

Das Prinzip der **Geschlechtergleichstellung** in den neuen ESF-Programmen (2007-2013)

Ein Rahmen für die Programmplanung



*Bericht einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe der Mitgliedstaaten für
Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming*

**EQUAL-Verwaltungsbehörden aus
Österreich, Belgien (Fr), Belgien (NI), Estland, Finnland, Spanien**

Juni 2006

Vorwort

Die Ad-hoc-**Arbeitsgruppe** für Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming, der Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedstaaten angehören, wurde gebildet, um Erfahrungen in diesem Bereich auszutauschen und Optionen für effektive Maßnahmen zur Integration der Grundsätze der Geschlechtergleichstellung und des Gender Mainstreaming in die Operationellen Programme für 2007-2013 zu entwickeln.

In der Arbeitsgruppe waren Österreich, Finnland, Spanien, Belgien (flämische und wallonische Region) und Estland vertreten. Die Verantwortung für die Entwicklung und Verwaltung der Strukturfondsprogramme und für die Integration der Geschlechtergleichstellung in Konzeption, Durchführungsstrukturen und -verfahren sowie in die Begleit- und Evaluierungssysteme der Operationellen Programme des ESF liegt in erster Linie bei den einzelnen Mitgliedstaaten. Diese können jedoch voneinander lernen. Die Arbeitsgruppe machte es sich zur Aufgabe, eine Plattform für den Austausch der im gegenwärtigen Zeitraum gezogenen Lehren sowie von Ideen und Plänen für ein effektives Gender Mainstreaming mit Unterstützung des ESF zu schaffen. Daraus ergaben sich folgende Aktivitäten der Arbeitsgruppe:

- Sie fungierte als Lenkungsgruppe für einen **Workshop** zur Frage der Integration von Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming in die neuen ESF-Programme. Dieser Workshop führte mehr als 100 an der Planung der neuen ESF-Programme beteiligte Vertreter und Vertreterinnen der Mitgliedstaaten zusammen.
- Sie entwarf das vorliegende **Reflexionspapier**, das sich mit der Bedeutung der Geschlechtergleichstellung und des Gender Mainstreaming sowie dem Nutzen ihrer Integration in die Programme befasst, Durchführungsoptionen auf Ebene der Operationellen Programme identifiziert und die für eine erfolgreiche Umsetzung unerlässlichen Vorkehrungen beschreibt.

Status und Zweck dieses Berichts

Der Rahmen wurde von einer Arbeitsgruppe der Mitgliedstaaten entwickelt und spiegelt die Ansichten dieser Arbeitsgruppe wieder. Sein Zweck besteht darin, bewährte Methoden im Bereich der Geschlechtergleichstellung und des Gender Mainstreaming herauszuarbeiten und praktische Hinweise dazu zu geben, wie die rechtlichen Verpflichtungen sowie die Erfordernisse einer guten Programmsteuerung erfüllt werden können. Nach Ansicht der Arbeitsgruppe müssen diese bewährten Methoden angewandt werden, um die Geschlechtergleichstellung zu einem festen Bestandteil der neuen ESF-Programme machen zu können.

Der erste Teil des Dokuments ist der rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Relevanz des Gender Mainstreaming gewidmet und dürfte von besonderem Interesse für die Entscheidungsträger/innen in den Mitgliedstaaten sein, die für die Gestaltung und Umsetzung der Programme der Europäischen Strukturfonds und für ihre Übereinstimmung mit der überarbeiteten Lissabon-Strategie und den strategischen Leitlinien der Gemeinschaft zur Kohäsion verantwortlich sind. Der zweite Teil und der Anhang sind den Erfordernissen jener gewidmet, deren Aufgabe es ist, die Programmgestaltungsdokumente zu entwerfen und anschließend für eine gute Umsetzung, Begleitung und Evaluierung der Programme zu sorgen.

Wir danken der Europäischen Kommission für die Unterstützung unserer Arbeit.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung

LAND	MITGLIED	E-mail
Österreich	Frau Elke Schmidt Frau Ulrike Rebhandl	elke.schmidt@equal-esf.at ulrike.rebhandl@bmwa.gv.at
Belgien (Flandern)	Frau Caroline Meyers	caroline.meyers@esf-agentschap.be
Belgien (FR u. DE)	Frau Jenny Charlier	jenny.charlier@fse.be
Estland	Frau Merlin Orgla	merlin.orgla@sm.ee
Finnland	Frau Riitta Kangasharju	riitta.kangasharju@mol.fi

	Herr Janne Pennanen	janne.pennanen@mol.fi
Spanien	Frau Susana Climent	sclimentd@mtas.es

