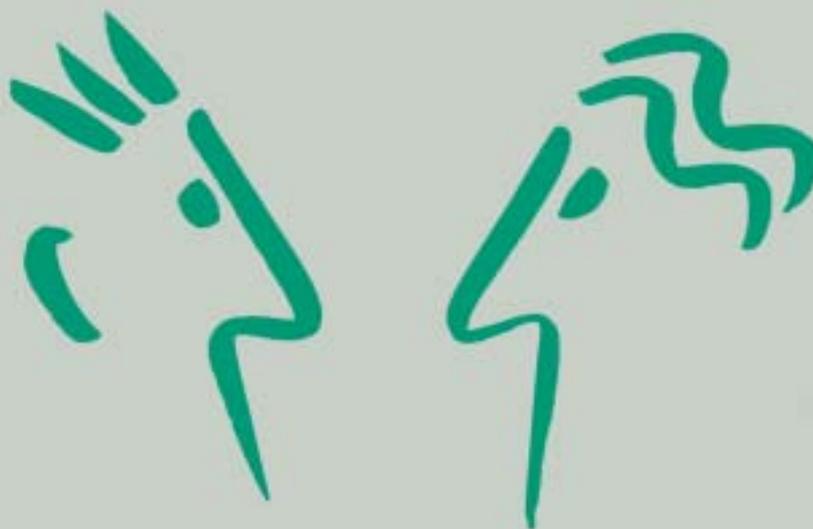




Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung

Einführung in die Programmplanung



bm:bwk

Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung Einführung in die Programmplanung

Autorin

Irene Pimminger

Wien, Oktober 2001

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger: Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur, 1010 Wien, 2001

Redaktionelle Verantwortung: Dr. Karolina Begusch-Pfefferkorn, 1040 Wien

Gestaltung: Skibar grafik-design, 1100 Wien

Herstellung: Druckerei Ketterl, 3001 Mauerbach/Wien

Das Handbuch ‚Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung‘ ist ein Produkt des nationalen Forschungsprogramms ‚Kulturlandschaft‘, erarbeitet im Projekt ‚EU-Osterweiterung: Chancen und Risiken für eine nachhaltige Kulturlandschaftsentwicklung am Beispiel der steirisch-slowenischen Grenzregion‘. Die Arbeit an diesem Handbuch wurde durch den Förderschwerpunkt des Wissenschaftsministeriums ‚Förderung von Frauen in der Wissenschaft‘ ermöglicht.

Information zum Forschungsprogramm ‚Kulturlandschaft‘

Dr. Karolina Begusch-Pfefferkorn
DI Judith Brücker
DI Claudia Dankl
Koordinationsbüro des Wissenschaftsministeriums
Kulturlandschaftsforschung
Lambrechtgasse 5/6
A-1040 Wien
fon: +43 (0)1 5852877
fax: +43 (0)1 5852835
eMail: koordination@klf.at
<http://www.klf.at>

**Einen kurzen Überblick über das Forschungsprogramm
finden Sie auf Seite 67**

Information zum Handbuch

Mag. Irene Pimminger
L&R Sozialforschung
Liniengasse 2A/1
A-1060 Wien
fon: +43 (0)1 5954040 0
fax: +43 (0)1 5954040 9
eMail: pimminger@lrsocialresearch.at
<http://www.lrsocialresearch.at>

Information zum Modul ‚EU-Osterweiterung: Chancen und Risiken für eine nachhaltige Kulturlandschaftsentwicklung am Beispiel der steirisch-slowenischen Grenzregion‘

Christian Weltzien Bsc (Hons), MA (Econ)
Regional Consulting ZT GmbH Wien
Schloßgasse 11
A-1050 Wien
fon: +43 1 5770780 65
fax: +43 1 5484956
eMail: christian@regcon.co.at

Zum Geleit

Wenn wir uns mit nachhaltiger Entwicklung von Regionen und Landschaften beschäftigen, haben wir es mit Menschen zu tun. Und wenn wir mit Menschen zu tun haben, haben wir es mit Frauen und mit Männern zu tun.

Maßnahmen, die auf den ersten Blick als geschlechtsneutral erscheinen, können bei näherer Betrachtung einen sehr unterschiedlichen Einfluss auf die Lebenssituation von Frauen und Männern haben.

Allzu oft wird übersehen, dass der vermeintliche 'allgemeine' Blick ein ausgesprochen männlicher ist. Frauen und ihre Lebenszusammenhänge, ihre Bedürfnisse und Interessen werden nicht wahrgenommen, dadurch werden Benachteiligungen von Frauen reproduziert. Oder sie gelten als 'das Besondere', als Problemgruppe. Aber nicht Frauen sind das Problem, sondern gesellschaftliche Strukturen, die Frauen benachteiligen.

Es ist daher besonders wichtig, bestimmte Politiken jeweils im Vorhinein daraufhin zu überprüfen, ob sie geschlechtsspezifische Auswirkungen haben können oder nicht.

Gender Mainstreaming ist eine neue Strategie der Gleichstellungspolitik, die ihren Ursprung in der Entwicklungszusammenarbeit hat. Gender Mainstreaming wird von der Europäischen Union forciert, welche sich im Vertrag von Amsterdam, dem Primärrecht der EU, zur umfassenden Förderung der Chancengleichheit in allen Bereichen verpflichtet hat. Auch in Österreich gibt es zahlreiche Bemühungen, diese Strategie umzusetzen.

Das vorliegende Handbuch führt an das Thema Gender Mainstreaming heran; es zeigt, wie Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung und Programmplanung praktisch umgesetzt werden kann. Ich wünsche, dass es zahlreiche interessierte Leserinnen und Leser findet, und vielen als nützliche Arbeitsunterlage dient.



Elisabeth Gehrer

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	8
Gender Mainstreaming – zur Einführung	
1 Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming	10
2 Warum Gender Mainstreaming?	11
3 Was bedeutet Gender Mainstreaming?	14
4 Das Ziel von Gender Mainstreaming – Chancengleichheit	16
5 Die strategische Perspektive von Gender Mainstreaming	17
6 Gender Mainstreaming und spezifische Frauenförderung	19
7 Voraussetzungen für Gender Mainstreaming	21
Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung	
8 Gender Mainstreaming im regionalen Kontext.....	22
9 Frauen und Männer auf dem Land.....	23
10 Gender Mainstreaming in der Regionalpolitik und Verwaltung.....	27
11 Gender Mainstreaming in den Europäischen Strukturfonds	31
Gender Mainstreaming in Regionalprogrammen	
12 Programmplanung	32
12.1 Akteurinnen und Akteure	33
12.2 Problemanalyse	35
12.3 Zielformulierung	41
12.4 Strategieentwicklung.....	42
12.5 Indikatoren für die Begleitung und Bewertung	47
13 Programmumsetzung	48
13.1 Allgemeine Projekte.....	48
13.2 Spezifische Chancengleichheitsprojekte.....	50
14 Programmevaluierung	52
15 Zusammenfassung.....	53
Literaturverzeichnis	55
Anhang	
A1 Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheit.....	59
A2 Pragmatische und strategische Fördermaßnahmen	63
A3 Engendering Statistics	65
A4 Beispiele für Chancengleichheitsindikatoren.....	66
Kulturlandschaftsforschung	68

Einleitung

Trotz großer Fortschritte existieren nach wie vor in vielen Bereichen unserer Gesellschaft geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Benachteiligungen von Frauen. Gleichstellungspolitische Bemühungen konnten bisher viel erreichen, haben aber auch mit Hindernissen zu kämpfen, zum Beispiel

- dass Chancengleichheit oft im engen Sinn als Gleichbehandlung verstanden wird, ohne zu beachten, dass dies nicht automatisch zu einer de facto Gleichstellung führt
- dass sich Frauen allein und oft außerhalb der gesellschaftlichen Kernbereiche mit Gleichstellungsfragen auseinandersetzen müssen
- dass die Rolle der Frauen in Entscheidungsprozessen nach wie vor gering ist
- dass Gleichstellung oft als ‚Frauenproblem‘ betrachtet wird, und der notwendige Beitrag der Männer zu wenig beachtet wird

Gender Mainstreaming ist eine neue Strategie, die gleichstellungspolitische Bemühungen weiter vorantreibt. In alle Politikbereiche und Maßnahmen soll eine geschlechtssensible Perspektive integriert werden. Dies bedeutet, dass unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern immer berücksichtigt, und alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüft werden. Alle Vorhaben sollen so gestaltet werden, dass sie die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Gender Mainstreaming setzt sich als Strategie der Chancengleichheitsförderung immer mehr durch:

- Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird eine immer wichtigere Bedingung bei der Genehmigung und Vergabe von Fördermitteln (nicht nur) der Europäischen Union. Eine beispielhafte Umsetzung von Gender Mainstreaming in Programm- und Projektvorschlägen kann ein ausschlaggebendes Argument bei der Lukrierung von Fördermitteln sein.
- In der Europäischen Union wie auch in Österreich gibt es ein starkes Bekenntnis zu Gender Mainstreaming. In der Umsetzung dieser neuen Strategie werden nun erste Erfahrungen und Vorzeigeprojekte gesammelt. Ein Engagement bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet, eine beispielhafte Vorreiterrolle einzunehmen.

- Gender Mainstreaming erfordert eine genaue Analyse und Planung. Gender Mainstreaming Methoden haben deshalb generell einen positiven Einfluss auf die Planungs- und Maßnahmenqualität. Die Berücksichtigung der spezifischen Ausgangssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern ist notwendig, um Programme und Projekte bedarfsgerecht gestalten und damit den Erfolg von Interventionen sicherstellen zu können.
- Für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und zur Sicherung der Sozialsysteme ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote erforderlich. Dazu ist auch die verstärkte Einbeziehung von Frauen in den Erwerbsprozess notwendig; dies ist deshalb ein Ziel der europäischen Beschäftigungspolitik.

In politischen Vorgaben, in Richtlinien und Förderprogrammen ist das Bekenntnis zu Gender Mainstreaming mittlerweile fest verankert. Bei der Umsetzung gibt es aber noch Unsicherheiten, was Gender Mainstreaming nun konkret bedeutet, und wie diese Strategie praktisch umgesetzt werden kann.

Dieses Handbuch ist eine Einführung in Gender Mainstreaming und soll Akteurinnen und Akteuren der Regionalentwicklung als Grundlage für die Umsetzung von Gender Mainstreaming dienen. Viele Beispiele unterstützen die Verständlichkeit und Anschaulichkeit, und zahlreiche Tipps zum Weiterlesen ermöglichen es, sich in einzelne Themenfelder weiter zu vertiefen.

Gender Mainstreaming – zur Einführung

1 Entstehungsgeschichte von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming als neues Konzept der Gleichstellungspolitik hat seine Wurzeln in der Dritten Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi 1985. Die Kommission der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau forderte 1987 alle Organe der Vereinten Nationen auf, ein umfassendes politisches Konzept für die Gleichstellung der Frau zu entwickeln und dieses in alle Ziele, Programme und Dokumente zu übernehmen.

Auf EU-Ebene liegen die Anfänge des Gender Mainstreaming im dritten Aktionsprogramm der EU für Chancengleichheit (1991 bis 1995), in dem neben spezifischen 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 die neue Strategie bekräftigt – Mainstreaming wurde in der Folge zentrales Thema europäischer Gleichstellungspolitik. Das vierte Aktionsprogramm für Chancengleichheit (1996–2000) hatte Gender Mainstreaming zum Schwerpunkt. Durch die Mitteilung der Kommission über die „Einbindung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“¹ (1996) wurde Gender Mainstreaming als zentrale Strategie verankert.

Durch den Vertrag von Amsterdam wurde Gender Mainstreaming in das Primärrecht der EU aufgenommen:

Artikel 3, Absatz 2: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten (Anm: den gemeinschaftlich geregelten Bereichen, wie sie in Artikel 3, Absatz 1, aufgezählt sind) wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“²

1) Mitteilung der Europäischen Kommission 1996

2) Vertrag von Amsterdam zur Änderung der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften, unterzeichnet in Amsterdam am 2. Oktober 1997, zitiert nach Europäische Kommission 1999a

In Bezugnahme auf den Vertrag von Amsterdam wird in der Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds (Leitlinien für die Programme des Zeitraums 2000–2006) Chancengleichheit als ein horizontaler Grundsatz für die Strukturfonds festgelegt. Ein allgemeines Mainstreaming-Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in alle Strukturfondsprogramme aufzunehmen.

Ausgehend von dieser Entwicklung wird Gender Mainstreaming auch in den Mitgliedstaaten zu einem immer bedeutenderen Ansatz, der in immer mehr Bereichen eingefordert wird.

2 Warum Gender Mainstreaming?

Geschlecht ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein individuelles Personenmerkmal. Für Frauen und Männer gibt es unterschiedliche Rollen und Positionen, die mit bestimmten Erwartungen, Normen und Werten verbunden sind. Frau oder Mann zu sein ist ein entscheidendes Kriterium dafür, welchen Platz wir in der Gesellschaft zu welchen Bedingungen einnehmen.

Theorien und Forschungen zum Geschlechterverhältnis (Frauenforschung und Gender Studies) liefern uns wichtige Grundlagen und Einsichten zur geschlechtsspezifischen Struktur unserer Gesellschaft. Dabei wird zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) unterschieden.

- Das **biologische Geschlecht (sex)** bezeichnet den biologischen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Körpern.
- Das **soziale Geschlecht (gender)** bezeichnet die gesellschaftlichen Geschlechterrollen; die Vorstellungen und Erwartungen darüber, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Weibliche und männliche Rollen ändern sich im Lauf der Zeit und sind sowohl innerhalb als auch zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich.

zum Beispiel

Es sind zwar die Frauen, die Kinder gebären, jedoch ist es nicht von biologischen sondern von sozialen Kriterien abhängig, wer die Kinder aufzieht.

Die Unterscheidung in biologisches und soziales Geschlecht hat den Blick dafür geöffnet, dass vieles, was uns als ‚natürlicher‘ Unterschied vorkommt – ‚typisch Frau‘, ‚typisch Mann‘ – in Wirklichkeit gesellschaftlich geprägt ist; bestimmt davon, wie in unserer Gesellschaft das Verhältnis der Geschlechter organisiert ist. Wir haben diese unterschiedlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen im Laufe unseres Lebens gelernt und so verinnerlicht, dass sie uns als natürlich erscheinen. Diese Erkenntnis ist insofern von großer Bedeutung, als tatsächliche oder vermeintliche Unterschiede als Begründung für die gesellschaftliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern herangezogen werden. Erkennt man diese Unterschiede jedoch als gesellschaftlich ‚gemachte‘, so kann man sie prinzipiell auch als veränderbar begreifen und das Geschlechterverhältnis nach den Grundsätzen unserer Gesellschaft der Demokratie, Menschenrechte und sozialen Gerechtigkeit gestalten.

Geschlecht ist eine soziale Kategorie, anhand derer unsere Gesellschaft strukturiert ist. Das soziale Geschlecht beinhaltet nicht nur bestimmte Vorstellungen über Frauen und Männer, sondern auch die Vorstellung, wie die Beziehung zwischen den Geschlechtern, das Geschlechterverhältnis, gestaltet sein soll.

Nicht nur unsere persönliche Identität und unsere sozialen Beziehungen sind vom sozialen Geschlecht geprägt. Auch Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sind nach unterschiedlichen Rollen und Positionen von Frauen und Männern organisiert. Das Geschlechterverhältnis ist in unserer Gesellschaft ein Ungleichheitsverhältnis. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit – bedingt Ungleichheit zwischen Frauen und Männern zum Beispiel: in den Einkommens- und Besitzverhältnissen, den Armutsrissen, bei den Arbeits- und Zeitbelastungen, bei Anerkennung und Wertschätzung, bei der Vergeltung von Leistungen, bei Entscheidungsmöglichkeiten und Machtverhältnissen.

Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt

■ geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Die zentrale Dimension der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in ‚männliche‘ Erwerbsarbeit und ‚weibliche‘ Familienarbeit. In ‚modernisierter‘ Form zeigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Art ihrer Kombination. Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist immer noch ein ‚Frauenproblem‘, da zwar immer mehr Frauen berufstätig sind, Männer umgekehrt jedoch nicht im gleichen Ausmaß Familienarbeit übernehmen. Das Beschäftigungssystem nimmt keine Rücksicht auf die notwendige Familienarbeit.

■ Erwerbsbeteiligung

Obwohl die Berufstätigkeit von Frauen immer mehr steigt und sich die Erwerbsquoten von Frauen und Männern annähern, besteht immer noch eine deutliche Differenz, die nach Altersgruppen unterschieden besonders signifikant ist. Die Erwerbsbeteiligung ist von zentraler Bedeutung für eine eigenständige und ausreichende soziale Sicherheit.

■ Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung

Frauen versuchen die Vereinbarung von Beruf und Familie häufig zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Nahezu 90% aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Bei den geringfügig Beschäftigten sind rund drei Viertel Frauen. Teilzeitarbeit und atypische Beschäftigung sind jedoch mit Nachteilen für die berufliche Laufbahn und die soziale Sicherheit verbunden.

