbezogen werden kann. Über diese Liste hinaus, die nicht vollständig ist, können weitere Aspekte, die für den Mitgliedstaat, die Region oder den Wirtschaftszweig von besonderer Bedeutung sind, mit aufgenommen werden. Verlangt werden quantitative und qualitative Angaben.

Tabelle 5: Angaben, die in einer Ex-ante-Bewertung der Chancengleichheit für Frauen und Männer enthalten sein sollten

Vorschläge für Angaben in einer Ex-ante-Bewertung:	
Chancen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiede in Qualifikationen und Fachkompetenzen von Frauen und Männern innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes auch in Bezug auf die aktuelle und die künftige Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Chancen für die Verbesserung der Fachkompetenzen und Berufsqualifikationen von Frauen. • Die Präsenz von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftszweigen und Berufen und Chancen zur Teilhabe an Führungs- und Entscheidungspositionen und in Wirtschaftszweigen, in denen die Partizipation unausgewogen ist. • Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, z. B. durch Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Menschen und andere Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. • Über positive Erfahrungen aus früheren Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen und Männer kann hier berichtet und es kann angegeben werden, wie die Erfahrungen in das künftige Programm einfließen sollen.
Einschränkungen der ungehinderten Partizipation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Die Gründe für Unterschiede in den Qualifikationen und Fachkompetenzen von Frauen und Männern und Hindernisse für die Verbesserung der Qualifikationen und Fachkompetenzen. • Hindernisse für arbeitslose und nicht erwerbstätige Frauen und Männer, eine Beschäftigung zu finden und zu behalten. • Hindernisse für die Einstellung und den Aufstieg von Frauen in höher qualifizierte Berufe und Führungspositionen. • Gründe für den geringen Anteil der Unternehmensgründungen von Frauen und Feststellung der Hindernisse für Wachstum und Rentabilität von frauengeführten Unternehmen. • Spezielle Hindernisse für die Beteiligung besonders benachteiligter Gruppen von Frauen oder Männern am Arbeitsmarkt, z. B. Alleinversorger von Kindern und älteren Menschen, Frauen in benachteiligten städtischen Regionen und abgelegenen ländlichen Gebieten, Migrantinnen, Angehörige ethnischer Minderheiten usw.

<p>Die vermutete Wirkung der Strategie und Intervention auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Abschätzung der vermuteten Wirkung der vorgeschlagenen Strategie und Intervention in Bezug auf einen Abbau der Disparitäten und die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> - besser ausgewogene Partizipation am Arbeitsmarkt (vertikal und horizontal); - bessere Gleichstellung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und in den erworbenen Qualifikationen und Fachkompetenzen; - bessere Gleichstellung in Bezug auf Gründung und Wachstum von Unternehmen; - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. <p>Für die Bewertung werden quantifizierte Gleichstellungsziele benötigt, soweit dies relevant und machbar ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine Bewertung: <ul style="list-style-type: none"> - der Eignung der Mittel zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern; - des Ausmaßes, in dem Einschränkungen der Gleichbehandlung durch die Strategie und Intervention in Angriff genommen werden müssen; - der Eignung der vorgesehenen Regelungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in der Verwaltung und Begleitung der Interventionen. • Feststellung aller Schwächen in der vorgeschlagenen Strategie und Intervention im Hinblick auf die Chancengleichheit für Frauen und Männer.
--	--

4.3 Angaben zur Chancengleichheit in einem Programmplanungsdokument

Auch die operationellen Programmplanungsdokumente, die jedes gemeinschaftliche Förderkonzept ergänzen, müssen bestimmte Angaben zur Chancengleichheit enthalten, um der Kommission zu zeigen, wie die Chancengleichheit im Rahmen des gemeinschaftlichen Förderkonzepts erreicht werden soll. Außerdem wird damit Kohärenz zwischen den Zielen und der Strategie für die Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene des GFK und einiger OP hergestellt.

In der folgenden Checkliste sind die Angaben zur Chancengleichheit zusammengefaßt, die ein operationelles Programmplanungsdokument enthalten sollte. Die Liste der vorgeschriebenen allgemeinen Angaben basiert auf den Empfehlungen im Vademecum, Kapitel 1, Abschnitt II.

Tabelle 6: Angaben, die in einem operationellen Programm enthalten sein sollten

VORGESCHRIEBENE ALLGEMEINE ANGABEN	VORGESCHLAGENE ANGABEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT
Einführung	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die wichtigsten Aspekte der Chancengleichheit in den Regionen oder Themen des OP.
1. Spezifizierung der Schwerpunkte und ihrer Kohärenz mit den Schwerpunkten des GFK und mit der im Bezugsrahmen des Ziels 3 dargestellten nationalen Strategie zugunsten der Humanressourcen.	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifizierung der Kohärenz der Schwerpunkte mit den Gleichstellungszielen im GFK und mit der nationalen Strategie zugunsten der Humanressourcen.
2. Überblick über die Maßnahmen: Titel, Beschreibung, Gesamtziele, die vorgesehenen Begünstigten, die Aufteilung der Finanzmittel auf die einzelnen Maßnahmen und die für die Durchführung der einzelnen Maßnahmen vorgesehenen Gremien.	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe, welche Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen beitragen sollen (gleichstellungspositive und gleichstellungsorientierte Maßnahmen). • Gegebenenfalls geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der vorgesehenen Begünstigten und der spezifischen Ziele der gleichstellungspositiven und gleichstellungsorientierten Maßnahmen im Hinblick auf die Chancengleichheit.
3. Finanzierungsplan	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe der finanziellen Zuwendungen für die einzelnen Maßnahmen und Schritte zur Förderung der Chancengleichheit.
4. Durchführungsbestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen zur Begleitung und Bewertung der Chancengleichheit und Berücksichtigung der Chancengleichheit im Begleitausschuß.