Externe Expertin

Frau Suzanne Seeland	seeland@aol.com
----------------------	-----------------

1. DIE BEDEUTUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern zählt zu den grundlegenden Werten der Gemeinschaft und ist gemäß **Artikel 2** des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft eines der Anliegen, die von der Gemeinschaft **aktiv zu fördern sind**. In **Artikel 3** kommt der Grundsatz des Gender Mainstreaming in der Feststellung zum Ausdruck, dass die Gemeinschaft in all ihren Aktivitäten danach streben soll, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Darüber hinaus werden in **Artikel 13** aktive Maßnahmen gegen jegliche **Diskriminierung aufgrund von Geschlecht**, ethnischer Zugehörigkeit, Glaubensbekenntnis, Behinderungen, Alter oder sexueller Ausrichtung gefordert. Die **Artikel 137 und 141** schließlich beziehen sich auf die Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Sie schreiben Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz vor und verpflichten die Mitgliedstaaten, dafür zu sorgen, dass der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit angewandt wird.

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Gemeinschaft einen „dualen Ansatz“ gewählt, der positive Maßnahmen zur Unterstützung des unterrepräsentierten Geschlechts mit Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen verbindet. Das Gender Mainstreaming im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie ist ein Werkzeug, das dazu dient, die Ursachen der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in unseren Gesellschaften aufzudecken und besser zu verstehen, um geeignete Strategien zu ihrer Bewältigung entwickeln zu können. Es ermöglicht die Integration der geschlechtsspezifischen Perspektive in sämtliche Schritte politischer Prozesse – Planung, Umsetzung, Begleitung und Evaluierung – zwecks Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Wird dieses Instrument systematisch eingesetzt, so ermöglicht es beispielsweise, bei einer gegebenen Maßnahme die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Rechte, Zugang zu Ressourcen oder Teilnahme an der Entscheidungsfindung festzustellen.

Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) trägt diesem dualen Ansatz Rechnung, indem sie spezifische Ziele für Frauen (z.B. eine Beschäftigungsquote von 60%, eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Einkommen) mit der Notwendigkeit verknüpft, sämtliche Maßnahmen in der Geschlechterperspektive zu betrachten. Im Rahmen der reformierten EBS und ihrer Integration in das neue Lissabon-Programm der Gemeinschaft machen die Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008)¹ sowie die Mitteilung der Kommission über die strategischen Leitlinien der Gemeinschaft für den Zeitraum 2007-2013² klar, dass die Chancengleichheit, der Kampf gegen die Diskriminierung und die Förderung des Gender Mainstreaming unerlässlich sind, um Fortschritte auf dem Weg zur Vollbeschäftigung und zur Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Nichtbeteiligung am Arbeitsmarkt zu erzielen.

Trotz dieses umfassenden Rahmens gibt es weiterhin Ungleichbehandlung, die die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an allen Aspekten des gesellschaftlichen Lebens verhindern. Eine mehr oder minder paritätische Partizipation gibt Aufschluss über die politische Reife einer Gesellschaft. Davon sind wir noch weit entfernt. Auf dem Arbeitsmarkt haben die Männer weiterhin Vorteile gegenüber den Frauen, eine Tatsache, die die Vorstellungen von den Geschlechterrollen im Haushalt widerspiegelt und verstärkt, womit die bestehenden Unterschiede weiter polarisiert werden. Dabei gibt es deutliche Hinweise darauf, dass die Lebensführung der meisten Frauen sowie vieler Männer diesen engen Verhaltensrahmen mittlerweile sprengt.³ Offensichtlich verhindern die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie auf dem Arbeitsmarkt und der Mangel an Dienstleistungen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erleichtern, die Fortschritte in Bezug auf die EBS und die Lissabon-Strategie oder bremsen sie zumindest.

1 KOM(2005)141

2 KOM(2005)299

3 Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 2006, Europäische Kommission, KOM(2006)71 endg.

Einige Fakten und Zahlen zur Illustration der Situation⁴:

Beschäftigung und Einkommen

- Es gibt in der EU ein geschlechtspezifisches Beschäftigungsgefälle von 15% sowie ein geschlechtspezifisches Einkommensgefälle von 15%.
- Die Beschäftigungsquote der Frauen ist in den letzten Jahren deutlicher gestiegen als die der Männer, aber nicht alle Mitgliedstaaten dürften das Ziel erreichen, die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2010 auf 60% zu erhöhen. Ohne eine deutliche Steigerung der Frauenbeschäftigung kann die angestrebte Gesamtbeschäftigungsquote von 70%, die zu den übergeordneten wirtschaftlichen und sozialen Zielsetzungen der Union im Rahmen der Lissabon-Strategie zählt, nicht erreicht werden.
- Die sektor- und berufsbezogene Geschlechtersegregation in der EU ist ausgeprägt und nimmt weiter zu. (sektoral: 25,4%; berufsbezogen: 18,1%)⁵. Frauen üben sehr viel seltener als Männer Tätigkeiten mit Personalverantwortung aus. In den Unternehmen stellen Frauen lediglich 32% der Führungskräfte. Zudem sind Frauen in Spitzenpositionen deutlich unterrepräsentiert: nur 10% der Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder und 3% der Geschäftsführung großer europäischer Unternehmen sind Frauen.