■ horizontale Arbeitsmarktsegmentation

Der Arbeitsmarkt ist stark in typische Frauen- und Männerarbeit aufgeteilt, wobei sich Frauen auf weniger Berufe konzentrieren als Männer. Die Konzentration von Frauen auf wenige Wirtschaftszweige, Berufs- oder Tätigkeitsfelder ist vor allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem Frauenanteil durch geringeres Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind.

■ vertikale Arbeitsmarktsegmentation

Deutlich manifestiert sich die Ungleichheit von Frauen und Männern auch in der vertikalen Segmentation des Arbeitsmarktes. Je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist, desto geringer ist der Frauenanteil. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an Grenzen.

■ Einkommensunterschiede

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede machen die Ungleichheiten besonders deutlich. Im Durchschnitt ist das Einkommen der Männer rund 30% höher als jenes der Frauen (arbeitszeitbereinigt).

■ Arbeitslosigkeit

Neben der ungleichen Verteilung der Erwerbsarbeit sind Frauen und Männer zudem unterschiedlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Jahresdurchschnitt 2000 näherte sich die offizielle Arbeitslosenquote von Frauen und Männern zwar an, bezüglich der Dauer und den Ursachen für Arbeitslosigkeit, alters- und branchenspezifischen Differenzierungen und versteckter Arbeitslosigkeit bestehen aber große Ungleichheiten, die im jeweiligen Kontext zu berücksichtigen sind.

>zum Weiterlesen:

im Anhang A 1, S. 59: Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheit

3 Was bedeutet Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming basiert auf der Einsicht, dass unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist, und dass das Geschlechterverhältnis – ein Verhältnis sozialer Ungleichheit – eine zentrale gesellschaftliche Frage ist. In einer geschlechtsstrukturierten Gesellschaft kann es keine ‚geschlechtsneutralen‘ Politikbereiche und Maßnahmen geben – wenn es um Menschen geht, geht es um Frauen und Männer.

Gender Mainstreaming macht Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Hauptthema. So wie zum Beispiel meist automatisch die Fragen gestellt werden: Was kostet es? Wie sieht das Preis-Leistungsverhältnis aus? Können wir es uns leisten?, so bedeutet Gender Mainstreaming, immer selbstverständlich auch die Fragen zu stellen: Wie sieht in diesem Bereich das Geschlechterverhältnis aus? Wie wirkt sich das geplante Verhalten auf die Situation von Frauen und Männern aus? Wie kann auch ein Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit geleistet werden?

Gender

Im Englischen wird sprachlich zwischen ‚sex‘, dem biologischen Geschlecht, und ‚gender‘, dem sozialen Geschlecht unterschieden. Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Geschlechterrollen ändern sich im Lauf der Zeit und sind innerhalb und zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich.

Mainstreaming

Mainstreaming heißt ‚in den Hauptstrom bringen‘. Es bedeutet, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den ‚Mainstream‘ – in Politik und Verwaltung, Programme und Projekte – übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird; dass ein Sonderthema zu einem Hauptthema wird. Mainstreaming heißt, den Mainstream zu durchdringen und zu verändern.

Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Vorhaben werden so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Die Grundsätze von Gender Mainstreaming sind:

- **eine geschlechtssensible Perspektive integrieren**

Bei der bisherigen Trennung in ‚allgemeine‘ und ‚frauenspezifische‘ Politiken und Maßnahmen wurde oft übersehen, dass die ‚allgemeine‘ Perspektive meist eine männliche war. Deshalb wurden geschlechtsspezifisch unterschiedliche Problemlagen und Bedürfnisse häufig nicht wahrgenommen und die Anliegen von Frauen zu wenig berücksichtigt. Gender Mainstreaming heißt, eine geschlechtssensible Perspektive einzunehmen, damit geschlechtsspezifische Unterschiede und Strukturen sichtbar werden.
- **Frauen und Männer in den Blickpunkt stellen**

Gender Mainstreaming richtet den Fokus nicht mehr allein auf die Situation von Frauen, sondern auf das Verhältnis von Frauen und Männern im Vergleich. Die Geschlechterfrage soll nicht mehr allein ein ‚Frauenproblem‘, sondern eine Frage der Stellung von Frauen und Männern sein.
- **Chancengleichheit als Querschnittsthema integrieren**

Da unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist, sind Fragen des Geschlechterverhältnisses auch in allen Bereichen relevant. Wenn eine Maßnahme Menschen betrifft, betrifft sie Frauen und Männer. Gender Mainstreaming heißt, dass Chancengleichheit ein Querschnittsthema ist, das in alle Bereiche und Politikfelder zu integrieren ist.
- **alle AkteurInnen in die Verantwortung nehmen**

Gender Mainstreaming bedeutet, dass alle Akteurinnen und Akteure sich in ihrem jeweiligen Aufgaben- und Tätigkeitsbereich mit der Geschlechterfrage auseinandersetzen und für die Umsetzung von Gender Mainstreaming verantwortlich sind.
- **geschlechtsspezifische Wirkungen überprüfen**

Gender Mainstreaming heißt, bei allen Vorhaben vorab zu überprüfen, welche möglichen unterschiedlichen Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben, und ob sie geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduzieren (Gleichstellungsprüfung oder Gender Impact Assessment).
- **Chancengleichheitsziele setzen**

Gender Mainstreaming bedeutet, für alle Bereiche Chancengleichheitsziele zu setzen. Chancengleichheit wird dabei nicht als ein allgemeines Ziel neben anderen formuliert, sondern für jeden (Teil)Bereich und für jedes (Teil)Ziel wird jeweils auch ein entsprechendes konkretes Chancengleichheitsziel festgelegt.

4 Das Ziel von Gender Mainstreaming – Chancengleichheit

Gender Mainstreaming dient nicht als Selbstzweck. Gender Mainstreaming ist nicht ein Ziel per se, sondern eine Strategie, mit der ein Ziel verfolgt wird, nämlich die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Was heißt Chancengleichheit?

Chancengleichheit heißt, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben nach ihrer freien Entscheidung zu partizipieren.

Chancengleichheit heißt nicht Gleichbehandlung. Denn wenn Ungleiche gleich behandelt werden, schafft das keine Gleichheit, sondern setzt die Ungleichheit fort.

Chancengleichheit kann es erst geben, wenn die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht ist. Wenn Frauen und Männer zum Beispiel in der Politik und in den Führungsetagen gleich vertreten sind. Erst wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen.

zum Beispiel

Solange Frauen in Führungspositionen in der Minderheit sind, müssen sie besonders darum kämpfen, dorthin zu kommen. Und wenn sie es geschafft haben, müssen sie ihre Fähigkeiten und Leistung besonders unter Beweis stellen.

Solange es in der Mehrheit Frauen sind, die Betreuungsarbeiten übernehmen, gehen Unternehmen von der Wahrscheinlichkeit aus, dass Frauen (und nicht Männer) ihre Berufslaufbahn unterbrechen, und solange wird für Frauen schon alleine die Möglichkeit, dass sie dies tun könnten, ein Nachteil sein.

In einer geschlechtsstrukturierten Gesellschaft gibt es keine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, weil die Wahl der Lebensführung – zum Beispiel Beruf und Karriere – eine vorgeprägte Wahl innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen ist, und weil die Chancen, die individuelle Wahl der Lebensführung zu verwirklichen, vom Geschlecht beeinflusst sind. Durch soziale Geschlechterrollen, kulturelle Leitbilder und ungleiche Erwerbschancen in einem segregierten Arbeitsmarkt sind Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen vom Geschlecht geprägt.

Chancengleichheit heißt, dass die Partizipationschancen von Menschen nicht durch das Geschlecht bestimmt werden, sondern für alle

gleich sind und nach individuellen Entscheidungen genutzt werden können. Die Förderung von Chancengleichheit heißt deshalb, ungleiche geschlechtsspezifische Strukturen abzubauen und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu zielen.

Chancengleichheit als Ziel von Gender Mainstreaming bedeutet, dass alle Politiken und Maßnahmen so zu gestalten sind, dass sie nicht Ungleichheiten reproduzieren, sondern einen Beitrag zur Förderung der Chancengleichheit leisten.

Die Prüfung von Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen bildet die Grundlage, das Ziel der Chancengleichheit ist der Bewertungsmaßstab für die Gestaltung, Veränderung, Durchführung oder Verwerfung von Politiken und Maßnahmen.

5 Die strategische Perspektive von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming wird häufig verstanden als die Berücksichtigung der unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern. Es geht aber nicht nur darum, unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Bleibt man bei diesem ersten Schritt stehen, tappt man leicht in zwei Fallen:

- Frauen werden oft als ‚Problemgruppe‘ mit spezifischen Bedürfnissen behandelt, obwohl es sich immerhin um die Hälfte der Bevölkerung handelt. Nicht Frauen sind jedoch das Problem, sondern gesellschaftliche Strukturen, die Frauen benachteiligen.
- In der Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten manchmal unbeabsichtigt zementiert.

zum Beispiel

Teilzeitarbeit berücksichtigt das Bedürfnis von Frauen, Familie und Beruf leichter vereinbaren zu können, und wird deshalb häufig zur Förderung der Berufstätigkeit von Frauen propagiert. Im derzeitigen Beschäftigungssystem ist Teilzeitarbeit jedoch mit geringerem Einkommen und schlechteren Berufs- und Aufstiegschancen verbunden, weshalb dadurch die Schlechterstellung der Frauen fortgeschrieben wird. Gleichzeitig wird die Alleinverantwortlichkeit der Frauen für Familie und Haushalt trotz Erwerbstätigkeit nicht in Frage gestellt.

Daher gilt es nicht nur, unterschiedliche Situationen, Probleme und Bedürfnisse wahrzunehmen, sondern auch zu hinterfragen, was die Ursachen für diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern

sind: welche gesellschaftlichen Strukturen ihnen zugrunde liegen, durch welche Mechanismen sie fortgeschrieben werden und welche Konsequenzen sie für Frauen und Männer haben.

Gender Mainstreaming beinhaltet deshalb immer eine **strategische Perspektive**, die nicht nur pragmatisch auf Bedürfnisse von Frauen (die aus bestehenden Benachteiligungen resultieren) eingeht, sondern strategisch auf die Veränderung der Strukturen zielt, die Ungleichheiten hervorbringen. Eine strategische Perspektive heißt, das Mögliche und das Wünschenswerte gleichzeitig zu denken und in kurz- wie langfristiger Perspektive zu handeln.

pragmatische Bedürfnisse

- Arbeitsplätze
- Existenzsicherung

- Teilzeitarbeitsplätze, um Familie und Beruf vereinbaren und einer Beschäftigung nachgehen zu können

- Kinderbetreuungseinrichtungen (Erreichbarkeit, Öffnungszeiten, Qualität)

strategische Perspektive

- Abbau der horizontalen und vertikalen Segmentation des Arbeitsmarkts
- Gleiches Einkommen für gleichwertige Leistung
- gleiche Verteilung der Betreuungsarbeit auf Frauen und Männer
- gleiche Verteilung von Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer
- Beschäftigungssystem, in dem Teilzeitarbeit keine Schlechterstellung (z.B. bei Karrierechancen) bringt.
- gleiche Verteilung von Betreuungsarbeit auf Frauen und Männer, unterstützt von öffentlichen Einrichtungen
- Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitszeitmodelle), die die Übernahme von Betreuungsarbeit ohne Nachteile zulässt

Ausgehend vom gegenwärtigen Geschlechterverhältnis, das nach wie vor die Benachteiligung von Frauen in vielen Dimensionen der Gesellschaft bedeutet, heißt der Weg zum Ziel Chancengleichheit in erster Linie Frauenförderung. Gender Mainstreaming bedeutet jedoch, den Blickwinkel auch auf Männer zu richten, und sie in gleichstellungspolitische Maßnahmen gezielt einzubeziehen. Denn Gleichstellung kann nicht durch eine ‚Angleichung‘ oder ein ‚Aufholen‘ der Frauen erreicht werden, sondern nur durch eine Veränderung der Strukturen für Frauen und Männer.

> zum Weiterlesen:

im Anhang A2, S. 63: Pragmatische und strategische Fördermaßnahmen

6 Gender Mainstreaming und spezifische Frauenförderung

Gender Mainstreaming entstand aus der Erkenntnis, dass einzelne Frauenfördermaßnahmen zwar unmittelbar viel bewirken, zur langfristigen strukturellen Veränderung jedoch nicht ausreichend beitragen können, wenn gleichzeitig eine ‚geschlechtsneutrale‘ allgemeine Politik betrieben wird, die strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ignoriert und deshalb zementiert. Die Integration einer geschlechtssensiblen Perspektive in alle Bereiche soll dies vermeiden helfen.

spezifische Frauenförderung

- *richtet sich an Frauen*
- *zielt auf die Verringerung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen*
- *unterstützt Frauen in besonderen Problemlagen*
- *bietet Maßnahmen für Frauen an*

Gender Mainstreaming

- *richtet den Blick auf das Verhältnis von Frauen und Männern*
- *zielt auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen, die Ungleichheit hervorbringen*
- *stellt sicher, dass die Bedürfnisse von Frauen in allen Politikbereichen und Maßnahmen berücksichtigt werden*
- *integriert in alle Maßnahmen eine geschlechtssensible Perspektive*

Spezifische Fördermaßnahmen werden jedoch nicht überflüssig. Gender Mainstreaming ist kein Ersatz, sondern eine Ergänzung von Frauenförderung. Damit unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt, Benachteiligungen ausgeglichen und ungleiche Wirkungen von Vorhaben vermieden werden können, werden oft spezifische Begleitmaßnahmen notwendig sein. Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit müssen jedoch wiederum eingebettet in eine Mainstreaming-Strategie sein.

7 Voraussetzungen für Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Verfolgung des Ziels Chancengleichheit und beinhaltet:

- **eine ergebnisorientierte Perspektive:** Welches Ziel wird mit Gender Mainstreaming verfolgt und wie (mit welchen Maßnahmen) kommt man dort hin?
- **eine prozessorientierte Perspektive:** Wie sind Handlungs- und Entscheidungsprozesse, Strukturen und Abläufe zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu gestalten?

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind bestimmte Voraussetzungen notwendig:

- **politischer Wille**
Die Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und zum Ziel der Chancengleichheit auf hoher politischer und administrativer Ebene ist eine elementare Voraussetzung. Es bedarf einer verbindlichen und konkreten Zielformulierung und einer klaren Prioritätensetzung.
- **Ressourcen**
Die Willenserklärung und Zielsetzung muss mit der Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen für die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming verbunden sein.
- **Wissen**
Voraussetzung für Gender Mainstreaming ist das Wissen über Strukturen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheit (Gender Expertise) gepaart mit dem Fachwissen aus dem jeweiligen Bereich. Hierfür bedarf es der Bereitstellung von personellen Ressourcen. Die Erkenntnisse von Gender-Forschungen und Gleichstellungsprüfungen sind wiederum Grundlage der Willensbildung, Entscheidungsfindung und Zielsetzung.

Gender Mainstreaming wird unter diesen Voraussetzungen von den **AkteurInnen** in Anwendung von Gender Mainstreaming **Methoden** (z.B. Gender Analyse, Gleichstellungsprüfung) in alle Politikbereiche und Maßnahmen integriert und zwar bei der

- **Planung**
(Problemanalyse, Zielformulierung, Strategieentwicklung)
- **Umsetzung**
(Entwicklung, Auswahl, Durchführung von Maßnahmen)
- **Evaluierung**
(Überprüfung geschlechtsspezifischer Wirkungen, Überprüfung der Chancengleichheitsziele)

Voraussetzungen für Gender Mainstreaming

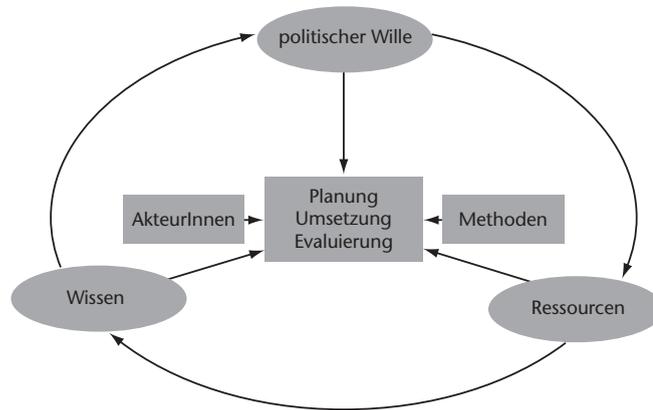


Abbildung 1

>zum Weiterlesen:

Die Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF (Europäischer Sozialfonds) hat auf ihrer Homepage www.gem.or.at eine Datenbank eingerichtet, wo Sie umfangreiche Materialien zum Thema Gender Mainstreaming mit Angabe der Bezugsadresse finden. Eine große Link-Sammlung unterstützt Sie bei der Informationssuche und Vernetzung. Außerdem finden Sie aktuelle Neuigkeiten und Veranstaltungstipps zum Thema.

Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung

8 Gender Mainstreaming im regionalen Kontext

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die in allen Bereichen und auf allen Ebenen zum Einsatz kommt und das Ziel Chancengleichheit in alle Aktivitäten und Vorhaben integriert. Dies bedeutet auch, dass die Möglichkeiten der Chancengleichheitsförderung durch Gender Mainstreaming von den Möglichkeiten des jeweiligen Kontextes bestimmt sind.