4.4 Angaben zur Chancengleichheit in einer Ergänzung zur Programmplanung

Die Ergänzung zur Programmplanung stellt die Programmstrategie und die Prioritäten vor, und sie enthält detaillierte Angaben zu den Maßnahmen im Rahmen des Programms. Damit ist sie ein wichtiges Dokument, in dem erläutert wird, wie die Gleichstellungsziele und die Strategie zur Förderung der Chancengleichheit durch Verwirklichung der Prioritäten in die Praxis umgesetzt werden sollen. Angaben zu den Maßnahmen, die einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer liefern sollen (siehe Ziffer 5.2), und zu den wichtigsten Indikatoren zur Begleitung der Chancengleichheit (siehe Ziffer 5.3) können in der Ergänzung zur Programmplanung enthalten sein.

In der folgenden Checkliste sind die Angaben zur Chancengleichheit zusammengefaßt, die eine Ergänzung zur Programmplanung enthalten sollte. Die Liste der vorgeschriebenen allgemeinen Angaben basiert auf den Empfehlungen im Vademecum, Kapitel 3.

Tabelle 7: Angaben, die in einer Ergänzung zur Programmplanung enthalten sein sollten

VORGESCHRIEBENE ALLGEMEINE ANGABEN	VORGESCHLAGENE ANGABEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT
1. Maßnahmen: detaillierte Angaben zum Inhalt der Maßnahmen.	<ul style="list-style-type: none"> • Angabe der Maßnahmen, die zur Förderung der Chancengleichheit beitragen sollen. • Relevante Indikatoren zur Begleitung der Gleichstellung. • Quantifizierte Gleichstellungsziele.
2. Endbegünstigte: Beschreibung der Endbegünstigten der Maßnahme.	<ul style="list-style-type: none"> • Gegebenenfalls Angaben zur Beteiligung von Gremien für Gleichstellungsfragen.
3. Finanzierungsplan	<ul style="list-style-type: none"> • Gegebenenfalls Angabe der finanziellen Zuwendungen zur Förderung der Chancengleichheit.
4. Publizität	<ul style="list-style-type: none"> • Angaben zu den Maßnahmen, die das Programm bekannt machen sollen (siehe Ziffer 5.4).
5. Datenaustausch	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht verfügbar/verfügbar.

4.5 Bewertung der erwarteten Wirkung eines Plans oder Programms

Nachdem festgestellt ist, daß der Plan oder das Programm die richtigen Angaben enthält, kann seine erwartete Wirkung im Hinblick auf die Chancengleichheit bewertet werden. Um sicherzustellen, daß die Aspekte der Chancengleichheit in dem betreffenden Plan oder Programm relevant, adäquat und durchführbar sind, sollten drei Kernpunkte bewertet werden.

1. Sind die Ziele in Bezug auf die Chancengleichheit relevant?

- Gibt es Hinweise darauf, daß den Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern in den Zielgruppen oder -regionen Rechnung getragen wird, z. B. durch die Anhörung von Gruppen und Netzwerken?
- Gibt es Hinweise darauf, daß sie mit den Politiken und Prioritäten der entsprechenden nationalen oder regionalen Organisationen für Gleichstellungsfragen in Einklang stehen und daß diese Gremien die Ziele unterstützen?

2. Ist die Strategie zur Durchsetzung der Chancengleichheit adäquat?

- Werden alle Hindernisse für eine Gleichstellung in den Prioritäten und Maßnahmen hinreichend in Angriff genommen?
- Sind die Mittel für die Förderung der Chancengleichheit adäquat in Anbetracht des Ausmaßes der zu bewältigenden Probleme?
- Wird das Fachwissen über Gleichstellungsfragen in den Ausschüssen und Strukturen zur Verwaltung der Intervention ausreichen?
- Wird in den Verfahren zur Auswahl von Projekten und zur Verwaltung und Begleitung der Intervention die Chancengleichheit berücksichtigt?

3. Sind die Ziele in Bezug auf die Chancengleichheit durchführbar?

- Ist bei der vorgeschlagenen Strategie zur Förderung der Chancengleichheit, wenn sie adäquat ist (Bewertung siehe Ziffer 2), davon auszugehen, daß die globalen Ziele und die spezifischen Zielsetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden?
- Sind die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit umfassend genug, um die Disparitäten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, in Bildung und Ausbildung, im Unternehmensbereich und im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig zu verringern?