Arbeitslosigkeit

- In vielen, wenn auch nicht in allen Mitgliedstaaten, ist die Arbeitslosigkeit der Frauen weiterhin höher als die der Männer. Das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Arbeitslosigkeit beträgt 2,1%.

Teilzeitarbeit

- Unter den Frauen gibt es unverhältnismäßig viele Teilzeitbeschäftigte (32,4% gegenüber 7% unter den Männern), was beträchtliche Nachteile für sie mit sich bringt: Teilzeitkräfte haben weniger Ausbildungschancen und eingeschränkte berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, sie erzielen niedrigere Einkommen und haben nur beschränkt Anspruch auf Zusatz- und Sozialleistungen.

Arbeit, Familie und Privatleben

- Die Frauen tragen weiterhin den Großteil der Verantwortung für die Kinderbetreuung und die (unbezahlte) Arbeit im Haushalt. Studien zur Zeitznutzung⁶, in denen untersucht wurde, wie viele Stunden Frauen und Männer für Erwerbstätigkeit, familiäre Verpflichtungen und Freizeitaktivitäten aufwenden, zeigen, dass die durchschnittlichen Arbeitstage der Frauen länger als die der Männer sind, wenn man die insgesamt in Erwerbstätigkeit und Hausarbeit investierte Zeit berücksichtigt⁷. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Zeitznutzung sind noch größer, wenn es im Haushalt kleine Kinder gibt. Dieser Faktor wirkt sich auf die Arbeitsmuster von Frauen aus und schränkt ihre Möglichkeiten ein, berufliche Tätigkeiten auszuüben, die mit denen der Männer vergleichbar sind. Mütter widmen sich durchschnittlich 11 Stunden weniger in der Woche einer Erwerbstätigkeit als Väter. Dieselben Mütter wenden täglich zwischen 5½ und 7½ Stunden für Kinderbetreuung und Hausarbeit auf.

4 Vgl. dazu den Anhang zum Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2006) sowie den EQUAL-I.eitfaden zu Gender Mainstreaming.

⁵ Auf der Grundlage des nationalen Beschäftigungsanteils von Männern und Frauen wird ein Durchschnittswert errechnet. Dieser Durchschnittswert gibt Aufschluss über die Zahl der Männer oder Frauen, die in einem bestimmten Beruf oder Sektor arbeiten würden, wenn die Beschäftigung gleich verteilt wäre. Durch Addition der Ergebnisse für die Gesamtwirtschaft ergibt sich der Gesamtanteil der über das Gleichgewicht hinaus beschäftigten Personen, das heißt ein Gesamtwert für das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht. Dieses Ungleichgewicht in Bezug auf den Anteil an der Gesamtbeschäftigung ist ein Indikator für die Segregation.

⁶ Eurostat, Statistik kurz gefasst: Wie Frauen und Männer die Zeit verbringen - Ergebnisse aus 13 europäischen Ländern, 2004.

⁷ Mit Ausnahme von Dänemark, Finnland, Schweden und dem Vereinigten Königreich, wo der Zeitaufwand nahezu gleich ist.

Einige Fakten und Zahlen zur Illustration der Situation⁸:

Bildung

- Frauen sind mittlerweile besser ausgebildet als Männer und stellen in der EU die Mehrheit der Hochschulabsolventen. Obwohl Frauen in den traditionell von Männern beherrschten Fächern wie Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen auf dem Vormarsch sind, folgen sie doch mehrheitlich bei der Wahl des Hochschulstudiums im Durchschnitt noch immer den traditionellen geschlechtsspezifischen Mustern. Sie verzichten damit oft auf eine Ausbildung in Bereichen mit besseren Zukunftsaussichten wie den Naturwissenschaften oder den IKT.

Unternehmertum

- Nur 30% der Unternehmensgründungen in der EU werden von Frauen getätigt.

In Anbetracht der anhaltenden Disparitäten hat die Kommission einen "Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern"⁹ verabschiedet, in dem sie die vorrangigen Interventionsbereiche zur Geschlechtergleichstellung für den Zeitraum 2006-2010 dargelegt hat. Eines der Ziele des Fahrplans besteht darin, eine Reihe von Ungleichheiten wie das unterschiedliche Maß wirtschaftlicher Unabhängigkeit bei Frauen und Männern sowie das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle, die weiterhin mangelnde Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die unausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in der Entscheidungsfindung in Angriff zu nehmen.