Während etwa der rechtliche, wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitische Rahmen auf Bundesebene gestaltet wird, werden die alltäglichen Lebensbedingungen von Frauen und Männern auf regionaler Ebene entscheidend beeinflusst. Auf regionaler Ebene bestimmen sich die unmittelbaren Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männer, der Zugang zu Dienstleistungsangeboten und Infrastrukturen des täglichen Lebens und des sozialen Bedarfs. Hier gestaltet sich das soziale und kulturelle Umfeld von Frauen und Männern und ihre Möglichkeiten unmittelbarer gesellschaftlicher und politischer Partizipation.

Gender Mainstreaming heißt, im eigenen Wirkungsbereich die Benachteiligung von Frauen zu vermeiden, Ungleichheiten abzubauen und aktiv auf das Ziel Chancengleichheit zu wirken. Die Frage des Geschlechterverhältnisses steht jedoch in komplexen Zusammenhängen, wo viele Faktoren und Dimensionen zusammenwirken. Das Thema Chancengleichheit kann deshalb niemals isoliert betrachtet und verfolgt werden. Chancengleichheit lässt sich als Ziel schrittweise verfolgen, aber nicht isoliert in Teilbereichen verwirklichen. Will man der Komplexität gerecht werden, muss Gender Mainstreaming mit einem ganzheitlichen Ansatz verbunden und unter Einbindung möglichst vieler PartnerInnen betrieben werden.

Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung bedeutet, eine geschlechtssensible Perspektive in alle bisherigen Programme und Aktivitäten zu integrieren. Es heißt aber auch, bisherige Konzepte und Zugangsweisen der Regionalentwicklung zu überdenken und neue Ansätze und Fragen aufzunehmen. Sich zum Beispiel „vom männlichen Entwicklungsleitbild technologischer Innovationen zu lösen und mehr in Richtung sozialer Innovationen nachzudenken“ (Aufhauser 2000). Gender Mainstreaming heißt, vom Gesichtspunkt der Chancen-

gleichheit aus zu planen, umzusetzen und zu bewerten. Dies bedeutet, auch jene Bereiche in den Blickpunkt zu stellen, die für Fragen der Chancengleichheit besonders relevant sind: die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beispielsweise, die Partizipation an Mitsprache- und Entscheidungsstrukturen, Mobilität und Sicherheit, soziale Dienstleistungen und Infrastruktur.

Gender Mainstreaming bedeutet auch, den institutionellen Rahmen zu betrachten, in dem Regionalentwicklung stattfindet. Wer plant was aus welchen Interessen und mit welchen Zielen? Wer sind die AkteurInnen und wer sind die Zielgruppen?

9 Frauen und Männer auf dem Land

Aufgrund struktureller Veränderungen sind ländliche Regionen nicht mehr zentral von der Landwirtschaft geprägt. Die Veränderungen finden regional und zeitlich verschoben statt und spiegeln sich in der räumlichen Entwicklung wider. Während es in zentrumsnahen Regionen zur Ausdifferenzierung des Arbeitsplatz-, Ausbildungs- und Berufsspektrums kommt, und sich diese Regionen zu attraktiven Wohngebieten entwickeln, schrumpfen in peripheren ländlichen Regionen die Dörfer. Die Jungen wandern aus strukturschwachen Gebieten mit geringen Arbeitsplatzangeboten und schlechten Verkehrsanbindungen ab oder pendeln aus. Dies hat besonders für Frauen Folgen. Sie sind aufgrund ihrer eingeschränkteren Mobilität länger an den ländlichen Raum gebunden und verbringen dort mehr Zeit als die Männer. (vgl. Oedl-Wieser 1997)

Frauen in der Landwirtschaft

Für Frauen in der Landwirtschaft fallen die produktive und die reproduktive Arbeit, die sonst in Berufs- und Familienarbeit getrennt sind, zusammen. Die Arbeit am Hof ist jedoch auch von einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geprägt. Frauen übernehmen neben ihrer Zuständigkeit für Haushalt und Betreuungsarbeit zusätzlich bestimmte Tätigkeitsbereiche in der Außenwirtschaft und der Administration, ohne bei der Hausarbeit Entlastung zu erhalten. Eine Be-

trachtung des landwirtschaftlichen Familienbetriebs als eine Einheit macht geschlechtsspezifische Verhältnisse und die produktive Arbeit der Frauen jedoch unsichtbar. Wird der Hof auf Nebenerwerb umgestellt, sind es oft die Frauen, die den Betrieb weiter führen. Oft sind es die Frauen, von denen zum Beispiel eine Umstellung auf Biobewirtschaftung ausgeht. Neue Aktivitäten wie etwa Produktverarbeitung oder Urlaub am Bauernhof eröffnen für viele Bäuerinnen neue Arbeits- und Verantwortungsbereiche, oft jedoch zusätzlich zu ihrer sonstigen Arbeit in Betrieb und Haushalt. Eine geschlechtssensible Perspektive ist deshalb bei landwirtschaftlichen Massnahmen und Projekten besonders wichtig. (vgl. Oedl-Wieser 1997)

Erwerbstätigkeit und Frauenarbeit

Die Berufstätigkeit von Frauen am Land ist zentral von der Frage bestimmt, inwieweit die Situation am regionalen Arbeitsmarkt, das familiäre Umfeld sowie infrastrukturelle Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Doppelbelastung durch fehlende Arbeitsteilung im Familienhaushalt, unzureichende Kinderbetreuungsangebote (Erreichbarkeit und Öffnungszeiten), zeitliche Belastung durch räumliche Distanzen und die Qualität des Arbeitsplatzangebots sind Rahmenbedingungen, unter denen schnell die Frage auftaucht, ob sich das überhaupt ‚auszahlt‘. Dadurch wird wiederum die traditionelle Rollenteilung gestärkt. Wenn Frauen berufstätig sind, ist es oft ein ‚Dazuverdienen‘, aber keine eigenständige Existenzsicherung. Es ist weiters davon auszugehen, dass die verdeckte Arbeitslosigkeit von Frauen in ländlichen Gebieten besonders hoch ist, da Frauen sich angesichts fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten seltener arbeitslos melden als Männer. Unter den skizzierten Rahmenbedingungen verzichten sie oft auf eine eigene Erwerbstätigkeit und ein eigenes Einkommen.

Die vielfältige Frauenarbeit in inoffiziellen Sektoren und Schattenbranchen, die Mithilfe in Familienbetrieben, ehrenamtliche Tätigkeiten und Betreuungsleistungen bleiben jedoch oft unsichtbar und werden kaum in Entwicklungsstrategien ländlicher Regionen berücksichtigt (vgl. Oedl-Wieser 1997).

Barrieren im Bewusstsein – traditionelle Rollenbilder

Das traditionelle Familienbild in Verbindung mit weiblichen und männlichen Rollenbildern und einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in männliche Berufsarbeit und weibliche Familienarbeit ist be-

sonders in ländlichen Regionen noch sehr stark verwurzelt. Die Rolle der Mutter und Hausfrau ist für Frauen ein bestimmender Faktor der Lebensgestaltung.

Aufgrund dieser Werthaltungen gibt es immer noch Vorbehalte gegen die Berufstätigkeit von Frauen, vor allem wenn sie Kinder haben. Kinder in öffentliche Betreuung zu geben wird immer noch mit dem Bild der ‚Rabemutter‘ assoziiert. Hier gibt es noch zu wenig Bewusstsein darüber, dass die Betreuung in öffentlichen Einrichtungen nicht ein ‚Abschieben‘ oder ein ‚Aufbewahren‘ der Kinder ist, sondern eine Förderung für die Kinder durch geschultes Personal und durch den Kontakt mit Gleichaltrigen. Einen starken Erwartungsdruck gegenüber Frauen gibt es auch bezüglich der Pflege von älteren Angehörigen, was auch aufgrund unzureichender Entlastungsmöglichkeiten durch öffentliche Unterstützung eine große zeitliche Arbeitsbelastung bedeutet.

Gleichzeitig lässt das traditionelle Rollenbild das Engagement der Männer für die Übernahme von Haushalts- und Betreuungsarbeit vermissen. Der fehlende Beitrag der Männer zu Familien- und Haushaltsarbeit erschwert nichtberufstätigen Müttern den Einstieg ins Berufsleben und berufstätige Mütter leiden unter der Doppelbelastung durch Familien- und Berufsarbeit.

Räumliche Dimension – Mobilität

Die räumliche Dimension ist ein zentrales Thema für Frauen in ländlichen Gebieten. Die großen Distanzen zu Arbeits-, Bildungs- und Unterstützungsangeboten erschweren den Zugang besonders für Frauen. Die familiäre Arbeitsteilung verbunden mit einem Mangel an adäquaten Kinderbetreuungseinrichtungen und unzureichenden öffentlichen Verkehrsanbindungen (meistens sind es die Männer, die das Auto benutzen) schränken die räumliche und zeitliche Mobilität von Frauen ein. Dem Aufbau von Unterstützungsstrukturen in vertretbaren Entfernungen stehen jedoch hohe Kosten pro EinwohnerIn entgegen.

Öffentliche Partizipation und Politik

Frauen sind aufgrund der traditionellen Familienorientierung stark auf den Privatraum bezogen und nur beschränkt in das öffentliche Leben der Gemeinde und in Entscheidungsstrukturen im örtlichen und regionalen Gefüge eingebunden.

Die Dorföffentlichkeit und das institutionalisierte Leben in ländlichen Regionen sind noch sehr stark eine traditionelle Männeröffentlich-

keit, sowohl was die kommunalpolitischen Entscheidungsstrukturen betrifft, als auch die Welt der Vereine, Stammtische und Festlichkeiten. Männer sind in politischen Strukturen verankert und in Vereinen organisiert, während der Organisationsgrad von Frauen in ländlichen Regionen allgemein nicht sehr hoch ist. Dies macht es Männern leichter als Frauen, ihre Interessen zu vertreten und an Entscheidungsprozessen zu partizipieren, zum Beispiel, indem sie leichter an notwendige Informationen und Fördermittel herankommen. „Männer bewegen sich in der formellen und manifesten Öffentlichkeit, während die Frauen eher in der informellen und latenten Öffentlichkeit präsent sind“ (Oedl-Wieser 1997, 191). Hinzu kommen Einschränkungen wie die zeitliche Belastung durch familiäre Verpflichtungen, die ein Engagement von Frauen im dörflichen und regionalpolitischen Leben erschweren.

Die weibliche Sicht der Dinge, wie sie sich aus den Lebenssituationen von Frauen ergibt, kommt aufgrund der mangelnden Präsenz von Frauen in den traditionellen Entscheidungsprozessen kaum vor.

> zum Weiterlesen:

Emanzipation der Frauen auf dem Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge. Hgg. von der Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Forschungsbericht Nr. 40, Wien 1997, zu beziehen unter Tel: +43 (0)1 5048869 0 ... **und dann werden sie radikal.** Weibliche Lebenswelten im ländlichen Raum.

2. Salzburger Frauenbericht 1997. Hgg. vom Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg, zu beziehen unter Tel: +43 (0)662 8042 3402, eMail: bff@land-sbg.gv.at

Frauenleben im Herrgottswinkel. Weibliche Lebenswelten in Osttirol.

Osttiroler Frauenbericht herausgegeben vom Frauenreferat des Landes Tirol,

Download auf http://www.tirol.gv.at/juff/frauen_themen.html

10 Gender Mainstreaming in der Regionalpolitik und Verwaltung

Frauen und Männer sind AkteurInnen und Zielgruppen der Regionalentwicklung. Als AkteurInnen bestimmen sie mehr oder weniger stark, welche Ziele verfolgt und welche Interessen berücksichtigt werden. Als Zielgruppen profitieren sie mehr oder weniger von den Maßnahmen, werden ihre Bedürfnisse mehr oder weniger berücksichtigt. Gender Mainstreaming auf politischer und institutioneller Ebene der Regionalentwicklung heißt, in alle Vorhaben und Maßnahmen eine geschlechtssensible Perspektive zu integrieren, und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern als Zielgruppen regionaler Entwicklung zu berücksichtigen.

Es heißt aber gleichzeitig auch, das Verhältnis von Frauen und Männer als AkteurInnen zu betrachten und eine ausgewogene Beteiligung zu fördern.

Gender Mainstreaming auf regionalpolitischer Ebene

Eine wichtige Grundvoraussetzung für den Erfolg von Gender Mainstreaming ist der erklärte Wille zur Chancengleichheitsförderung durch die politischen EntscheidungsträgerInnen der Region. Je deutlicher und je konkreter dieser Wille formuliert ist, desto stärker wird er sich durchsetzen. Mit der Willensbekundung müssen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten geschaffen und Ressourcen zur Umsetzung bereitgestellt werden.

zum Beispiel:

Die Entscheidung zwischen einem neuen Fußballplatz oder dem Ausbau des Gemeindekindergartens wird eindeutiger ausfallen, wenn es eine klare politische Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit gibt, und wenn Frauen an der Entscheidung beteiligt sind, um ihre Interessen zu vertreten.

Gender Mainstreaming auf regionalpolitischer Ebene bedeutet auch, die Beteiligung von Frauen und Männern am politischen Geschehen in der Region selbst zu untersuchen und darauf zu achten, inwieweit Frauen und Männer gleich in politischen Entscheidungsstrukturen beteiligt sind und ihre Interessen gleich vertreten können.

in der Gemeindestube

„Das ist so eine männerorientierte und männerdominierte Angelegenheit. Das betrifft nicht nur die Kommunikationsstrukturen, sondern das gesamte Setting und auch die Gedankenwelt. All das zusammen ist für eine Frau nichts Erfreuliches. Die fangen um sieben am Abend an und machen durch bis Mitternacht. Da gibt es keine Pause, da wird kein Fenster aufgemacht. Ich erlebe das als so eine aggressive – genau, das ist es – als eine aggressive Situation. Und wehe, man fängt eine Diskussion an. Es soll nicht diskutiert werden, es soll alles abgesehnet werden.“

„Aber es ist schon fast eine Provokation für die Männer in der Gemeindestube, dass du da bist und hie und da den Mund aufmachst. Das wird einfach abgewertet, was eine Frau sagt, und das braucht sicher noch Zeit, bis das, was eine Frau sagt, auch in etwa das Gewicht hat, wie wenn ein Mann redet.“

„Eine Frau hingegen muss unglaublich viel Zeit investieren und dreimal so viel leisten wie ein Mann, um ein bisschen anerkannt zu werden.“

(O-Ton Gemeindevertreterinnen, aus Salzburger Frauenbericht 1997)

Die Partizipation von Frauen am politischen Geschehen zu fördern heißt, ihre Einbindung in die offiziellen und formellen wie in die informellen Strukturen der Lokal- und Regionalpolitik zu fördern. Es heißt, die Vernetzung und Initiativen von Frauen zu fördern, aber auch althergebrachte Strukturen der regionalpolitischen Willensbildung und Entscheidungsfindung zu überdenken.

Gender Mainstreaming in den regionalen Institutionen

Gender Mainstreaming in Verwaltungen und Organisationen beinhaltet eine Innen- und eine Außenperspektive. Einerseits bedeutet ein Bekenntnis zu Gender Mainstreaming, auf Chancengleichheit innerhalb der Institution zu achten: bei der Einstellung und Beschäftigung der eigenen MitarbeiterInnen wie bei der Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen und in Entscheidungsfunktionen. Zur Förderung der Gleichstellung können beispielsweise Frauenerförderpläne und eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung eingeführt werden.

Projektbeispiel

Managing eQuality (MEQ) ist ein europäisches Projekt, das mit Training, Consulting und Qualitätskontrolle die Personalentwicklung und Arbeitsorganisation von Institutionen und Unternehmen unterstützt, im besonderen mit Blickpunkt auf die Förderung von Chancengleichheit (Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer). Angeboten werden beispielsweise Seminare für Führungskräfte. Kontakt: GenderLink (Salzburg), Tel: +43 (0)662 886635 13, eMail: gender.link@magnet.at

In der Außenperspektive wird im jeweiligen Tätigkeits- und Wirkungsbereich der Institution die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert. Bei der Bereitstellung von Dienstleistungen und Infrastruktur sowie bei wirtschaftlichen und sozialen Maßnahmen werden die Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt, Benachteiligungen vermieden und Ungleichheiten abgebaut.