5. VERWALTUNG DER PROGRAMME ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

5.1 Aufbau von ausgewogenen Partnerschaften mit dem richtigen Fachwissen

Die richtigen Kenntnisse und Kompetenzen auf dem Gebiet der Chancengleichheit in den richtigen Phasen und auf den richtigen Ebenen haben entscheidenden Anteil am Erfolg eines Plans oder Programms. Mindestanforderung ist, daß Organisationen, die sich mit Fragen der Chancengleichheit befassen, in die für die Verwaltung der Intervention zuständigen Begleitausschüsse und Partnerschaften einbezogen und Frauen und Männer ausgewogen an den Begleitausschüssen beteiligt werden.

Die umfassende und regelmäßige Anhörung repräsentativer Organisationen kann dazu beitragen, ein Feedback über die Relevanz und Wirksamkeit der Intervention zu bekommen und Verbesserungen in der Strategie zur Förderung der Chancengleichheit zu ermöglichen. Solche Anhörungen können in einem formalen Rahmen erfolgen wie einer Arbeitsgruppe oder einem Ausschuß für Gleichstellungsfragen auf der Ebene des GFK, EPPD oder OP, um die Verwaltungsbehörde und den Begleitausschuß zu beraten und in ihrer Arbeit zu unterstützen. Technische Hilfe durch einen Experten oder eine Einheit für Gleichstellungsfragen kann ebenfalls sinnvoll sein zur ständigen Beratung und Unterstützung für die Verwaltungsbehörde und die Ausschüsse.

Als relevante Gremien und Personen kommen in Frage:

- staatliche Gleichstellungsstellen auf nationaler oder regionaler Ebene;
- Frauenorganisationen auf nationaler oder regionaler Ebene;
- Frauen- oder Gleichstellungsausschüsse in entsprechenden Organisationen der Sozialpartner (Gewerkschaften, Unternehmer- und Berufsverbände);
- Frauennetzwerke oder -verbände, die bestimmte Interessen vertreten (z. B. Landfrauen oder Migrantinnen und ethnische Minderheiten);
- Forschungsinstitute und Hochschulen, die sich gezielt mit Gleichstellungsfragen befassen;
- Expertinnen und Experten für Statistiken über die Gleichstellung.

Wichtig ist auch die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Begleitausschüssen. Das ist auf unterschiedlichem Wege zu erreichen, z. B. durch Quoten (z. B. mindestens 40% und höchstens 60% Angehörige eines Geschlechts) oder indem jeder Partner ein weibliches und ein männliches Ausschußmitglied benennt.

Eine andere Möglichkeit, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, besteht darin, die Mitglieder von Partnerschaften und Ausschüssen und das Verwaltungspersonal in Gleichstellungsfragen zu schulen. Eine solche Schulung kann allgemeine Fragen der Gleichstellung betreffen oder mehr auf technische Aspekte eingehen wie die Erhebung und die Analyse geeigneter Daten oder die Erstellung und Begleitung von Indikatoren für die Gleichstellung.

5.2 Klassifizierung und Auswahl von Projekten zur Gleichstellung

In den Verwaltungs- und Kontrollregelungen zur Durchführung der Strukturfondsprogramme müssen Verfahren vorgesehen sein, die sicherstellen, daß die Projekte zu den Gleichstellungszielen beitragen. Dazu müssen geeignete Auswahlkriterien und Verfahren für Projekte und Maßnahmen festgelegt werden.

Nicht für jedes Projekt dürfen die gleichen Auswahlkriterien und -verfahren gelten. So kann die Chancengleichheit als Auswahlkriterium im Rahmen von Schwerpunkten, die einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung leisten sollen, größeres Gewicht haben als bei anderen Schwerpunkten.

Der Prozeß der Projektauswahl sollte mit einer Bewertung des potentiellen Beitrags zu den Gleichstellungszielen beginnen. Denkbar wäre eine einfache dreistufige Klassifikation, anhand derer die vorgeschlagene Maßnahme entsprechend ihrem vorgesehenen Beitrag zu den Gleichstellungszielen eingestuft werden kann.

Klassifikation der Maßnahmen nach ihrem Beitrag zu den Gleichstellungszielen

- 1. Gleichstellungspositiv.** Die Maßnahme ist gezielt auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgerichtet.
- 2. Gleichstellungsorientiert.** Eine allgemeine Maßnahme, die auf jeden Fall zu den Gleichstellungszielen beitragen wird.
- 3. Gleichstellungsneutral.** Eine allgemeine Maßnahme, die zu keinem der Gleichstellungsziele beitragen wird.

Genauere Angaben hierzu enthält Tabelle 8.

Diese Klassifikation kann herangezogen werden, um die Bedeutung der vorgeschlagenen Maßnahme für die Gleichstellung zu bewerten und um eventuelle Folgemaßnahmen festzulegen, durch die sich die Auswirkung der Maßnahme auf die Gleichstellung verbessern läßt. Weiter kann diese Klassifikation als einfacher Indikator zur Begleitung des Mainstreaming in Programmschwerpunkten verwendet werden und als Richtschnur für die Erstellung von geeigneten Indikatoren (s. Ziffer 5.3).