Gender Mainstreaming in der Kommunalverwaltung bedeutet:

- *„Chancengleichheit als Ziel aller Politiken und Aktivitäten der Kommunalverwaltungen festzulegen – bei der Bereitstellung von Dienstleistungen und Infrastruktur, wirtschaftlicher und sozialer Maßnahmen und bei der Einstellung und Beschäftigung der eigenen MitarbeiterInnen*
- *ein Verständnis davon zu haben, wie Ungleichheiten entstehen, und die Verpflichtung, alle Vorschläge und Entscheidungen hinsichtlich möglicher Diskriminierungen zu untersuchen*
- *in allen Handlungs- und Entscheidungsbereichen Maßnahmen zu ergreifen, um Chancengleichheit zu fördern und um Ungleichheiten und unterschiedliche Wirkungen von Aktivitäten auszugleichen*
- *zu berücksichtigen, dass sich die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen unterscheiden und dass alle Angebote und Maßnahmen so gestaltet sein müssen, dass sie diesen Bedürfnissen gerecht werden*
- *laufend Informationen und Daten über Bedürfnisse zu sammeln und zu analysieren, alle Dienstleistungen und Aktivitäten zu evaluieren und die Mainstreaming Politik zu überprüfen und weiterzuentwickeln*
- *eine umfassende und integrierte Struktur der Entscheidungsfindung, die sich in politischen und institutionellen Strukturen behaupten kann und das Management dieser Strukturen*
- *Verantwortlichkeiten für spezifische Aspekte des Mainstreaming Prozesses zu vereinbaren“*

(Zitiert aus Equal Opportunities Commission: Mainstreaming gender equality in local government, UK 1997, Übersetzung d.Verf., Download: <http://www.eoc.org.uk/html/mainstreaming.html>)

Gender Mainstreaming bedeutet, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als Ziel in Leitbildern, Entwicklungsplänen und dergleichen zu verankern, und Maßnahmen zur Verfolgung dieses Ziels zu ergreifen.

Projektbeispiel

REK – Regionales Entwicklungskonzept für die Metropolregion Hamburg. Bericht der Lenkungsgruppe und Positionspapier der Koordinierungsgruppe Frauenbelange im REK zum REK-Handlungsrahmen. Kontakt: Hamburger Senatsamt für die Gleichstellung, Tel: +49 40 3504 3325

Zentrale Elemente der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf institutioneller Ebene sind:

■ Aktionspläne

Aktionspläne für alle Abteilungen oder Bereiche mit Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind dann besonders effektiv, wenn aus den übergreifenden Zielen realistische und überprüfbare Teilziele sowie konkrete Aufgaben abgeleitet werden, und für deren Erfüllung ein zeitlicher Rahmen festgelegt wird. Hierfür müssen die entsprechenden Ressourcen bereitgestellt werden.

■ Verfahren der Umsetzung

Die Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen der AkteurInnen müssen klar geregelt sein. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird durch die Entwicklung und Anwendung von spezifischen Verfahren und Methoden unterstützt.

■ Unterstützungsstruktur für die Umsetzung

Sensibilisierung und Schulung der AkteurInnen sind wichtige Begleitmaßnahmen. Gender Mainstreaming Beauftragte mit Gender Wissen und fachlichen Kenntnissen des jeweiligen Bereichs unterstützen und sichern die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

■ Monitoring und Evaluierung

Die kontinuierliche Beobachtung, Erfolgsmessung und Bewertung der Umsetzung von Gender Mainstreaming stärkt die Verbindlichkeit und trägt zur laufenden Optimierung und Anpassung bei.

> zum Weiterlesen:

Gleichstellung und Kommunen...? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene. Herausgegeben vom Frauenbildungsnetz Ostsee 1999. Erhältlich bei Tel: +49 (0)391 4907 811, eMail frauenbildungsnetz@t.online.de

Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Handbuch des Ministeriums für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt, zu bestellen unter http://www.ms.sachsen-anhalt.de/frauen/fr_frauen.htm

Mainstreaming Gender Equality in Local Government. A Framework. Equal Opportunities Commission in Manchester, Glasgow und Cardiff, UK, 1997. Download auf <http://www.eoc.org.uk/html/mainstreaming.html>

Gender-based Analysis. A guide for policy-making. Herausgegeben von Status of Women Canada. Download auf <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/gbagid-e.html>

Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen. ToolBox der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Download auf <http://www.gem.or.at>

11 Gender Mainstreaming in den Europäischen Strukturfonds

Für die Strukturfonds der Europäischen Union hat die Kommission fünf Bereiche definiert, in denen die Reduzierung von Ungleichheiten und die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern besonders wichtig sind.

Europäische Strukturfonds:

- Zugang zu und Teilhabe an allen Bereichen des Arbeitsmarkts
- allgemeiner und beruflicher Bildung, insbesondere im Hinblick auf Fachkompetenzen und berufliche Qualifikationen
- Gründung und Wachstum von Unternehmen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ausgewogener Beteiligung an Entscheidungsprozessen

(Quelle: Europäische Kommission, Technisches Papier, 2000)

Die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist für die Europäischen Strukturfonds eine Querschnittsmaterie und Gender Mainstreaming ein verpflichtendes Prinzip. Als Anleitung für die Umsetzung stehen Arbeitspapiere und Handbücher zur Verfügung.

> zum Weiterlesen:

Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen. Technisches Papier 3 der Europäischen Kommission. Download auf http://inforegio.cec.eu.int/wbdoc/docoffic/working/mains_de.html

Toolkit for Mainstreaming Equal Opportunities into Structural Fund Programmes in Scotland. Download auf <http://www.wsep.co.uk/hthemes.shtml>

Gender Mainstreaming in Regionalprogrammen

12 Programmplanung

Gender Mainstreaming in Regionalentwicklungsprogrammen heißt, in allen Interventionsbereichen eines Programms zu berücksichtigen, wie sich im jeweiligen Bereich das Geschlechterverhältnis gestaltet. Es bedeutet,

- eine geschlechtssensible Perspektive in alle Bereiche zu integrieren und unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen
- geplante Vorhaben auf ihre möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer und auf das Geschlechterverhältnis zu untersuchen und gegebenenfalls zu modifizieren
- alle Vorhaben so zu wählen und zu gestalten, dass sie nicht Ungleichheit reproduzieren, sondern zur Förderung der Chancengleichheit beitragen

zum Beispiel

Es sind vor allem die Männer, die das Auto benützen, während Frauen mehr auf den öffentlichen Verkehr angewiesen sind. Dabei sind Frauen beispielsweise öfter mit Kinderwagen unterwegs, und haben in der Organisation ihrer familiären und beruflichen Verpflichtungen viele Wege zurückzulegen (auf dem Weg zum Arbeitsplatz beim Kindergarten vorbei, auf dem Heimweg noch schnell in den Supermarkt, wieder zum Kindergarten und nach Hause). Der Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes fördert im besonderen die Mobilität von Frauen (und in ökologischer Hinsicht profitieren Männer und Frauen gleichermaßen).

Wichtige Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Regionalentwicklungsprogrammen sind:

- die Erhebung und Sammlung geschlechtssensibler Statistiken und Informationen
- das Überdenken von Prioritäten und Zielen
- die Einbeziehung von Gender ExpertInnen
- die Entwicklung von Mainstreaming Methoden begleitet von Schulung und Training
- der Aufbau partizipativer und partnerschaftlicher Strukturen

12.1 Akteurinnen und Akteure

Akteurinnen und Akteure von Regionalentwicklungsprogrammen sind diejenigen,

- die über die Ziele, Interventionsbereiche und Umsetzung entscheiden
- die planen und ein Programm entwickeln
- die Maßnahmen auswählen und umsetzen
- die das Programm und die Maßnahmen evaluieren

Die Entscheidung, Gestaltung und Durchführung von Regionalentwicklungsprogrammen ist im Wesentlichen von den Vorgaben und Richtlinien der zur Verfügung stehenden Fonds und Förderprogramme bestimmt. Inwieweit der Gestaltungsspielraum innerhalb dieses Rahmens im Sinne des Gender Mainstreamings genutzt wird, hängt vom Willen der EntscheidungsträgerInnen sowie vom Bewußtsein und der Gender Expertise der PlanerInnen und UmsetzerInnen ab.

Im Sinne des Gender Mainstreamings ist bei den AkteurInnen von Regionalentwicklungsprogrammen einerseits auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern zu achten. Andererseits ist es wichtig, Gender ExpertInnen und Gleichstellungsbeauftragten einzubeziehen, welche die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Programmen unterstützen und sichern.

■ Entscheiden

Von zentraler Bedeutung ist der Wille der Entscheidungsträger, Chancengleichheit zu fördern und Gender Mainstreaming umzusetzen. Eine wesentliche Rolle spielt die Frage, wie Entscheidungsprozesse gestaltet, und wer wie in Konsultationsverfahren einbezogen wird. Gleichstellungsbeauftragte sollten nicht nur in begutachtender und beratender Funktion beigezogen werden, sondern auch mit Entscheidungskompetenz ausgestattet sein.

■ Planen

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist eine fundierte Gender Expertise der ProgrammstellerInnen notwendig, was durch entsprechende Aus- und Weiterbildungen der PlanerInnen und durch Beziehung von Gender ExpertInnen gewährleistet werden kann.

Wird die Planung extern beauftragt, ist im Ausschreibungsverfahren darauf zu achten, dass von den BewerberInnen der Nachweis der Gender Expertise erbracht wird. Dies sollte – ebenso wie die Beteiligung von Frauen im Projektteam – als Auswahlkriterium gelten.

■ Umsetzen

Auch bei den mit der Umsetzung befassten AkteurInnen – der Maßnahmenauswahl und der Projektdurchführung – ist Sensibilität und Gender Expertise eine wichtige Voraussetzung der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Zum einen sind die Projektvorschläge nach Gender Mainstreaming Prinzipien hinsichtlich ihrer geschlechtsspezifischen Wirkungen und ihres Beitrags zur Chancengleichheitsförderung zu analysieren und auszuwählen. Zum anderen haben die ProjektträgerInnen die geschlechtergerechte Projektgestaltung und Projektdurchführung zu gewährleisten.

Bewusstseinsbildung und Schulung der AkteurInnen sowie Leitfäden und Beratung unterstützen die AkteurInnen hierbei und fördern die Umsetzung von Gender Mainstreaming.

■ Evaluieren

Bei der Beauftragung von Evaluierungen ist ebenso auf den Nachweis von Gender Expertise und auf die Zusammensetzung des Evaluierungsteams zu achten.

Regionale PartnerInnen

Neben den unmittelbaren Akteurinnen und Akteuren sind auch regionale PartnerInnen im Umfeld, die von dem Programm berührt werden, und die einen Einfluss auf die Umsetzung haben, einzubeziehen. Wie kann ihre Unterstützung zur Förderung der Chancengleichheit gewonnen werden? Beispielsweise könnten vernetzende und bewusstseinsbildende Maßnahmen im Rahmen des Programms durchgeführt werden. Sie dienen der Sensibilisierung relevanter PartnerInnen und der Verbreitung des Ziels Chancengleichheit bei den AkteurInnen und Institutionen der Region (siehe Kapitel 13).

Partizipative Planung

Die Einbindung der regionalen Bevölkerung in das Planungsverfahren (von Programmen und von Projekten) versucht sicherzustellen, dass die jeweiligen Bedürfnisse tatsächlich getroffen werden. Es beinhaltet außerdem ein stark aktivierendes Moment. Im Sinne des Gender Mainstreamings ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen eingebunden werden. Dafür ist eine geschlechtssensible Gestaltung des Partizipationsprozesses notwendig.

zum Beispiel

- *Wie gestalte ich die Informationsflüsse, um Frauen und Männer zu erreichen?*
- *Über welche MultiplikatorInnen und über welche Medien suche ich den Zugang zu Frauen und Männern?*
- *Wie gestalte ich die Einladungen?*
- *Mit welchen Themen spreche ich Frauen und Männer an?*
- *Wie gestalte ich den kommunikativen Austausch, um Frauen und Männer zur Beteiligung zu ermutigen?*
- *Wie gestalte ich die Treffen (Uhrzeit und Dauer, Veranstaltungsort – Erreichbarkeit)*

Zur Förderung der Beteiligung von Frauen kann es auch sinnvoll sein, frauenspezifische Veranstaltungen durchzuführen. Dies hat den Vorteil, dass ein Austausch zwischen Frauen über ihre eigenen Erfahrungen und Bedürfnisse stattfinden kann. Frauen erleben Verständnis für ihre Anliegen oder lernen, überhaupt etwas als Problem zu artikulieren, wenn auch andere Frauen darüber sprechen.

12.2 Problemanalyse

Die Analyse der Ausgangssituation und der Probleme ist die Grundlage für die Definition von Zielen und die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen. Die Informationen müssen ausreichend sein, damit Probleme erfasst, Ursachen benannt und Interventionen entwickelt werden können.

Das Thema Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ist nicht nur eine Frage der Problemlösung, sondern auch der Problemwahrnehmung. In der Beschreibung der Ausgangssituation ist deshalb eine geschlechtssensible Problemanalyse von zentraler Bedeutung, damit unterschiedliche Situationen, Bedürfnisse und Betroffenheiten von Frauen und Männern identifiziert werden können.

zum Beispiel

- *Wie sind geschlechtsspezifische Strukturen ausgeprägt? Welche regionsspezifischen Besonderheiten lassen sich feststellen? Was sind die Ursachen dafür?*
- *Gibt es Unterschiede in den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern? Was sind die Ursachen dafür?*
- *Gibt es innerhalb der einzelnen Zielgruppen Unterschiede zwischen Frauen und Männern? Was sind die Ursachen dafür?*
- *Haben Frauen und Männer spezifische Barrieren beim Zugang und bei der Teilnahme an (bestimmten) Maßnahmen? Was sind die Ursachen dafür?*

Identifikation der Interventionsbereiche

Gender Mainstreaming in der Planung heißt, auch jene Bereiche in den Blickpunkt zu stellen, die für Fragen der Chancengleichheit besonders relevant sind. Die Interventionsbereiche eines Programms bestimmen sich auch danach, wo Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen, und welche Einflussfaktoren von Bedeutung sind. Grundlage der Identifikation von Interventionsbereichen ist das Wissen um Mechanismen und Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in unserer Gesellschaft und die Analyse, wie sie sich in der jeweiligen Region im Besonderen gestalten:

- Wie gestalten sich die Strukturen des Geschlechterverhältnisses in der Region?
- Welche Einflussfaktoren spielen eine Rolle?
- Welche Interventionsbereiche lassen sich davon ableiten?

zum Beispiel

■ **Beschäftigung**

Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Verteilung von bezahlter Arbeit (horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes, atypische Beschäftigung)

■ **Einkommen und soziale Sicherheit**

ökonomische Unabhängigkeit und materielle Existenzsicherung, Armut, soziale Wohlfahrt, Einkommensverteilung (Einkommenschancen und gleiches Einkommen für gleichwertige Leistung), Besitzverhältnisse

■ **öffentliche Teilhabe**

Beteiligung an Entscheidungsstrukturen in Wirtschaft und Politik, Chancen der Interessensvertretung, Teilhabe am öffentlichen Leben, Anerkennung und Wertschätzung

■ **Lebenschancen und Lebensqualität**

zum Beispiel Bildung, Gesundheit, Sicherheit, Wohnen, Mobilität, Kultur, Freizeit

Vor allem in der Entwicklungsarbeit wurden **Gender Analysis Frameworks** (das sind konzeptionelle Grundlagen der Planungsarbeit) entwickelt, die in adaptierter Form die Analyse und die Identifikation von Interventionsbereichen unterstützen können. Die Konsultation durch Gender ExpertInnen ist für die Vorbereitung und Planung jedenfalls zu empfehlen.

> zum Weiterlesen:

Braithwaite, Mary; Wuiame, Nathalie: **Manual for Integrating Gender Equality into Local and Regional Development**. Engender, Brussels, Jahr o.A. Kontakt: Engender asbl, Tel: +32 (0)2 7323823, engender@compuserve.com

March, Candida; Smyth, Ines; Mukhopadhyay, Maitrayee: **A Guide to Gender-Analysis Frameworks**. Oxford 1999, veröffentlicht im Verlag Oxfam, GB.

Zu bestellen unter: Fax: +44 (0)1 86531 2600

Geschlechtssensible Indikatorenwahl

Für eine geschlechtssensible Problemanalyse ist es notwendig, nicht nur sämtliche verwendete (personenbezogene) Indikatoren nach Geschlecht differenziert darzustellen, sondern schon die Auswahl der verwendeten Indikatoren und ihre Darstellung genau zu überlegen. Die Indikatoren müssen so ausgewählt und dargestellt werden, dass sie Geschlechterstrukturen sichtbar machen.

zum Beispiel

Zur Darstellung, wie Frauen und Männer unterschiedlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist beispielsweise der Indikator ‚Anteil von Frauen an den Arbeitslosen‘ wenig aussagekräftig. Der Anteil von Frauen kann geringer sein, weil Frauen weniger arbeitslos sind, aber auch weil weniger Frauen überhaupt erwerbstätig sind (und arbeitslos werden können). Erst das Verhältnis von Arbeitslosen zu Erwerbstätigen (Arbeitslosenquote) sagt etwas darüber aus, ob erwerbstätige Frauen mehr oder weniger als erwerbstätige Männer von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Quoten und Prozentverteilungen sind gegenüber Absolutzahlen meist aussagekräftiger. Zum Beispiel Zahl der Berufstätigen/Erwerbsquote, Zahl von Lehrlingen/Anteil an der Alterskohorte etc. Zur Abbildung der horizontalen Arbeitsmarktsegmentation ist zwischen dem Indikator Wirtschaftsklasse und Berufsgruppe zu unterscheiden. Der Indikator Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen gibt an, in welchen Branchen Frauen und Männer beschäftigt sind. Der Indikator Berufsgruppen macht deutlich, in welchen Tätigkeitsbereichen Frauen und Männer arbeiten (z.B. Büroangestellte in der Baubranche).