Die erste Einstufung kann der Träger des Projekts bzw. der Maßnahme oder die Programmverwaltung bei Eingang des Antrags vornehmen. Wenn der Träger die Einstufung vornimmt, ist im Antragsformular die gewählte Klassifikation anzugeben und zu begründen. In beiden Fällen muß sichergestellt sein, daß die Projektträger die geforderten Angaben machen, damit die vorgeschlagene Maßnahme bewertet und im Hinblick auf ihren Beitrag zu den Gleichstellungszielen klassifiziert werden kann.

Die Projektträger müssen angewiesen werden, wie die Chancengleichheit in die Planung des Projekts einbezogen werden soll und wie geeignete Ziele und Indikatoren für die Chancengleichheit festgelegt werden können.

Tabelle 8: Klassifizierung der Maßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung

Gleichstellungspositive Maßnahmen

Das Hauptziel gleichstellungspositiver Maßnahmen ist die Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Es sind spezifische Maßnahmen, die direkt darauf abzielen, Hindernisse für eine uneingeschränkte Teilnahme von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und am sozialen und wirtschaftlichen Leben zu beseitigen. Beispiele:

- Allgemeine und berufliche Bildung und Arbeitsförderungsmaßnahmen für Frauen, die ins Berufsleben zurückkehren, oder alleinerziehende Mütter, die gezielte Hilfen benötigen, um einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten.
- Finanzielle und technische Hilfe für Frauen, die ein KMU oder eine sozialwirtschaftliche Einrichtung gründen und aufbauen.
- Maßnahmen zur Anpassung von Strukturen und Systemen (z. B. das Angebot an allgemeiner und beruflicher Bildung, Beschäftigung und Unterstützung für Unternehmen), um den Bedürfnissen von Frauen besser zu entsprechen.
- Maßnahmen zur Förderung von Frauen in technischen Berufen und in Führungspositionen.
- Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur (z. B. Gesundheitszentren, Betreuungsangebote für Kinder und ältere Menschen).

Gleichstellungspositive Maßnahmen sind daran zu erkennen,

- daß ihr Hauptziel die Gleichstellung von Frauen und Männern ist;
- daß sie auf benachteiligte Gruppen von Frauen abzielen und/oder auf Akteure in Schlüsselpositionen, die in der Lage sind, die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Zugang zum und in der Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern;
- daß sie auf die Beseitigung der Haupthindernisse für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Zugang zu und in der Beteiligung an dem betreffenden Bereich oder Wirtschaftszweig ausgerichtet sind.

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen basieren auf dem Grundsatz des Mainstreaming. Sie berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern. Die Gleichstellung ist nicht ihr Hauptziel, aber sie leisten einen positiven Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Beispiele:

- Unterstützung für die Entwicklung von Unternehmen im Betreuungsbereich, die Qualifikationen verbessern und Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für Frauen eröffnen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.
- Maßnahmen, die die Gründung, die Anpassung und das Wachstum von Unternehmen unterstützen mit gezielten finanziellen oder anderen Anreizen zur Förderung der Chancengleichheit.
- Fremdenverkehrsentwicklung mit besonderen Anstrengungen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Hinblick auf Unternehmertum, Beschäftigung und Qualifikationen in der Branche.
- Maßnahmen zur Verbesserung des öffentlichen Personennahverkehrs zwischen Randgebieten oder abgelegenen ländlichen Gebieten und Beschäftigungsmöglichkeiten und Dienstleistungen, was insbesondere für Frauen ohne eigenes Verkehrsmittel eine Hilfe bedeutet.
- Unterstützung für Forschung, technologische Entwicklung und Innovation und gleichzeitig für eine stärkere Teilhabe von Frauen an technischen Berufen und Führungspositionen.
- Maßnahmen im Telekommunikations- und Informationssektor und gleichzeitig für einen Abbau der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in der Berufsqualifikation und Beschäftigung im Bereich der IT.

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen sind daran zu erkennen,

- daß sie in ihrer Planung und Durchführung die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigen;
- daß sie gezielte Maßnahmen oder Anreize zur Förderung der Gleichstellung beinhalten;
- daß sie zum Abbau von Ungleichheiten und zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen beitragen, die sie beeinflussen (z. B. Arbeitsmarkt, Unternehmen, allgemeine und berufliche Bildung, Dienstleistungen und Infrastrukturen für Arbeit und Familie).

Gleichstellungsneutrale Maßnahmen

Gleichstellungsneutrale Maßnahmen tragen nicht zum Abbau von Disparitäten oder zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei. Von diesen Maßnahmen geht weder auf den Arbeitsmarkt und die unternehmerischen Chancen von Frauen und Männern noch auf die Dienstleistungen und Infrastrukturen für Arbeit und Familie eine direkte oder indirekte Wirkung aus. Es können z. B. Maßnahmen im Energiesektor oder bestimmte physische Infrastrukturen sein.