Je differenzierter die Indikatoren erfasst sind, desto aussagekräftiger sind sie.

zum Beispiel

Die Unterscheidung zwischen Vollzeit-, Teilzeit- und atypische Beschäftigung ergibt ein genaueres Bild über das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern als die Erwerbsquote allein. Ein differenzierteres Bild erhält man, wenn Zuwächse in der Frauenbeschäftigung im wachsenden Dienstleistungssektor nicht im Gesamten, sondern nach Teilbereichen und Qualifikationsniveau getrennt (z.B. Soziale Dienstleistungen, Wirtschaftsnaher Dienstleistungen) betrachtet werden. Bei den Selbständigen sind oft Selbständige und Mithelfende Angehörige zusammengefasst. Da Mithelfende vor allem Frauen sind, wird in dieser Darstellung der Anteil der Frauen an den selbständig Erwerbstätigen überschätzt.

Die Aussagekraft der verwendeten Indikatoren ist kritisch zu beleuchten. Wird zum Beispiel mit der amtlichen Arbeitslosenquote das tatsächliche Ausmaß der Problemlage erfasst? Gerade in ländlichen Gebieten dürfte die versteckte Arbeitslosigkeit von Frauen besonders hoch sein, da sie sich angesichts fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten seltener als Männer überhaupt arbeitslos melden.

Möglicherweise enthalten die verfügbaren Statistiken die notwendigen Informationen nicht, da beispielsweise die Indikatoren nicht nach Geschlecht differenziert sind, nicht auf kleinräumiger Aggregatsebene auswertbar sind, oder für die zu untersuchenden Fragen schlicht keine Daten verfügbar sind. Die Problemanalyse sollte sich deshalb nicht auf Statistiken beschränken. Studien zu den betreffenden Themengebieten und Projektberichte aus vergleichbaren Regionen beispielsweise können Einblick in mögliche Fragen geben. Gerade auf regionaler und lokaler Ebene stellen Gespräche mit ExpertInnen aus der Region eine zentrale Informationsgrundlage dar.

> zum Weiterlesen:

Statistics Sweden, Brigitta Hedman et al: **Engendering Statistics. A Tool for Change.** Stockholm 1996.

Zu bestellen bei Statistics Sweden, Publication Services,
Tel: +46 (0)19 17 6800, Fax: +46 (0)19 17 6444
<http://www.scb.se/eng/publkat/publindex.asp>

Economic Gender Equality Indicators. Hgg von Federal-Provincial/Territorial Ministers Responsible for the Status of Women, Canada.
Download auf <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/egei/egei-e.html>

Gender Equality Indicators: Public Concerns and Public Policies. Status of Women Canada. Download auf <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/egei/egei-e.html>

Ist der Informationsstand zu wichtigen Fragen unbefriedigend, kann die Durchführung von Erhebungen und Studien im Zuge der Programmumsetzung ein Lösungsansatz sein.

Geschlecht als transversale Variable

Der Variable ‚Geschlecht‘ kommt in der geschlechtssensiblen Problemanalyse der Charakter einer transversalen Variable zu. Das heißt, dass nicht nur Gesamtzahlen (z.B. Wohnbevölkerung, Erwerbstätige) nach Geschlecht getrennt, sondern sämtliche Variablen (z.B. Alter, Qualifikation) nach Geschlecht kreuztabelliert dargestellt werden:

zum Beispiel: Kreuztabellierung aller Variablen nach Geschlecht

Wohnbevölkerung	Frauen	Männer	gesamt
Altersklasse 1	2.675	2.640	5.315
Altersklasse 2	6.713	5.675	12.392
Altersklasse 3	4.296	2.822	7.118
gesamt	13.684	11.141	24.825

Nicht nur die einzelnen Variablen, sondern auch alle weiteren Verteilungen werden nach Frauen und Männern differenziert:

zum Beispiel: Geschlecht als transversale Variable

1. Qualifikation und Einkommen Beschäftigte gesamt

	Qualifikation			
	Abschluss 1	Abschluss 2	Abschluss 3	gesamt
Einkommen				
Klasse 1	4.213	1.702	326	6.241
Klasse 2	1.324	2.736	417	4.477
Klasse 3	133	360	629	1.122
gesamt	5.670	4.798	1.372	11.840

1a. Qualifikation und Einkommen Frauen

	Qualifikation			
	Abschluss 1	Abschluss 2	Abschluss 3	gesamt
Einkommen				
Klasse 1	2.268	775	193	3.326
Klasse 2	434	867	96	1.397
Klasse 3	48	96	48	192
gesamt	2.750	1.738	337	4.825

1b. Qualifikation und Einkommen Männer

	Qualifikation			
	Abschluss 1	Abschluss 2	Abschluss 3	gesamt
Einkommen				
Klasse 1	1.945	927	133	3.005
Klasse 2	890	1.869	321	3.080
Klasse 3	85	264	581	930
gesamt	2.920	3.060	1.035	7.015

Ob die Verteilung nach Spalten oder Zeilen prozentuiert wird, ist von der Fragestellung abhängig:

zum Beispiel: Spalten- oder Zeilenprozentuierung

Tabelle 1: absolute Zahlen

Beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt
Wirtschaftsklasse 1	261	687	948
Wirtschaftsklasse 2	356	362	718
Wirtschaftsklasse 3	142	235	377
gesamt	759	1284	2043

Tabelle 1a: Verteilung von Geschlecht nach Wirtschaftsklasse

Beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt
Wirtschaftsklasse 1	34%	54%	46%
Wirtschaftsklasse 2	47%	28%	35%
Wirtschaftsklasse 3	19%	18%	18%
gesamt	100%	100%	100%

Die Tabelle 1a gibt Aufschluss darüber, wie sich Frauen und wie sich Männer auf die Wirtschaftsklassen verteilen. Mehr als die Hälfte der Männer arbeitet in diesem Beispiel in Wirtschaftsklasse 1, bei den Frauen konzentrieren sich fast die Hälfte auf Wirtschaftsklasse 2. Wie innerhalb einer Wirtschaftsklasse der Anteil von Frauen und Männer aussieht, ob zum Beispiel in Wirtschaftsklasse 2 mehr Frauen als Männer arbeiten, können wir aufgrund dieser prozentuellen Verteilung jedoch nicht wissen. Mit dieser Tabelle können wir nicht eindeutig Wirtschaftsklassen mit hohem Frauen- oder Männeranteil identifizieren.

Tabelle 1b: Verteilung von Wirtschaftsklassen nach Geschlecht

Beschäftigte	Frauen	Männer	gesamt
Wirtschaftsklasse 1	28%	72%	100%
Wirtschaftsklasse 2	50%	50%	100%
Wirtschaftsklasse 3	38%	62%	100%
gesamt	37%	63%	100%

Diese Darstellung zeigt, wie groß in den einzelnen Wirtschaftsklassen der Frauen- und Männeranteil bei den Beschäftigten ist. In Wirtschaftsklasse 2 sind gleich viele Frauen wie Männer beschäftigt, in den beiden anderen ist der Männeranteil jeweils deutlich höher. In welchen Wirtschaftsklassen die meisten der Frauen arbeiten und in welchen die meisten der Männer, auf welche Wirtschaftsklassen sich also Frauen und Männer konzentrieren, sagt uns diese Tabelle jedoch nicht eindeutig (sondern Tabelle 1a).

Geschlechtssensible Problemanalyse

Eine geschlechtssensible Problemanalyse bildet nicht nur die Ist-Situation ab, sondern fragt nach den Ursachen von Ungleichheiten. Damit Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit identifiziert werden können, ist es notwendig, die strukturellen Hintergründe für geschlechtsspezifische Problemlagen und Benachteiligungen zu analysieren und Einflussfaktoren zu eruieren.

Voraussetzung für eine fundierte Problemanalyse in geschlechtssensibler Perspektive ist deshalb neben der Daten- und Informationsgrundlage ein entsprechender Erfahrungshintergrund und das Wissen um Strukturen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten (Gender Expertise).

12.3 Zielformulierung

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, mit der das Ziel Chancengleichheit von Frauen und Männern verfolgt wird. Gender Mainstreaming ist deshalb im Programm als Grundsatz für die Umsetzung der Maßnahmen zu verankern. Als Programmziel ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu formulieren.

Im Sinne des Gender Mainstreaming wird Chancengleichheit als allgemeines Leitziel für das Gesamtprogramm festgelegt (was heißt Chancengleichheit?).

Bei der Zielformulierung ist zwischen Chancengleichheit als Handlungsgrundsatz (Innensicht) sowie Chancengleichheit als Zielorientierung (Außensicht) des Programms zu unterscheiden. Als Handlungsgrundsatz zielt Chancengleichheit auf die Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern an den Maßnahmen, als Zielorientierung auf die Wirkung von Maßnahmen.

■ **Handlungsgrundsatz Chancengleichheit:** Benachteiligung bei der Teilhabe an den Maßnahmen vermeiden:

Die Maßnahmen werden so ausgewählt, dass die Probleme und Bedürfnisse von Frauen und Männer gleichermaßen getroffen werden. Die Maßnahmen werden so gestaltet, dass geschlechtsspezifische Teilhabebarrieren berücksichtigt, sowie gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern sichergestellt sind.

■ **Zielorientierung Chancengleichheit:** Auf den Abbau von Ungleichheiten wirken:

Die Maßnahmen werden danach beurteilt und ausgewählt, welche geschlechtsspezifische Wirkungen sie haben, und ob sie einen Beitrag zum Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen in der Region leisten.

Das Leitziel Chancengleichheit ist dann für jeden Teilbereich (Wirtschaft, Arbeitsmarkt, Verkehr etc.) in konkrete Teilziele umzusetzen, die aus der vorangegangenen Problemanalyse abgeleitet werden. Je konkreter die Ziele formuliert sind, desto besser können sie die inhaltliche Ausrichtung der Umsetzung leiten und ein Maßstab sein für die Prüfung und Auswahl von Projekten.

zum Beispiel

Konkrete Teilziele zu Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind beispielsweise die Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen oder der Abbau der horizontalen und vertikalen Segmentation. Ein konkretes Teilziel im Bereich Wirtschaft ist zum Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils an den Unternehmensgründungen.

12.4 Strategieentwicklung

Im Strategieteil eines Programms wird dargelegt, wie – mittels welcher Maßnahmen – die Programmziele erreicht werden sollen. Hier ist nachvollziehbar zu beschreiben, wie die formulierten Chancengleichheitsziele verfolgt werden sollen – Einfügungen wie ‚unter besonderer Berücksichtigung von Frauen‘ reichen nicht aus.

Zielgruppendefinition

Ausgehend von der Problemanalyse und der Zielformulierung werden die Zielgruppen definiert. Die Zielgruppen sollten möglichst genau bestimmt werden (nicht: ‚ländliche Bevölkerung‘, ‚Unternehmen‘, ‚Frauen‘).

Zur Zielgruppendefinition sind zwei Fragen zu stellen:

- Gibt es innerhalb der einzelnen Zielgruppen Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
- Gibt es Unterschiede in den Problemlagen von Frauen und Männern? Welche geschlechtsspezifischen Zielgruppen lassen sich deshalb ableiten?

Auch wenn ein spezifischer Programmbereich oder eine spezifische Maßnahme direkt auf die Förderung von Frauen zielt, sind Frauen an sich keine Zielgruppe. Frauen sind keine homogene Gruppe mit gleichen Problemen und Bedürfnissen: Frauen sind Jugendliche oder ältere Menschen, kinderlos oder Mütter, Alleinerzieherinnen, Beschäftigte, Arbeitslose oder Nichterwerbstätige, Unternehmerinnen, Wiedereinsteigerinnen, Landwirtinnen usw.

Allgemeine Maßnahmen

Bei der Planung des Maßnahmenbündels eines Programms richtet Gender Mainstreaming den Blick einerseits auf die Zusammensetzung der verschiedenen Maßnahmen im Gesamten und andererseits auf die einzelnen Maßnahmen selbst.

Bei der Planung und Gewichtung des gesamten Maßnahmenbündels ist darauf zu achten:

- dass mit den geplanten Maßnahmen die in der Problemanalyse identifizierten Bedürfnisse und Problemlagen von Frauen gleichermaßen getroffen werden wie die von Männern
- dass mit den geplanten Maßnahmen die formulierten Chancengleichheitsziele des Programms erreicht werden können

Gleichstellungsprüfung (Gender Impact Assessment)

Bei der Programmerstellung nach Gender Mainstreaming Prinzipien wird eine Gleichstellungsprüfung aller geplanten Maßnahmen (Gender Impact Assessment) durchgeführt, bei der geschlechtsspezifische Wirkungen abgeschätzt werden.

Es ist zu überprüfen, ob Maßnahmen möglicherweise Ungleichheiten reproduzieren, und es ist zu überlegen, wie die Maßnahmen gestaltet werden können, damit sie einen aktiven Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten leisten:

- Wie sieht im Maßnahmenbereich das Geschlechterverhältnis aus?
- Welche Einflussfaktoren gibt es?
- Werden durch die geplante Maßnahme Ungleichheiten reproduziert oder abgebaut?
- Wie kann die Maßnahme gestaltet und welche Begleitmaßnahmen können gesetzt werden, damit chancengleichheitsfördernde Aspekte integriert sind?

zum Beispiel

Förderung von Unternehmensgründungen

Weniger Frauen als Männer gründen ein Unternehmen, und Frauen gründen kleinere Unternehmen. Für Frauen ist es zum Beispiel schwieriger, bei Banken einen Kredit zu erhalten. Aufgrund traditioneller Rollenbilder wird Frauen weniger zugetraut und trauen sie sich selbst weniger zu. Finanzielle Förderungen und die Übernahme von Ausfallsbürgschaften sind meist auf große Beträge ausgerichtet, Frauen konzentrieren sich jedoch aufgrund fehlenden Eigenkapitals eher auf wenig kapitalintensive Unternehmungen. Deshalb ist die Förderungspraxis genau zu überdenken, damit Frauen und Männer gleichermaßen teilnehmen und profitieren können. Als Begleitmaßnahme könnte beispielsweise Beratung spezifisch für Gründerinnen angeboten werden.

Technologiezentrum

Mit einem Technologiezentrum werden in der Region vor allem Arbeitsplätze für Männer geschaffen, da im technischen Bereich nur wenig Frauen arbeiten. Durch spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen beispielsweise, Beratung und finanzielle Anreize zur betrieblichen Frauenförderung für die angesiedelten Betriebe und ähnliche Begleitmaßnahmen werden chancengleichheitsorientierte Impulse gesetzt.

Die Gleichstellungsprüfung der geplanten Maßnahmen und die Gestaltung chancengleichheitsorientierter Begleitmaßnahmen setzt Gender Expertise voraus, die von den PlanerInnen nachgewiesen oder durch die Konsultation von ExpertInnen eingebracht werden sollte.

Gender Impact Assessment (GIA) in den Niederlanden

Die niederländische Gleichstellungsprüfung besteht aus fünf Schritten:

1. **IST-Situation:**
Beschreibung des gegenwärtigen Geschlechterverhältnisses
2. **Trend:**
Prognose der Entwicklung ohne Intervention („Null-Alternative“)
3. **Plan:**
Analyse des geplanten Vorhabens
4. **Wirkung:**
Abschätzung der potentiellen Effekte auf das Geschlechterverhältnis
5. **Bewertung:**
Abwägung der positiven und negativen Effekte

Als Grundlage der Gleichstellungsprüfung dient ein theoretischer Rahmen, mit dem strukturelle Ungleichheiten identifiziert und das Funktionieren von Diskriminierungsmechanismen verstanden werden können, sowie Kriterien, anhand derer Maßnahmen bewertet werden:

- **Strukturen:** Wie gestaltet sich das Geschlechterverhältnis? Was sind die Determinanten?
geschlechtsspezifische Arbeitsteilung,
Organisation der Privatsphäre
- **Prozesse:** Wie wird das Geschlechterverhältnis festgeschrieben und reproduziert?
Verteilung und Zugang zu Ressourcen (Geld, Informationen, Beziehungen etc),
geschlechtsbezogene Regeln (Interpretationen, Definitionen, Normen und Werte)
- **Kriterien:** Anhand welcher Kriterien sollen erwartete Effekte bewertet werden?
Gleichstellung
Autonomie

Ausgehend von diesem theoretischen Hintergrund über Strukturen und Prozesse des Geschlechterverhältnisses wird nach der niederländischen GIA-Methode die Wirkung von Maßnahmen auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeit und die Organisation der Privatsphäre analysiert, wobei auf die Effekte der Verteilung von Ressourcen und auf die Funktionsweise von geschlechtsspezifischen Normen und Werten Bedacht genommen wird. Anhand der festgelegten Kriterien wird über Annahme, Änderung oder Verwerfung einer Intervention entschieden.

Quelle: Verloo, Mieke; Roggeband, Connie: Gender impact assessment: In: Impact Assessment V.14 Nr 1/1996, International Association for Impact Assessment 1996

Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen der Europäischen Kommission

1. Überprüfung der geschlechtsspezifischen Relevanz

- *Betrifft der Vorschlag eine oder mehrere Zielgruppen? Hat er Einfluss auf das tägliche Leben eines Teils, von Teilen der Bevölkerung?*
- *Gibt es in diesem Bereich Unterschiede zwischen Männern und Frauen (im Hinblick auf Rechte, Ressourcen, Beteiligung, Werte und Normen)?*

Können Sie eine der beiden Fragen bejahen, so gibt es eine geschlechterspezifische Komponente in Ihrem Bereich. In diesem Fall sollte eine Bewertung des möglichen, geschlechterspezifischen Einflusses auf den Vorschlag durchgeführt werden.