Vorsicht ! Einige anscheinend "neutrale" Maßnahmen können die Chancengleichheit sogar negativ beeinflussen, indem sie die Beschäftigung oder die unternehmerischen Chancen von Gruppen begünstigen, die relativ privilegiert sind (z. B. Männer in technischen Berufen und Führungspositionen). Darauf ist besonders zu achten, weil dafür gesorgt werden muß, daß zum Ausgleich für die potentiellen Benachteiligungen Maßnahmen getroffen werden, die benachteiligte Gruppen begünstigen.

Gleichstellungsneutrale Maßnahmen sind daran zu erkennen,

- daß sie keine direkten oder indirekten Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt oder im Hinblick auf die Gründung und das Wachstum von Unternehmen haben;
- daß sie die Dienstleistungen oder Infrastrukturen für Arbeit und Familie nicht verbessern.

Anhand dieser dreistufigen Klassifikation kann die Priorität der Gleichstellungsziele in der vorgeschlagenen Maßnahme eingestuft werden:

- **gleichstellungspositiv**: Gleichstellung hat **hohe** Priorität.
- **gleichstellungsorientiert**: Gleichstellung hat **mittlere** Priorität.
- **gleichstellungsneutral**: Gleichstellung hat **geringe oder gar keine** Priorität. Eine potentiell gleichstellungsnegative Maßnahme kann abgelehnt werden, oder es kann verlangt werden, daß sie umgestaltet wird.

Die Einstufung der Priorität sollte Teil der Gesamtbeurteilung der vorgeschlagenen Maßnahmen sein, auf die sich die Auswahl der zu finanzierenden Maßnahmen stützt.

Es wird empfohlen, eine eigene Bewertung des Gleichstellungsaspekts in den ausgewählten Maßnahmen vorzunehmen, um die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf die Verminderung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung zu optimieren. Ziel der Bewertung ist es, den vermutlichen Beitrag der vorgeschlagenen Maßnahme zu den Gleichstellungszielen zu überprüfen, alle potentiellen Schwächen im Plan festzustellen und eventuelle Änderungen der vorgeschlagenen Maßnahme oder zusätzliche Aktionen zu empfehlen, durch die sich die Wirkung der Maßnahme auf die Gleichstellung verstärken ließe. Es gibt keine Standardmethode für die Bewertung der Gleichstellungsdimensionen von Maßnahmen. Vielmehr hängt vieles von der Art des Schwerpunkts oder der Maßnahme und vom Charakter der Gleichstellungsziele ab.

In Tabelle 9 ist der gesamte für die Bewertung und Auswahl der Maßnahmen empfohlene Prozeß schematisch dargestellt.

Tabelle 9: Prozeß der Bewertung und Auswahl von Projekten

1. Schritt Das vorgeschlagene Projekt wird klassifiziert:	2. Schritt Die Priorität im vorgeschlagenen Projekt wird festgestellt (Einstufung möglich):	3. Schritt Wenn das Projekt zur Finanzierung ausgewählt wird, wird der Gleichstellungsaspekt bewertet:	4. Schritt Gegebenenfalls werden Folgemaßnahmen beschlossen:	5. Schritt Kontrollindikatoren werden erstellt:
<p>GLEICHSTELLUNGS-NEUTRAL</p> <p>Das Projekt wird zu keinem der Gleichstellungsziele beitragen.</p>	<p>→ Gleichstellung hat keine Priorität.</p>	<p>→ - Jede direkte oder indirekte Diskriminierung oder mögliche negative Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, die bei der Durchführung des Projekts entstehen kann.</p>	<p>→ - Verbesserungen am Konzept des Projekts vornehmen oder weitere Maßnahmen vorschlagen, um alle möglichen diskriminierenden oder negativen Effekte zu beseitigen.</p>	<p>- Keine Indikatoren für die Begleitung der Gleichstellung erforderlich. - Halbzeit- oder Schlußbewertungen, um zu prüfen, ob das Projekt eine Wirkung (negativ, neutral oder positiv) auf die Chancengleichheit hat.</p>
<p>GLEICHSTELLUNGS-ORIENTIERT</p> <p>Das Projekt wird zu den Gleichstellungszielen beitragen.</p>	<p>→ Gleichstellung hat mittlere Priorität.</p>	<p>→ - Vermutlicher Beitrag zu den Gleichstellungszielen (Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Unternehmen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf). - Alle Schwächen oder Lücken im Konzept des Projekts im Hinblick auf die Gleichstellung.</p>	<p>→ - Verbesserungen am Konzept des Projekts vornehmen, um die Wirkung auf die Gleichstellung zu verstärken.</p>	<p>- Indikatoren für die Begleitung der Gleichstellung auf der Ebene von Output und Ergebnissen erstellen, die für das Projekt und seinen vorgesehenen Beitrag zu den Gleichstellungszielen geeignet sind. - Indikatoren erstellen für die Bewertung der Wirkung des Projekts in Bezug auf den Abbau von Ungleichheiten und die Gleichstellung von Frauen und Männern.</p>
<p>GLEICHSTELLUNGS-POSITIV</p> <p>Das Projekt wird einen substantiellen Beitrag zu den Gleichstellungszielen leisten.</p>	<p>→ Gleichstellung hat hohe Priorität.</p>	<p>→ - Vermutlicher Beitrag zu den Gleichstellungszielen (Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Unternehmen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).</p>	<p>→</p>	<p>- Indikatoren für die Begleitung der Gleichstellung auf der Ebene von Output und Ergebnissen erstellen, die für das Projekt und seinen vorgesehenen Beitrag zu den Gleichstellungszielen geeignet sind. - Indikatoren erstellen für die Bewertung der Wirkung des Projekts in Bezug auf den Abbau von Ungleichheiten und die Gleichstellung von Frauen und Männern.</p>

5.3 Begleitung und Bewertung

Die Bedeutung guter Basisdaten und quantifizierter Indikatoren für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Gleichstellungsindikatoren sind von strategischer Bedeutung, weil sie einen spezifischen Schwerpunktbereich betreffen, der für die gesamte Gemeinschaft von Interesse ist. Sie haben außerdem operationelle Bedeutung, weil die Begleitung der Fortschritte auf dem Weg zu den Gleichstellungszielen in der Strukturfondsverordnung verlangt wird und eines der Elemente sein kann, die bei der Gewährung der leistungsgebundenen Reserve berücksichtigt werden müssen.

5.3.1 Erhebung von Daten und Informationen zur Chancengleichheit

Gute Basisdaten und eine systematische Aufschlüsselung der Daten nach dem Geschlecht sind eine Voraussetzung für die Erstellung von Gleichstellungsindikatoren. Einige Daten werden ohne weiteres verfügbar sein, so z. B. nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken über die Erwerbstätigkeit auf nationaler Ebene sowie über Qualifikationen und Fachkompetenzen. Als wichtige Quellen für geschlechtsbezogen aufgeschlüsselte Daten und Angaben zur Gleichstellung kommen in Frage:

- nationale und regionale statistische Ämter,
- für Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung und soziale Dienstleistungen zuständige Abteilungen,
- Gleichstellungseinrichtungen, Frauennetzwerke und Wissenschaftszentren,
- Organisationen für regionale und wirtschaftliche Entwicklung,
- Handelskammern und Berufsverbände,
- Forschungsinstitute.

Möglicherweise fehlen einige für die Begleitung der Gleichstellung notwendige Daten, z. B. zu Beschäftigungstrends und Qualifikationen in bestimmten Produktionsbereichen, zu den geographischen Gebieten oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Zeitaufwand für Frauen und Männer, Zugang zu Dienstleistungen, Bedürfnisse und Wünsche). In solchen Fällen müssen eigens Studien oder Erhebungen durchgeführt und nationale oder regionale Stellen angeregt und unterstützt werden, damit sie relevante Daten und Informationen erheben und bereitstellen.

Daten und Informationen werden nicht nur von Programmverantwortlichen und Begleitausschüssen verlangt, sondern auch von den für die Maßnahmen und Tätigkeiten zuständigen Personen. Die Weitergabe relevanter Daten an potentielle Träger von Projekten und Aktionen sollte deshalb Teil der Informationstätigkeit im Rahmen der Strukturfondsprogramme sein.

5.3.2 Gleichstellungsindikatoren

Gleichstellungsindikatoren auf allen Ebenen der Strukturfondspläne oder -programme (GFK, EPPD, Schwerpunkt, OP) sind wichtig für die Begleitung und Bewertung der Outputs, Ergebnisse und Wirkungen. Genauere Angaben zu den anzuwendenden Gleichstellungsindikatoren kann die Ergänzung zur Programmplanung enthalten (siehe Ziffer 4.4). Während der Durchführung des Programms werden die an diesen Indikatoren gemessenen Fortschritte in den jährlichen Begleitberichten dargestellt.

Die Indikatoren sollen messen,

- *inwieweit die Disparitäten zwischen Frauen und Männern (auf dem Arbeitsmarkt, in der allgemeinen und beruflichen Bildung, in Qualifikationen und Fachkompetenzen und im Hinblick auf die Gründung und das Management von Unternehmen) in dem fraglichen Zeitraum abgebaut werden, und*
- *inwieweit sich die Gleichstellung von Frauen und Männern im sozialen und wirtschaftlichen Leben verbessert hat, z. B. in Bezug auf die Verteilung auf dem Arbeitsmarkt und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen.*

Geeignete Gleichstellungsindikatoren erfordern somit mehr als nur eine Addition der Beteiligung von Frauen und Männern an Maßnahmen im Rahmen des Projekts. Solche Indikatoren sind für den Output von Maßnahmen oder Tätigkeiten relevant, aber sie reichen nicht aus, um den Abbau von Disparitäten oder die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, also Ergebnisse oder Auswirkungen zu messen. So ist beispielsweise denkbar, daß sehr viel mehr Frauen als Männer an verschiedenen

allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, doch wenn die Frauen kürzere Kurse absolvieren und geringere Qualifikationen erwerben, tragen diese Maßnahmen in Ergebnis und Wirkung nicht zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei.