2. Kriterien für die Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen

Unterschiede zwischen Männern und Frauen im politischen Bereich wie:

- *Beteiligung (Zusammensetzung der Ziel-Bevölkerungsgruppe(n) nach Geschlecht, Anteil von Männern und Frauen in Entscheidungspositionen)*
 - *Ressourcen (Verteilung entscheidender Ressourcen wie Zeit, Raum, Information und Geld, politische und wirtschaftliche Macht, Bildung und Ausbildung, Beruf und berufliche Laufbahn, neue Technologien, Gesundheitsversorgung, Wohnverhältnisse, Transportmöglichkeiten, Freizeitverhalten)*
 - *Normen und Werte, die Geschlechterrollen beeinflussen, Arbeitsteilung nach Geschlecht, Einstellung und Verhalten von Männern bzw. Frauen, sowie Ungleichheiten in der Wertschätzung gegenüber Männern und Frauen bzw. gegenüber männlichen und weiblichen Charakteristika*
 - *Rechte im Zusammenhang mit direkter oder indirekter Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, Menschenrechte (einschließlich Schutz vor sexueller Gewalt und Erniedrigung) sowie Zugang zum Recht im legalen, politischen oder sozioökonomischen Umfeld*
- Bewertung der geschlechterspezifischen Auswirkungen heißt, die aktuelle Situation und die derzeitigen Tendenzen anhand geschlechterspezifischer Kriterien mit der zu erwartenden Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt, zu vergleichen und zu beurteilen.*

(Zitiert aus Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Europäische Kommission 1998, zum Downloaden auf http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html#news)

Die Gleichstellungsprüfung ist zu einem Zeitpunkt durchzuführen, an dem in Konsequenz auf die Prüfungsergebnisse noch Änderungen möglich sind.

Die Prüfung von Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen bildet die Grundlage, die zur Chancengleichheit formulierten Programmziele sind der Bewertungsmaßstab für die Gestaltung, Veränderung, Beibehaltung oder Verwerfung von Maßnahmen.

Bewertungssystem zur Projektauswahl

Die im Rahmen des Programms durchgeführten Projekte sind ebenso wie das Gesamtprogramm nach Gender Mainstreaming Prinzipien zu gestalten. Es ist darauf zu achten,

- dass Frauen und Männer die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben
- dass Frauen und Männer gleich von dem Projekt profitieren können
- dass das Projekt nicht Ungleichheiten reproduziert sondern abbaut

Dazu sollte bereits im Programm ein Bewertungssystem festgelegt werden, mit Hilfe dessen die eingereichten Projektvorschläge überprüft und ausgewählt werden können (siehe Kapitel 13). Vorab zu überlegen ist zum Beispiel:

- Was wird von den Projektträgern verlangt? Welche Angaben sind im Projektkonzept zu machen und welche Nachweise (z.B. Gender Expertise) sind zu erbringen?
- Welche Kriterien sind Grundlage der Auswahl? Was sind Mindestanforderungen und was sind Vorzugskriterien?

Spezifische Chancengleichheitsmaßnahmen

Gender Mainstreaming ist eine Doppelstrategie, die auch spezifische Frauenfördermaßnahmen mit einschließt. Spezifische Chancengleichheitsmaßnahmen und ihre Gewichtung im Programm sind im Hinblick auf die regionalen Ungleichheitsstrukturen und die gleichstellungsorientierten Programmziele zu planen.

Bei spezifischen Frauenfördermaßnahmen ist zwischen pragmatischen Maßnahmen und strategischen Maßnahmen zu unterscheiden. Pragmatische Förderung dient dem Ausgleich unmittelbarer Benachteiligungen, strategische Förderung zielt auf den Abbau von strukturellen Ungleichheiten.

> zum Weiterlesen:

im Anhang Punkt A2, S. 63: Pragmatische und strategische Fördermaßnahmen

Da Gender Mainstreaming eine neue Strategie ist, sollten im Programm auch spezifische Maßnahmen zur Einführung und Unterstützung der Umsetzung von Gender Mainstreaming verankert werden, wie zum Beispiel Sensibilisierung und Schulung (siehe Kapitel 13).

12.5 Indikatoren für die Begleitung und Bewertung

Zur begleitenden Beobachtung der Programmumsetzung und Evaluierung der Zielerreichung sollten vorab Indikatoren festgelegt werden.

Indikatorenauswahl

- „Ausgangswert des Indikators: Auf welchen Ausgangswert sollen sich die im Indikator definierten Veränderungen (Soll-Werte) beziehen?
- Daten- und Informationsbedürfnis: Welche einzelnen Daten bzw. spezifischen Informationen sind zur präzisen Überprüfung des Indikators letztlich zu beschaffen?
- Daten- und Informationsbeschaffungsmethoden: Wie sind die benötigten Daten und Informationen zu beschaffen?
- Beschaffungszeitpunkt und -frequenz: Wann bzw. wie oft sind die erforderlichen Daten und Informationen zu beschaffen?
- Zuständigkeit: Wer soll die Daten und Informationen beschaffen? Wer soll sie aufarbeiten und analysieren?
- Informationsfluss: Von wem sollen an wen welche Informationen weitergegeben werden, damit eine effiziente Nutzung der Informationen garantiert ist?
- Informationsnutzung: Wer bzw. wie können die zur Verfügung gestellten Informationen für die Projektsteuerung (also für Managemententscheidungen) genutzt werden?
- Zeit- und Mittelbedarf: Wieviel Arbeitszeit und Mittel (Finanzmittel, Ausrüstungen etc.) werden benötigt? Wie hoch sind die Kosten der Indikatorverifizierung? Sind diese vom Projekt zu tragen?“

Zitat aus Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit: Gender-Differenzierung im Projektzyklus, 1995. www.gtz.de

Bei der Auswahl der Indikatoren und der Gestaltung des Monitorings sollte sichergestellt werden:

- dass alle personenbezogenen Indikatoren geschlechtsdifferenziert erfasst und ausgewertet werden
- dass die Indikatoren so gewählt werden, dass die Überprüfung der Chancengleichheitsziele möglich ist
- dass qualitative Informationen erhoben und bei der Evaluierung berücksichtigt werden

> zum Weiterlesen:

im Anhang A4, S. 66: Beispiele für Chancengleichheitsindikatoren
Die Europäische Kommission macht in ihrem technischen Themenpapier zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen beispielhafte Vorschläge für Indikatoren zu den Gleichstellungszielen auf den drei Ebenen Output, Ergebnis und Wirkung.

13 Programmumsetzung

13.1 Allgemeine Projekte

Gender Mainstreaming bei der Programmumsetzung bedeutet, dass bei der Entwicklung und bei der Auswahl aller Projekte

- auf eine geschlechtssensible Gestaltung geachtet wird, damit Frauen und Männern die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen haben
- mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen vorab abgeschätzt werden, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleich von dem Projekt profitieren, und dass das Projekt zum Abbau von Ungleichheit beitragen kann

Zur Bewertung und Auswahl von Projektvorschlägen nach Gender Mainstreaming Prinzipien sind entsprechende Informationen notwendig, die deshalb bereits bei der Ausschreibung eingefordert werden sollten. Vorab festzulegen ist weiters, welche Kriterien der Gleichstellungsprüfung Mindestanforderungen darstellen, die unbedingt erfüllt sein müssen, und welche Kriterien beispielsweise mit einem Bonuspunktesystem die Projektauswahl beeinflussen. Erfüllen Projekte wichtige Kriterien nicht, können Änderungen und Begleitmaßnahmen eingefordert werden.

Die vier GeM-Schritte der Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF

Bei der Entwicklung von Projekten sowie im Ausschreibungs- und Auswahlverfahren können beispielsweise die 4 GeM-Schritte zur Anwendung kommen. In Ausschreibungen wird vorgegeben, dass eingereichte Projektvorschläge integriert in das Projektkonzept folgende Angaben enthalten sollen; sie sind die Grundlage der Projektbewertung im Zuge des Auswahlverfahrens:

Analyse

- Welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bestehen im Interventionsbereich des Projekts?
- Gibt es unterschiedliche Problemlagen und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe? Welche?
- Gibt es geschlechtsspezifische Teilnahmebarrieren? Welche?

Ziele

- Welche Chancengleichheitsziele werden in die Projektziele integriert?

Umsetzung

- Wie werden die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt?
- Wie wird sichergestellt, dass Frauen und Männer gleichermaßen vom Projekt profitieren?
- Wie wird vermieden, dass durch das Projekt geschlechtsspezifische Ungleichheiten reproduziert werden?
- Wie leistet das Projekt einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten?

Evaluierung

- Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert?
- Wie wird die Erreichung der Chancengleichheitsziele des Projekts überprüft?

Quelle: GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, www.gem.or.at

Hilfreich bei der Entwicklung und Überprüfung von Projektvorschlägen sind Leitfäden, die methodische und inhaltliche Unterstützung bieten.

GeM-ToolBox

Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF hat Leitfäden zur geschlechtersensiblen Gestaltung und zur Überprüfung geschlechtsspezifischer Wirkungen von Projekten im arbeitsmarktpolitischen Bereich entwickelt. Die GeM-ToolBox gibt es auf der Homepage der GeM-Koordinationsstelle (www.gem.or.at) zum Downloaden.

Auf Grundlage der Gleichstellungsprüfung lassen sich Projektvorschläge nach ihrem Beitrag zu den Chancengleichheitszielen des Programms klassifizieren und auswählen:

- **spezifisch:** Projekte, die direkt zur Förderung der Chancengleichheit gesetzt werden
zum Beispiel Mentoring-Projekt für Frauen zur Förderung von weiblichen Nachwuchsführungskräften
- **positiv:** Projekte, bei denen gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer sichergestellt werden, und die einen Beitrag zum Abbau von Ungleichheiten leisten (z.B. mit Begleitmaßnahmen)
zum Beispiel Betriebsansiedelungen im Technologiepark mit Qualifizierungsprogrammen, die sich im besonderen um die Einbeziehung von Frauen bemühen, und mit Förderung von betrieblichen Frauenförderprogrammen
- **neutral:** Projekte, bei denen keine geschlechtsspezifischen Wirkungen zu erwarten sind
zum Beispiel Sanierung des Abwasserkanalsystems
- **risikohaft:** Projekte, die keine ausreichenden Angaben über mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede und Wirkungen enthalten, weshalb das Risiko besteht, dass der Chancengleichheitsaspekt nicht (ausreichend) berücksichtigt wird
zum Beispiel Verkehrs- und Freiraumplanung ohne explizite Berücksichtigung unterschiedlicher Mobilitätsverhalten und Nutzungsanforderungen von Frauen und Männern

- **negativ:** Projekte, bei denen – ohne Begleitmaßnahmen – die Fortschreibung von Ungleichheiten zu befürchten ist
zum Beispiel die Förderung von MitarbeiterInnenschulungen, wo – ohne Steuerung – der Erfahrung nach Unternehmen hauptsächlich ihre jungen männlichen Beschäftigten aus der mittleren Managementebene weiterbilden lassen

13.2 Spezifische Chancengleichheitsprojekte

Spezifische Projekte zur Förderung von Frauen sind wichtig, damit geschlechtsspezifische Probleme und Ungleichheiten in der Region unmittelbar bekämpft werden können.

> zum Weiterlesen

Auf der Homepage der Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF (www.gem.or.at) gibt es eine Datenbank, in der Materialien mit vielen Projektbeispielen zu finden sind.

Da Gender Mainstreaming eine relativ neue Strategie ist, ist es wichtig, zur Unterstützung der Umsetzung begleitende Maßnahmen und Pilotprojekte zu initiieren, zum Beispiel zur Bewusstseinsbildung und Schulung der AkteurInnen.

Die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern als Ziel eines Regionalprogramms wird eine umso breitere Wirkung entfalten können, je mehr auf die Einbindung von möglichst vielen PartnerInnen geachtet wird. Hierzu können im Rahmen des Programms beispielsweise bewusstseinsbildende und aktivierende Maßnahmen durchgeführt werden, die der Sensibilisierung relevanter PartnerInnen und der Verbreitung des Ziels Chancengleichheit in der Region dienen.

die 3R-Methode

Die 3R-Methode ist ein analytisches Instrument aus Schweden, mit dessen Hilfe die nötigen Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Bereich systematisch erhoben werden können. Gleichzeitig beinhaltet es ein starkes aktivierendes Potential, da die AkteurInnen selbst in die Untersuchung einbezogen werden. In Begleitung von ExpertInnen untersuchen sie die Bereiche ihres Tätigkeitsfeldes und setzen sich mit der Frage der Chancengleichheit im eigenen Wirkungsbereich aktiv auseinander. Die 3 ‚R,s‘ stehen für:

Repräsentation

Die erste Frage bezieht sich auf die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männer als AkteurInnen und Zielgruppen im betreffenden Bereich, auf ihre Stellung und Funktionen. zum Beispiel: Mitglieder von Gremien und Ausschüssen, GemeinderätInnen, MitarbeiterInnen in Behörden, Kontaktpersonen in Konsultationsverfahren, EmpfängerInnen von Dienstleistungen und Förderungen, BenützerInnen öffentlicher Infrastruktur wie Verkehr und Freizeitanlagen, KünstlerInnen, die in der örtlichen Galerie ausgestellt werden etc.

Ressourcen

Im zweiten Schritt wird die Verteilung von Ressourcen wie Geld, Zeit und Raum nach Frauen und Männern untersucht. zum Beispiel: soziale Transferleistungen, Raum, den Mädchen und Burschen nutzen (Parks), Zeit, die den von Frauen und Männern eingebrachten Themen zur Diskussion gewidmet wird, Geld, das in Angebote investiert wird, die vor allem von Frauen oder von Männern genutzt werden etc.

Realität

Während Repräsentation und Ressourcen quantitative Variablen sind, ist das dritte R für Realität eine qualitative Dimension: Es geht um die Frage nach den Ursachen für die Unterschiede in der Repräsentation und der Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern. Hier geht es auch um die Hinterfragung von Rollenbildern, von Normen und Werten, weshalb offene Diskussionen notwendig sind.

Das dritte R zielt auf die Kernfrage. Was wird gemacht? Warum wird es auf diese Art und Weise gemacht? Werden die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleichem Ausmaß getroffen? Sind Frauen und Männer mit unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert? Welche Geschlechtsbilder und Normen leiten die Aktivitäten und Maßnahmen?

Die 3R-Methode wurde in Schweden in neun Kommunen im Rahmen des Projekts JÄMKOM getestet. In Ausschüssen wurden verschiedene Themenbereiche (Kommunale Entscheidungsprozesse, Raumplanung, Schule, Kultur und Freizeit, soziale Dienstleistungen) untersucht. Es wurden unterschiedliche Informationen (BesucherInnenfrequenzen, Kontaktlisten, Zeittabellen, Gehaltspyramiden etc.) erhoben und auf unterschiedlichen Wegen nach Ursachen und Erklärungen gesucht (Interviews, Diskussionsrunden, Besuche von Einrichtungen vor Ort u.ä.).

In dieser intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema wurden den Beteiligten geschlechtsspezifische Strukturen durch eigene Anschauung bewusst, und anstelle von allgemeinen Debatten wurden konkrete Diskussionen über Gleichstellung in den jeweiligen Bereichen und notwendige Veränderungen möglich. Dies stellt die Grundlage für konkrete Zielsetzungen und Planungen dar.

> zum Weiterlesen:

The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government. Contact: Swedish Association of Local Authorities, Stockholm. eMail: sk@svekom.se; zum Downloaden unter <http://www.svekom.se/jamstallldhet/rapporter.htm>

14 Programmevaluierung

Auch die Evaluierung von Programmen und Projekten erfolgt nach Gender Mainstreaming Prinzipien in geschlechtssensibler Perspektive. Alle Daten werden geschlechtsspezifisch ausgewertet und die Ergebnisse geschlechtsspezifisch analysiert. Es ist zu überprüfen, ob und warum die Maßnahmen unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männern hatten. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- Output (Beteiligung von Frauen und Männern)
- Outcome (wie haben die Frauen und Männer profitiert)
- Impact (Wirkung auf den Abbau von Ungleichheiten)

Im Besonderen ist zu überprüfen, ob und in welchem Ausmaß die Chancengleichheitsziele des Programms erreicht werden konnten.

> zum Weiterlesen:

im Anhang A4, S. 66: Beispiele für Chancengleichheitsindikatoren
Die Europäische Kommission macht in ihrem technischen Themenpapier zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen beispielhafte Vorschläge für Indikatoren zu den Gleichstellungszielen auf den drei Ebenen Output, Ergebnis und Wirkung.

Die Analyse und Bewertung geschlechtsspezifischer Ergebnisse und Wirkungen setzt Gender Expertise voraus. Der Nachweis von Gender Expertise sollte deshalb bei der Ausschreibung von Evaluationsstudien eingefordert werden.