Ebenso ist es möglich, einen höheren Anteil von frauengeführten Unternehmen in Unterstützungsprogramme für KMU (Output) aufzunehmen oder die Quote der Unternehmensgründungen von Frauen zu erhöhen (Ergebnis), doch das reicht möglicherweise nicht aus, um die Disparitäten zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern zu reduzieren oder die Überlebensraten und den Umsatz von Unternehmen in Frauenhand im Vergleich zu Unternehmen im Besitz von Männern zu verbessern (Wirkung). Hier sind zusätzliche Anstrengungen erforderlich, um die Unternehmensgründungen und den Gesamtumsatz zu erhöhen und den Frauenanteil zu steigern.

Nachfolgend sind einige Beispiele für Indikatoren für wesentliche Gleichstellungsziele auf den drei Ebenen Output, Ergebnis und Wirkung aufgeführt, die lediglich einen Hinweis darauf geben sollen, welche Indikatoren auf den einzelnen Ebenen des Plans oder Programms relevant sein können. In diesem Zusammenhang sei auf das Arbeitspapier 3 der Kommission für den neuen Programmplanungszeitraum 2000-2006 mit dem Titel "Indikatoren für die Begleitung und Bewertung: Eine indikative Methode" hingewiesen.

Gleichstellungsziel:	Ausgewogenere Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
Output-Indikatoren	Verminderte Disparitäten in der Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nach Stellung im Beruf, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe.
	Höherer Anteil von Unternehmen oder Institutionen, die Gleichstellungsstrategien umsetzen.
Ergebnisindikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen Frauen und Männern durch Unterstützungsmaßnahmen, bezogen auf die Quote der Personen, die eine Beschäftigung aufnehmen.
	Bessere Arbeitsmarktchancen für Frauen im Vergleich zu Männern nach der Teilnahme an Arbeitsförderungsmaßnahmen.
	Verminderte Segregation zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in bestimmten Berufsgruppen in Unternehmen oder Institutionen, die eine Unterstützung erhalten.
	Verbesserte Stellung im Beruf für mitarbeitende Ehegatten in landwirtschaftlichen Betrieben und Familienbetrieben.
Wirkungsindikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern.
	Vermindertem Gefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten.
	Verminderte vertikale und horizontale Segregation zwischen Frauen und Männern in bestimmten Wirtschaftszweigen (NACE) und Berufsgruppen (ISCO).
	Vermindertem Gefälle im Verdienst von Frauen und Männern.

Gleichstellungsziel:	Ausgewogenere Teilnahme von Frauen und Männern an Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung
Output-Indikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen Frauen und Männern, gemessen am Prozentsatz der Teilnahme an und der Abschlüsse von Fortbildungsmaßnahmen nach Berufs- oder Ausbildungsfeldern.
	Höherer Anteil unterstützter Unternehmen, die das Qualifikationsniveau von weiblichen Beschäftigten gegenüber den männlichen Beschäftigten fördern.
	Ausgewogenere Teilnahme von Frauen und Männern an anerkannten Berufsbildungskursen.
Ergebnisindikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen den beruflichen Qualifikationen von Frauen und Männern in der/den Zielgruppe/n nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern.
	Mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer in Qualifikationen und Stellung auf dem Arbeitsmarkt nach der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen.
Wirkungsindikatoren	Verminderte Disparitäten zwischen den beruflichen Qualifikationen von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern.
	Verminderte vertikale und horizontale Segregation zwischen Frauen und Männern in Unternehmen oder Institutionen, die Fortbildungsmaßnahmen anbieten.

Gleichstellungsziel:	Ausgewogenere Teilhabe von Frauen an der Gründung und am Wachstum von Unternehmen
Output-Indikatoren	Höherer Anteil von Unternehmen in Frauenbesitz erhält Unterstützung.
	Höherer Anteil Frauen nutzt die Unterstützungsangebote für KMU (finanzielle Hilfe, Beratung, Schulung, Gründerzentren).
	Höherer Anteil der finanziellen Unterstützung geht an Unternehmen in Frauenbesitz.
Ergebnisindikatoren	Höherer Anteil Frauen, die Unternehmen gründen.
	Höherer Anteil Frauen, die Unternehmen in den Bereichen Forschung und Technologie gründen.
Wirkungsindikatoren	Höherer Anteil Unternehmen in Frauenbesitz.
	Höherer Anteil Frauen, die sozialwirtschaftliche Einrichtungen leiten.
	Höherer Umsatz und Gewinn von Unternehmen in Frauenbesitz gemessen am Umsatz und Gewinn aller Unternehmen.

Gleichstellungsziel:	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Output-Indikatoren	Anzahl der unterstützten Betreuungsprojekte.
	% der unterstützten Unternehmen mit Beschäftigungsplänen, die die Chancengleichheit fördern.
	% der unterstützten Unternehmen mit Dienstleistungsangeboten für die Beschäftigten (Krippe, Einkauf, Transport, Bank).
Ergebnisindikatoren	Nettoanstieg der Zahl der Betreuungsplätze für abhängige Personen.
	Nettoanstieg der Anzahl ausgebildeter Betreuungspersonen.
	Nettoanstieg der Dienstleistungen in unmittelbarer Nähe.
Wirkungsindikatoren	Höhere Zufriedenheit von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
	Verminderte Fehlzeiten und geringerer Personalwechsel; Anstieg der Produktivität.
	% weniger Personen, die nicht arbeiten können, weil es an Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und von älteren und behinderten Menschen fehlt.

5.4 Information und Publizität

Wegen der erheblichen Änderungen in den Strukturfondsprogrammen im Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung ist es besonders wichtig, daß schon bei der Vorbereitung und während des gesamten Programmplanungszeitraums alles getan wird, um potentielle Projektträger über die neuen Verordnungen und die neuen Möglichkeiten zur Unterstützung von Gleichstellungsinitiativen zu unterrichten.

Die Informationen sollen sich an Organisationen und Gruppen richten, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, und sie ermuntern, Projektvorschläge vorzulegen. Organisationen und Unternehmen sollen aufgefordert werden, den Grundsatz des Mainstreaming zu verwirklichen und die Förderung der Chancengleichheit in ihre Projekte und Maßnahmen zu integrieren.

Gruppen, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, können außerdem angeregt werden, sich mit Organisationen, die das Mainstreaming vorantreiben, abzustimmen, damit gezielte Projekte zur Förderung der Chancengleichheit mit Maßnahmen im Sinne des Mainstreaming in Einklang gebracht werden und ihre Wirkung verstärken. Solche Verbindungen können auch den Verantwortlichen für das Mainstreaming helfen, ihre Systeme und Initiativen besser auf die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern abzustimmen.

Die Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollen sich an Frauen wie auch an Männer in den Zielgruppen richten. Dazu kann eine größere Bandbreite von Werbeträgern herangezogen werden, um eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen. Frauennetzwerke und Medien könnten vermehrt genutzt werden, um die Möglichkeiten der Strukturfondsprogramme und der Gemeinschaftsunterstützung bekannt zu machen. Auch andere Medien wie Internet, Magazine usw. können für Publizität sorgen.

Durch Information und Publizität soll der neue Ansatz zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorangebracht werden. Berichte über "Frauenprojekte" können durch Bilder und Berichte über Initiativen ergänzt werden, die sich von traditionellen Rollenklischees gelöst haben und Frauen wie Männern gleichberechtigte Positionen in Gesellschaft, Beruf und Familie zugestehen.

Anhang 1: Glossar

Ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern

Die ausgewogene Verteilung von Kompetenzen und Führungspositionen auf Männer und Frauen (mindestens 40% und höchstens 60% für jedes Geschlecht).

Chancengleichheit für Frauen und Männer

Die Teilnahme am wirtschaftlichen, politischen und sozialen Leben wird nicht durch geschlechtsspezifische Hindernisse eingeschränkt.

Genderspezifische Ungleichheiten

Die Ungleichheiten oder Disparitäten zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf ihre Teilhabe an und ihren Zugang zu Ressourcen, Rechten, Vergütungen oder Vergünstigungen in jedem beliebigen Bereich.

Genderspezifische Unterschiede

Die sozialen und kulturellen Unterschiede zwischen Frauen und Männern und die unterschiedliche Bewertung der Einflusbereiche und Tätigkeiten von Frauen und Männern. Genderspezifische Unterschiede sind gesellschafts- und kulturabhängig, und sie unterliegen einem zeitlichen Wandel.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet, daß sie sich ihren persönlichen Fähigkeiten und Interessen entsprechend entwickeln können, ohne durch geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und Konventionen eingeschränkt zu werden. Unterschiede im Verhalten, in den Wünschen und Bedürfnissen von Frauen und Männern werden gleichermaßen berücksichtigt, geachtet und gefördert.

Indirekte Diskriminierung

Form der Diskriminierung durch Politiken, Verfahren oder Kriterien, die zwar niemanden aufgrund ihres oder seines Geschlechts offen diskriminieren, aber wegen genderspezifischer Ungleichheiten oder versteckter Hindernisse unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben.

Mainstreaming / Integrative Förderung der Chancengleichheit

Die systematische Integration der jeweiligen Situationen, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikbereiche zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die gezielte Mobilisierung aller allgemeinen Politiken und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung durch die aktive und erkennbare Berücksichtigung ihrer Wirkung auf die jeweilige Situation von Frauen und Männern in der Umsetzung, Begleitung und Bewertung bereits in der Konzeptionsphase.

Positive Aktion

Maßnahmen, die auf eine bestimmte Gruppe abzielen und Diskriminierung beseitigen und verhindern oder Benachteiligungen abschaffen sollen, die aus bestehenden Verhaltensweisen, Einstellungen und Strukturen erwachsen.

Segregation

Unausgewogene Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Arten und Ebenen von Tätigkeiten und Berufen, wobei Frauen an weniger Berufen teilhaben als Männer (horizontale Segregation) und ihre Aufstiegschancen geringer sind (vertikale Segregation).

Versteckte Hindernisse

Verhaltensweisen und die zugrunde liegenden traditionellen Einstellungen, Normen und Werte, die Frauen (oder Männern) die vollständige und ungehinderte Teilhabe an bestimmten Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens verwehren.