15 Zusammenfassung

Gender Mainstreaming in der Programmplanung bedeutet:

- auf die Beteiligung von Frauen und Männern bei der Programmerstellung zu achten sowie Chancengleichheitsbeauftragte und Gender ExpertInnen in das Planungs- und Konsultationsverfahren einzubeziehen
- die unterschiedlichen Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu erheben und die strukturellen Ursachen dafür zu analysieren
- Chancengleichheit als Ziel für das Programm zu formulieren und zu konkretisieren
- sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleichermaßen an den geplanten Maßnahmen teilhaben und davon profitieren können (Zugang, Teilhabe und Nutzen)
- zu überprüfen, welche möglichen Auswirkungen die geplanten Maßnahmen auf Frauen und Männer sowie auf das Geschlechterverhältnis haben, welchen Beitrag sie zur Förderung der Chancengleichheit leisten, sowie die Maßnahmen entsprechend des formulierten Ziels zu modifizieren und zu ergänzen
- das Programm um spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu ergänzen
- ein Bewertungssystem zur Projektauswahl nach Gender Mainstreaming Prinzipien festzulegen
- Indikatoren für die Begleitung und Bewertung nach Gender Mainstreaming Prinzipien festzulegen

Gender Mainstreaming in der Programmumsetzung bedeutet:

- ein Prüfungsverfahren und Bewertungssystem für die Auswahl von Projekten bezüglich ihrer geschlechtssensiblen Gestaltung und ihrer geschlechtsspezifischen Wirkung einzusetzen
- alle Projekte geschlechtssensibel zu gestalten und umzusetzen
- Begleitmaßnahmen zu setzen, die den gleichen Zugang, die gleiche Beteiligung und den gleichen Nutzen von Projekten für Frauen und Männern fördern
- spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit durchzuführen
- spezifische Maßnahmen zur Unterstützung der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Region durchzuführen

Gender Mainstreaming in der Programmevaluierung bedeutet:

- die Projekte und das Gesamtprogramm hinsichtlich geschlechtsspezifischer Wirkungen zu überprüfen
- zu untersuchen, ob und in welchem Ausmaß die unter dem Gesichtspunkt Chancengleichheit formulierten Ziele erreicht wurden

Literaturverzeichnis

> zum Weiterlesen

Auf der Homepage der Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im ESF (www.gem.or.at) gibt es eine Datenbank, wo umfangreiche Materialien zum Thema mit Bezugsadresse zu finden sind.

- Arcidonna:** Rezepte für das Mainstreaming. (Internetdokument: www.mainstreaming.it) Ort und Jahr o.A.
- Area Development Management Ltd:** Towards Gender Equality in Integrated Local Development. Dublin 1996
- Aufhauser Elisabeth, Vera Hinterleitner:** Re-Vision unserer Geschlechterbilder. Weiblichkeit und Männlichkeit in der regionalen Entwicklung. Thesenpapier zur Konferenz ‚Chancengleichheit und Regionalentwicklung‘ am 6. und 7. April 2000 in Steyr
- Berichterstattergruppe für Gleichberechtigung von Frauen und Männern:** Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Schlußbericht über die Tätigkeit der Group of Specialists on Mainstreaming des Europarates. Deutsche Übersetzung im Auftrag der österreichischen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz. Wien 1998
- Braithwaite, Mary; Wuiame, Nathalie:** Manual for Integrating Gender Equality into Local and Regional Development. Engender, Brussels, ohne Jahr
- Büro für Frauenfragen des Landes Oberösterreich:** Chancengleichheit und Regionalentwicklung. Regionale Netzwerke als Antwort auf europäische Herausforderungen. Materialien der Tagung vom 6.–7. April 2000 in Steyr
- Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg (Hg):** „...und dann werden sie radikal“. Weibliche Lebenswelten im ländlichen Raum. 2. Salzburger Frauenbericht. Salzburg 1997
- Centre for Regional Economic and Social Research:** Gender and Regeneration Project. Developing Tools for Regeneration Partnerships Methodology for Gender Impact Assessment. Sheffield 2000
- Centre for Regional Economic and Social Research:** Women in Local and Regional Development: Gender Equality Issues in Participation and Consulting. (Seminar 5) Sheffield 2000
- Council of Europe: Conference on Gender Mainstreaming:** A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Recommendations of the Working Groups. Strasbourg 1999
- Council of Europe: Conference on Gender Mainstreaming:** A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Presentation of Gender Mainstreaming projects. Strasbourg 1999
- Council of Europe: Conference on Gender Mainstreaming:** A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Recommendations of the Working Groups. Strasbourg 1999
- Council of Europe: Conference on Gender Mainstreaming:** A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Presentation of Gender Mainstreaming projects. Strasbourg 1999
- Danilda, Inger; Nordqvist, Marie:** Chancengleichheit und Mainstreaming in Schweden. Report über die Mainstreaming-Rezepte; Ort o.A. (Download: <http://www.infcom.it/arcidonna/mainstreaming/documentide/documentide.htm>) 1999

- Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit:** Gender-Differenzierung im Projektzyklus. Hinweise zur Planung, Monitoring und Evaluierung. Eschborn 1995
- EOC: Equal Opportunities Commission:** Mainstreaming gender equality in local government. A Framework. Manchester, Glasgow, Cardiff 1997 (ec)
- Equal Opportunities Commission (EOC):** Mainstreaming gender equality in local government. Synthesis Report. Manchester, Glasgow, Cardiff 1997
- EuroFem:** Toolkit for Mobilizing Women into Local and Regional Development. Helsinki 1998
- Europäische Kommission, Referat Fraueninformation:** Frauen und nachhaltige Entwicklung... Gestaltung unserer Lebensqualität. Sonderheft von Frauen Europas Nr. 46, Brüssel 1998
- Europäische Kommission:** Chancengleichheit für Frauen und Männer. Texte aus dem Gemeinschaftsrecht. Luxemburg 1999a
- Europäische Kommission:** Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen. Technisches Papier 3 zum neuen Programmplanungszeitraum 2000–2006. 2000
- Europäische Kommission:** Frauen in der Entwicklung des ländlichen Raums. Für eine sichere Zukunft des ländlichen Raums in Europa. Luxemburg 2000a
- Europäische Kommission: Grünes Europa.** Der wirtschaftliche Beitrag und die Situation der Frauen in ländlichen Gebieten. 1/94
- Europäische Kommission:** Labour situation and strategies of farm women in diversified rural areas of Europe. Ort o.A., 1998
- Europäische Kommission:** Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Luxemburg 1998
- Europäische Kommission:** Mitteilung der Kommission über die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds (Leitlinien für die Programme des Zeitraums 2000-2006)
- Europäische Kommission:** Mitteilung über die Einbindung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. 1996
- Finder, Ruth u.a.:** Teilzeitarbeit – Auswirkungen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation. Forschungsbericht aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr.53. Wien 1995
- Fitzgerald, Rona:** Toolkit for Mainstreaming Equal Opportunities into Structural Fund Programmes in Scotland. Glasgow Jahr o.A.
- Frauenbericht 1995.** Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Hgg. von der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/ Bundeskanzleramt. Wien 1995
- Frauenbüro der Stadt Wien:** Leitfaden Gender Mainstreaming. Wien 2000
- Frauenreferat des Landes Tirol:** „Frauenleben im Herrgottswinkel“. Weibliche Lebenswelten in Osttirol. Osttiroler Frauenbericht. Jahr o.A.
- Horelli, Liisa (Hg):** Proceedings of the Eurofem International Conference on Local and Regional Sustainable Human Development from the Gender Perspective. Helsinki 1998
- Horelli, Liisa, 1997:** The Quest for Gendered Methodology of Evaluation in the Context of Structural Fund Interventions. Paper prepared for the conference of European Evaluation Society, March 5–8, 1997, Stockholm
- Horelli, Liisa:** Engendering Evaluation of European Regional Development. In: Evaluation Vol. 3 (4) 1997, Hgg von EDRI, Tje Tavistock Institute London, S.435–450

- International Labour Office:** Guidelines for the Integration of Gender Issues into the Design, Monitoring and Evaluation of ILO Programmes and Projects. Geneva 1995
- Koordinierungsgruppe Frauenbelange im REK (Regionales Entwicklungskonzept für die Metropolregion Hamburg):** Positionspapier der Koordinierungsgruppe zum REK-Handlungsrahmen. Hamburg, Hannover, Kiel 1995
- Koppel, Mechthild; Ochs, Christiane; Ziegler, Astrid:** Frauenförderung und regionale Strukturpolitik – ein mühsamer Weg einer Annäherung. In: WSI Mitteilungen 6/1996, S. 368–378
- Kreimer, Margareta:** Arbeitsteilung als Diskriminierungsmechanismus – geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation in Österreich. Paper präsentiert auf der ESF-Informationsveranstaltung des BMAGS am 28. Jänner 2000, Wien 2000
- March, Candida; Smyth, Ines; Mukhopadhyay, Maitrayee:** A Guide to Gender-Analysis Frameworks. Oxford 1999
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen:** Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen nach dem Programm „Arbeit und Qualifizierung (AQUA)“ des Landes Nordrhein-Westfalen. 1997
- Naylon, Isabel; Weber, Friederike:** Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. AMS-Report 14. Wien 2000
- Oedl-Wieser, Theresia:** Emanzipation der Frauen auf dem Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge. Bundesanstalt für Bergbauernfragen, Forschungsbericht Nr. 40, Wien 1997
- Pimminger, Irene:** Chancengleichheit im ESF. Qualitative Analyse. Teilendbericht an das WIFO. Wien 1999a
- Pimminger, Irene:** Was heißt Chancengleichheit? Analysekatogorien der Evaluierung von arbeitsmarktpolitischen Programmen. In: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg): Europa und alles wird gut? Chancen und Grenzen der Gleichstellungspolitik des Europäischen Sozialfonds in Österreich. Tagungsdokumentation. Wien 1999b
- Rees, Teresa:** Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies. London 1998
- Rees, Teresa:** Tinkering, tailoring, transforming: Principles and tools of Gender Mainstreaming. Keynot Speech. Conference on Gender Mainstreaming: A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Conclusions by the General Rapporteur. Council of Europe, Strasbourg 1999
- Sabbadini, Linda Laura:** Gender statistics: A fundamental tool for Gender Mainstreaming. Keynot Speech. Conference on Gender Mainstreaming: A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Conclusions by the General Rapporteur. Council of Europe, Strasbourg 1999
- Sabbadini, Linda Laura:** Gender statistics: A fundamental tool for Gender Mainstreaming. Keynot Speech. Conference on Gender Mainstreaming: A Step into the 21st Century. Athens, 18–18 September 1999. Conclusions by the General Rapporteur. Council of Europe, Strasbourg 1999
- Status of Women Canada:** Economic Gender Equality Indicators. Hgg. von Federal-Provincial/ Territorial Ministers. Ottawa 1999
- Status of women Canada:** Gender based Analysis. A guide for policy making. Working Document, Ottawa 1998
- Status of Women Canada:** Gender Equality Indicators: Public Concerns and Public Policies. Ottawa 1999

- Stepanek, Brigitte:** Gleichstellung und Kommunen...? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden auf kommunaler Ebene. Hgg. vom Frauenbildungsnetzwerk Ostsee. Rostock 1999
- Stepanek, Brigitte:** Gleichstellung von Frauen... und Männer? Studie zur Gleichstellungspolitik in Schweden. Hgg. vom Frauenbildungsnetz Ostsee. Rostock, Jahr o.A.
- Swedish Association of Local Authorities:** The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government. On gender mainstreaming and the 3R method in Swedish municipalities. Stockholm 1999
- Teubner, Ulrike:** Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/New York 1992
- Verloo, Mieke:** On the conceptual and theoretical roots of gender mainstreaming. Paper presented at the 1st meeting of the ESRC Seminar Series, Sheffield Hallam University 1999
- Verloo, Mieke; Roggeband, Connie:** Gender impact assessment: The development of a new instrument in the Netherlands. In: Impact Assessment V.14 Nr 1/1996, International Association for Impact Assessment 1996

Anhang

A1 Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheit

geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Die Trennung westlicher Industriegesellschaften in eine private und eine öffentliche Sphäre entwickelte sich historisch geschlechtsspezifisch. Die öffentliche Sphäre – Berufsleben, Wirtschaft, Politik und Kultur – galt als jene der Männer, während Frauen dem privaten – häuslichen und familiären – Bereich zugeschrieben wurden. Damit wurde jedoch gleichzeitig eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern festgelegt. Zum einen werden in unserer Gesellschaft jene Bereiche und Verantwortlichkeiten, die den Männern zugeschrieben werden, höher gewertet als jene der Frauen. Zum anderen wurden durch die Arbeitsteilung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit ökonomische Ungleichheiten und Abhängigkeiten der (Ehe)Frauen von den (Ehe)Männern geschaffen. Indem die Männer die öffentliche Sphäre dominieren, haben sie überdies die wirtschaftliche und politische Entscheidungsgewalt und bestimmen das gesellschaftliche und kulturelle Leben.

In 'modernisierter' Form zeigt sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Erwerbsarbeit und Familienarbeit in der Art ihrer Kombination. Immer mehr Frauen sind berufstätig und sind damit in die vormals 'männliche' Sphäre Arbeitsmarkt vorgedrungen, die geprägt ist von dem männlichen Leitbild kontinuierlicher und uneingeschränkter Vollzeittätigkeit. Dieses Leitbild geht davon aus, dass die (männliche) Arbeitskraft durch die eheliche Partnerin von der Hausarbeit und Kinderbetreuung entlastet wird, und deshalb ganztags und durchgängig beruflich verfügbar ist. Für erwerbstätige Frauen ist jedoch der Verantwortungsbereich Familie aufrecht geblieben. Da Männer umgekehrt nicht im gleichen Ausmaß in diese 'weibliche' Sphäre vorgedrungen sind und Familienaufgaben übernommen haben, müssen berufstätige Frauen die familiären Arbeiten zusätzlich ohne Entlastung durch ihre Partner bewältigen. Damit können sie die männliche Norm kontinuierlicher Vollzeittätigkeit und uneingeschränkter Verfügbarkeit im Berufsleben nie ganz erfüllen und müssen Nachteile bei der Berufslaufbahn und beim Einkommen in Kauf nehmen.

Ungleichheiten im Erwerbsleben werden auch im Sozialsystem fortgeschrieben, weil zum Beispiel soziale Leistungen, wie Arbeitslosengeld und Pension, an die Einkommenshöhe und -dauer gekoppelt sind.

Da die Zuständigkeit der Frauen für Familie und Haushalt immer noch die Regel ist, bedeutet dies für sie nicht nur im tatsächlichen Fall familiär bedingter beruflicher Abstriche eine Schlechterstellung im Erwerbsleben. Die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung bedingt eine Stereotypisierung weiblicher Erwerbstätigkeit, die Frauen ein geringeres berufliches Engagement und hohe Abwanderungsbereitschaft aufgrund der familiären 'Alternativrolle' unterstellt, unabhängig davon, ob sie nun tatsächlich Kinder haben bzw. haben werden oder Partner haben, die sie bei der Betreuung unterstützen. Daher werden – potentielle Mutterschaft und Familienarbeit vorwegnehmend – Frauen qua Geschlecht auf marginalere berufliche Positionen verwiesen.

atypische Beschäftigung

Frauen versuchen die Vereinbarung von Beruf und Familie häufig zu bewältigen, indem sie ihre Berufslaufbahn temporär unterbrechen und Teilzeit oder in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten – mit all den negativen Konsequenzen für die (mangelhafte) eigene Existenzsicherung und die soziale Absicherung. Die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt wird durch atypische Beschäftigung fortgeschrieben. Das Teilzeitangebot beispielsweise ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüber hinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen.

Das Beschäftigungssystem ist geschlechtsspezifisch strukturiert nach einem gut integrierten 'männlichen' Kernarbeitsmarkt und einem marginalisierten peripheren 'weiblichen' Arbeitskräfteangebot.

horizontale Segregation des Arbeitsmarktes

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in typische 'Frauen'- und 'Männerarbeit' bzw. 'Frauen'- und 'Männerberufe' führt zu einer horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Branchen und Berufe mit jeweils überproportionalen Frauen- oder Männeranteil. Dabei sind Frauen auf weniger Berufe konzentriert als Männer, und die Männer-

berufe sind stärker segregiert als Frauenberufe, d.h. der Frauenanteil in Männerberufen ist viel geringer als der Männeranteil in Frauenberufen (Kramer 2000). Trotz Angleichung des Bildungsniveaus beginnt die geschlechtsspezifische Segregation bereits bei der Berufsausbildung, wobei das Berufswahlspektrum der Mädchen – und damit die Berufschancen – deutlich eingeschränkter ist als jenes der Burschen (etwa zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf fünf Lehrberufe).

Die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes mit der starken Konzentration von Frauen auf wenige bestimmte Berufs- oder Tätigkeitsfelder ist vor allem deswegen problematisch, weil Tätigkeitsbereiche mit überproportionalem Frauenanteil durch geringeres Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind. Frauenberufe sind häufiger Sackgassenberufe ohne Anschluss- und Karrieremöglichkeiten, und typisch 'weibliche' Tätigkeiten werden tendenziell geringer bewertet – und bezahlt – als 'männliche' Tätigkeiten. Durch geschlechtsspezifisch codierte Berufsbewertungen werden Hierarchien aufgebaut, die insbesondere für die Entlohnung ausschlaggebend sind. Diese Benachteiligungen sind aber – da sie nicht direkt sondern strukturell erfolgen – schwerer sichtbar. Als Begründung für die Vergeschlechtlichung von Berufen als 'Frauenarbeit' wird vielfach das vorgeblich spezifisch 'weibliche Arbeitsvermögen' in Kohärenz zur Familien- und Hausarbeit angeführt. Dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes dadurch nicht zu erklären ist, zeigt allein der Wandel von Geschlechtstypisierungen im Lauf der Zeit. Viele heute 'typische Frauenberufe' waren vormals 'Männerberufe', zum Beispiel Sekretär/in oder Friseur/in (vgl. Teubner 1992). Ebenso wenig lassen sich dadurch Unterschiede in den länderspezifischen Segregationsmustern erklären (vgl. Rubery 1993). Vielmehr zeigt die Geschichte von Berufen, dass „die Etikettierung eines Berufs als Frauenberuf weit mehr mit Status und Prestige zu tun hat als mit der konkreten Art der Tätigkeit“ (Teubner 1992, 41). Frauen können insbesondere dann in ehemals von Männern dominierte Berufsbereiche vordringen, wenn diese für letztere an Attraktivität verloren haben. Wenn Männer umgekehrt in Frauenberufen tätig werden, so nehmen sie vorwiegend höhere Positionen ein.

vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bereits die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes in geschlechtsspezifische Teilarbeitsmärkte beinhaltet also eine Benachteiligung für Frauen, da besonders Branchen mit hohem Frauenanteil schlechtere berufliche Bedingungen und Chancen bieten. Noch deutlicher manifestiert sich die Diskriminierung von Frauen in der geschlechtsspezifischen vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Obwohl sich das Qualifikationsniveau der Frauen deutlich erhöht hat, sinkt der Frauenanteil immer noch, je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist. Die strukturelle Schlechterstellung der Frau im Erwerbsleben schlägt sich in der Konzentration von Frauen in unteren Berufsebenen und der männlichen Dominanz in gehobenen Positionen nieder. Frauen werden auch bei gleicher Qualifikation auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer und stoßen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn bald an eine 'gläserne Decke': Das typische weibliche Muster der Berufslaufbahn ist gekennzeichnet durch die 'Nicht-Karriere' auf niedrigen bzw. mittleren beruflichen Positionen. Die Ungleichheiten durch die schlechtere berufliche Erstplatzierung der Frauen beim Berufseinstieg lassen sich schwer kompensieren, im Gegenteil verschärfen sich die geschlechtsspezifischen hierarchischen Differenzen im Verlauf des Berufslebens weiter. (Frauenbericht 1995)

Frauen werden weit häufiger in Tätigkeitsfeldern eingesetzt, die ihrer Qualifikation nicht adäquat sind, auch eine gute Ausbildung stellt für Frauen noch keine Garantie dar, ihre berufliche Position verbessern zu können und in den Genuß damit verbundener Vorteile wie höheres Einkommen, bessere Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen zu kommen (Frauenbericht 1995). Entgegen Erklärungsansätzen, die die geringe Präsenz von Frauen in gehobeneren Berufsfeldern und beruflichen Hierarchieebenen auf das geringere Qualifikationsniveau von Frauen zurückführen, zeigte beispielsweise Teubner auf, dass die beruflichen Einsatz- und Zuweisungsmuster nicht neutral über Qualifikation funktionieren, sondern geschlechtsspezifisch kodiert sind. Sie weist nach, dass eine „Dominanz von Geschlecht über Qualifikation“ besteht und die Geschlechterhierarchie als Organisations- und Normierungssystem im Erwerbsleben wirkt. (Teubner 1992)

öffentliche Teilhabe und Entscheidungsmöglichkeiten

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sowie die ungleiche Verteilung von bezahlter Arbeit (horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes) bedingt auch ungleiche Partizipationsmöglichkeiten an Gestaltungs- und Entscheidungsstrukturen. Je mehr Frauen von entscheidenden Positionen im Erwerbsleben ausgeschlossen sind, um so stärker ist das Erwerbs- und Gesellschaftsleben an von Männern formulierten Leitbildern orientiert, umso geringer sind die Chancen von Frauen, ihre Standpunkte und Interessen einzubringen.

Solange die Spielregeln zugunsten der Männer definiert sind, solange werden die Frauen eine 'Problemgruppe' sein.

A2 Pragmatische und strategische Fördermaßnahmen

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit lassen sich graduell in pragmatische und strategische unterscheiden.² Pragmatische Förderung zielt auf die Kompensation von aktuellen Benachteiligungen und Hemmnissen von Frauen, die sich aus ihren geschlechtsspezifischen Rollen und Positionen ergeben, und setzt primär auf der individuellen Ebene an. Pragmatisch macht die Förderung der Beschäftigung von Frauen in traditionellen Frauenberufen Sinn, da hier der Nachfrage sowohl der Zielgruppe als auch des Arbeitsmarktes nachgekommen wird; die Beschäftigungschancen also vorweg gut bzw. besser sind. Den betreffenden Frauen wird dadurch der Berufseinstieg ermöglicht, gleichzeitig wird jedoch die horizontale Arbeitsmarktsegregation reproduziert. Pragmatische Förderung dient dem Ausgleich von Benachteiligungen und der unmittelbaren Verbesserung der Lebenssituation von den Betroffenen. Zur Verfolgung des Ziels Chancengleichheit ist der pragmatische Ansatz alleine jedoch nicht ausreichend. Strategische Ansätze zielen langfristig auf die Verringerung struktureller Ungleichheiten wie zum Beispiel die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes; etwa mittels Maßnahmen, die auf Berufswahlprozesse von Mädchen und jungen Frauen zielen, Qualifizierungsmaßnahmen

2) Diese analytische Unterscheidung wurde erstmals von Maxine Molyneux geprägt und von Caroline Moser weiter entwickelt (vgl. March u.a. 1999)

für Frauen im nichttraditionellen Bereich, die Förderung von Unternehmensgründerinnen und von Frauen in Schlüsselpositionen.

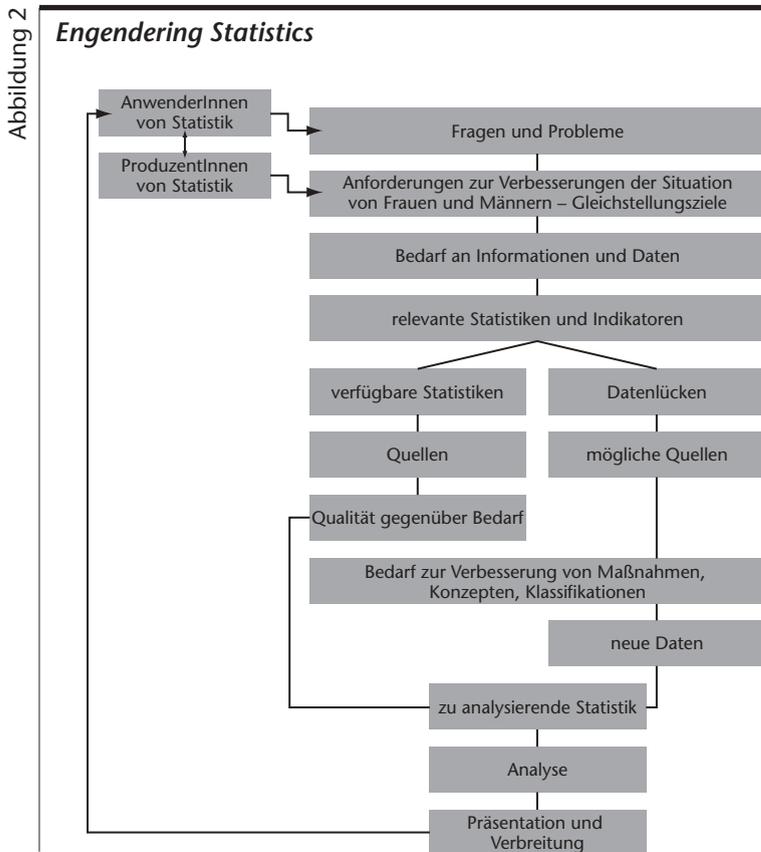
Im Idealfall ergänzen sich beide Ansätze, da pragmatische Förderung alleine langfristig zu kurz greift, strategische Maßnahmen jedoch ohne die Berücksichtigung unmittelbarer Problemlagen und Hemmnisse auf individueller Ebene zum Scheitern verurteilt sind. Die Förderung der Chancengleichheit bewegt sich jedoch im Spannungsfeld individueller und gesellschaftlich-struktureller Situationen von Frauen, was zu Widersprüchlichkeiten und Zielkonflikten führen kann. Während pragmatische Maßnahmen individuell unterstützen, jedoch bestehende Verhältnisse reproduzieren oder zumindest nicht abbauen können, sind strategische Maßnahmen nicht immer unmittelbar individuell positiv wirksam. Nichttraditionelle Qualifizierungsmaßnahmen, die strategisch der Arbeitsmarktsegmentation entgegenwirken sollen, können für die Teilnehmerinnen etwa insofern problematisch sein, als sich der Berufseinstieg aufgrund des Einstellverhaltens von Betrieben als schwieriger erweisen kann bzw. die Frauen prinzipiell mit all jenen Schwierigkeiten, die sich aus ihrer Vorreiterinnenrolle ergeben können, rechnen müssen. Dies können beispielsweise ein Legitimationsdruck im privaten und beruflichen Umfeld sein oder die Notwendigkeit, mehr als männliche Kollegen leisten zu müssen, um Vorurteilen begegnen und Anerkennung finden zu können.

Umgekehrt kann ein pragmatisches Vorgehen im strategischen Verständnis kontraproduktiv sein. Die Ausweitung von Teilzeitmöglichkeiten für Frauen beispielsweise eröffnet diesen Beschäftigungschancen trotz Betreuungspflichten, jedoch ist die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung mit Konsequenzen verbunden, die die Schlechterstellung von Frauen am Arbeitsmarkt fortschreiben. Das Teilzeitangebot ist überwiegend auf wenige bestimmte, typisch weibliche Berufssparten konzentriert, wodurch sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hier noch deutlicher ausprägt. Darüberhinaus sind Teilzeitarbeitsplätze meist gekennzeichnet durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen. Das Einkommen reicht selten zur eigenständigen Existenzsicherung. Ebenso können dadurch kaum Ansprüche auf eine ausreichende soziale Sicherung im Falle von Arbeitslosigkeit oder Alter erworben werden (vgl. z.B. Finder 1995). Ökonomische Abhängigkeiten werden dadurch festgeschrieben und weibliche Erwerbstätigkeit einmal mehr zum ‚Zuverdienst‘ degradiert. Abgesehen davon wird durch die Forcierung weiblicher Teilzeitarbeit die Verantwortlichkeit für Familie und Haushalt trotz Erwerbstätigkeit implizit weiterhin allein den Frauen zugeschrieben. Solange nicht vermehrt auch Männer die Möglichkeit der Teilzeitarbeit nutzen und sich dadurch deren Stellenwert und die damit verbunde-

nen Konsequenzen für die Frauenbeschäftigung verändern, bleibt diese pragmatisch sinnvolle Lösung strategisch ambivalent. Auch zeigt dieses Beispiel, dass Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit nicht unbedingt immer nur auf Frauen zielen müssen.

A3 Engendering Statistics

In Schweden wurde ein Modell der Statistikentwicklung und -verbesserung in geschlechtssensibler Perspektive entworfen:



> zum Weiterlesen:

Statistics Sweden: **Engendering Statistics. A Tool for Change.**
www.scb.se/eng/publikat/publindex.asp

A4 Beispiele für Chancengleichheitsindikatoren

Die Europäische Kommission macht in ihrem technischen Themenpapier zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen beispielhafte Vorschläge für Indikatoren zu den Gleichstellungszielen auf den drei Ebenen Output, Ergebnis und Wirkung:

Gleichstellungsziel:	ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
Output-Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ verminderte Disparitäten zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern ■ vermindertes Gefälle zwischen weiblichen und männlichen Arbeitslosen- und Langzeitarbeitslosenquoten ■ verminderte vertikale und horizontale Segregation zwischen Frauen und Männern in bestimmten Wirtschaftszweigen (NACE) und Berufsgruppen (ISCO) ■ Vermindertes Gefälle im Verdienst von Frauen und Männern
Gleichstellungsziel:	ausgewogenere Teilnahme von Frauen und Männern an Maßnahmen zur allgemeinen und beruflichen Bildung
Output-Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ verminderte Disparitäten zwischen den beruflichen Qualifikationen von Frauen und Männern in der Zielgruppe, den Zielgruppen nach Qualifikationsniveau und Berufsfeldern ■ mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer in Qualifikationen und Stellung auf dem Arbeitsmarkt nach der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen
Wirkungsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ höherer Anteil Frauen, die Unternehmen gründen ■ höherer Anteil Frauen, die Unternehmen in den Bereichen Forschung und Technologie gründen
Wirkungsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nettoanstieg der Zahl der Betreuungsplätze für abhängige Personen ■ Nettoanstieg der Anzahl ausgebildeter Betreuungspersonen ■ Nettoanstieg der Dienstleistungen in unmittelbarer Nähe
Wirkungsindikatoren	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

Quelle: Europäische Kommission: Technisches Papier 3 zur Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, zum Downloaden auf http://inforegio.cec.eu.int/wbdoc/docoffic/working/mains_de.htm

Kulturlandschaftsforschung

Informationen zum Forschungsprogramm

Das Forschungsprogramm ‚nachhaltige Entwicklung österreichischer Landschaften und Regionen‘ (kurz: Kulturlandschaftsforschung, KLF) ist ein Bestandteil der umweltorientierten Auftragsforschung des Wissenschaftsministeriums. Es spannt sich über die Zeit von 1992 bis 2004 und wird in Kooperation mit dem Bundeskanzleramt, dem Landwirtschafts- und Umweltministerium, dem Wirtschaftsministerium und den Bundesländern ausgeführt; für die Finanzierung werden auch internationale Forschungs- und Regionalförderungsmittel und private Sponsoren genutzt.

Kulturlandschaftsforschung versucht, an die komplexen Aufgaben einer problemlösungsorientierten Auftragsforschung mit innovativen Forschungsmethoden heranzugehen. Die methodische Ausrichtung setzt auf Inter- und Transdisziplinarität. Von den Projekten wird eine gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Natur- und Kulturwissenschaften verlangt. Außerdem wird von den Forschenden erwartet, dass sie den universitären Elfenbeinturm verlassen, sich mit den Bedürfnissen der Bürger und Bürgerinnen auseinandersetzen, das Wissen außerhalb der Wissenschaft nutzen.

Drei programmatische Ziele bestimmen die Kulturlandschaftsforschung und die Umsetzung ihrer Ergebnisse:

- wesentliche Reduzierung der anthropogenen Stoffflüsse
- Optimierung der Beziehung zwischen Biodiversität und Lebensqualität
- Förderung der Lebens- und Entwicklungsoptionen innerhalb der Landschaftsdynamik

Thematisch spannt das Programm einen weiten Bogen; bearbeitet werden die Forschungsfelder Biodiversität und Lebensqualität, Wahrnehmung, Genese und Wandel der Landschaft, Multifunktionalität und Nutzungskonflikte, Steuerung und Umsetzung, gesellschaftliche Infrastruktur, Wasser und Feuchtgebiete, Stadt – Umland, ländliche Entwicklung. In Begleitprojekten wird nach Qualitätskriterien und Methoden inter- und transdisziplinärer Forschung gesucht, die Zusammenarbeit mit Künstlern und Künstlerinnen erprobt, der Einsatz neuer Medien getestet und Öffentlichkeitsarbeit geleistet. Auch Marketingkonzepte für Forschungsprodukte werden erstellt.

Zudem wird die Internationalisierung der österreichischen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gefördert: durch Servicetätigkeiten wird der Aufbau von bi- und multilateralen Kooperationen sowie die Teilnahme an internationalen Forschungsförderungsprogrammen unterstützt.

Mittlerweile sind in der Kulturlandschaftsforschung fast 70 Projekte beauftragt; etwa 500 Forschende sind in das Programm involviert. Sie kommen aus über 40 Disziplinen und arbeiten in über 170 universitären, außeruniversitären und privaten Institutionen sowie in sonstigen Einrichtungen des Bundes und der Länder.

Das Wissenschaftsministerium versucht auch, das gesellschaftspolitische Ziel ‚Frauenförderung‘ in der Forschung umzusetzen; daher wurde der Förderschwerpunkt ‚Förderung von Frauen in der Wissenschaft‘ eingerichtet. In vielen KLF-Projekten wurde dadurch der Anteil der Wissenschaftlerinnen von durchschnittlich 30 % auf 50 % erhöht. Module, die die Zielquote von 50 % bereits erreicht haben, nehmen die Förderung zur Qualifizierung von Frauen in Anspruch. Mindestens die Hälfte der Arbeit wird in diesen Projekten von Frauen geleistet wird.

Stand Oktober 2001

Karolina Begusch-Pfefferkorn