Zudem hat sich der Europäische Rat der Staats- und Regierungschefs auf einen Europäischen Pakt für die Gleichstellung¹⁰ geeinigt, der Ausdruck der Entschlossenheit der Mitgliedstaaten ist, die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu beseitigen und Stereotype auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern und das Gender Mainstreaming in sämtlichen politischen Maßnahmen voranzutreiben. Darüber hinaus schlug die Kommission am 8. März 2005 die Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen vor,¹¹ das in Zukunft ein wichtiges Werkzeug für die Verbreitung von Informationen, den Austausch bewährter Methoden und die Entwicklung technischer Instrumente zur Förderung des Gender Mainstreaming werden soll.

Pakt und Fahrplan decken sich vollkommen mit dem [Jährlichen Fortschrittsbericht der Kommission zur Lissabon-Strategie](#) (2006) und mit dem [Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern](#) (2006), aus denen hervorgeht, dass eine Festigung der Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt mittels eines Abbaus der geschlechtsspezifischen Unterschiede und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unerlässlich sind. Nur so, heißt es, sind die in Lissabon festgelegten Ziele einer Diversifizierung und Verbesserung der Fähigkeiten der europäischen Arbeitskräfte zu erreichen und wird dazu beigetragen, die Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit Europas nachhaltig zu erhöhen und die gesellschaftliche Integration benachteiligter Gruppen zu stärken.

Tatsächlich gibt es auf mikroökonomischer Ebene immer mehr Hinweise darauf, dass eine um die Geschlechtergleichstellung bemühte Personalpolitik **sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen** zugute kommt. Ein flexible, familienfreundliche Arbeitsorganisation und Lösungen für eine verbesserte Balance von Berufs- und Privatleben, zu der neben auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitskräfte abgestimmten Arbeitszeiten auch Kinderbetreuung und andere Dienstleistungen für Familien gehören, tragen zweifellos zur Verringerung von Fehlzeiten

⁸ Vgl. dazu den Anhang des Berichts zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 2006, sowie den EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming.

⁹ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: [Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern \(2006-1010\)](#), Kom(2006)92 endg.

¹⁰ Rat der Europäischen Union (23./24. März 2006), 7775/06: [Schlussfolgerungen des Vorsitzes](#).

¹¹ KOM(2005)81 endg. vom 8.3.2005.

und zur Erhöhung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, Kommunen und Regionen bei.

Auf makroökonomischer Ebene ist die Maximierung weiblicher Wirtschaftstätigkeit unerlässlich, um die Folgen des demografischen Wandels aufzufangen, die in vielen Berufen und Wirtschaftssektoren Arbeitskräftemangel und Qualifikationsdefizite verursachen. Wenn Frauen unterstützt werden, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, insbesondere in Sektoren, in denen sie unterrepräsentiert sind, kann das Reservoir an Talenten und Fähigkeiten, von dem Europas Wettbewerbsfähigkeit auf den globalen Märkten abhängt, vergrößert und gefestigt werden.

2. WERTZUWACHS - DIE ERFAHRUNGEN IM GEGENWÄRTIGEN PROGRAMMPLANUNGSZEITRAUM

2.1. Gestaltung und Durchführung

Die Erfahrung aus dem ESF und insbesondere aus der EQUAL-Initiative¹² hat gezeigt, dass Gender Mainstreaming die Gestaltung und Durchführung von integrativer Arbeitsmarktpolitik, und die Bewältigung der zuvor genannten Herausforderungen erleichtert. Insbesondere kann Gender Mainstreaming:

- dazu beitragen, dass **Frauen ebenso wie Männer wirtschaftlich aktiv sind**, was die Nutzung eines größeren Teils der produktiven Erwerbsbevölkerung ermöglicht und damit zur Eindämmung der Armut und zum Wirtschaftswachstum beiträgt;
- dazu beitragen, **strukturelle Veränderungen in der Gesellschaft** herbeizuführen, da es nicht auf spezifische Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen beschränkt ist, sondern der Gleichstellung dient,¹³ indem es die Auswirkungen auf die jeweilige Situation von Männern und Frauen berücksichtigt;
- **Lücken in den bestehenden politischen Rahmenbedingungen schließen**, indem es zur Entwicklung einer neuen Politik beiträgt, die die Gleichstellung der Geschlechter mit anderen Politikbereichen wie Wirtschaftsentwicklung, Unterstützung von Existenzgründungen und unternehmerischen Denkens, lebenslangen Lernens usw. verknüpft;
- **Ungleichheiten beseitigen**, die zur Diskriminierung eines der beiden Geschlechter führen können;
- einen weiterreichenden Schritt im Streben nach Chancengleichheit ermöglichen und die Bereitschaft ausdrücken, eine **ausgewogene Lastenverteilung** zwischen Frauen und Männern **sowohl im Familien- als auch im Berufsleben** herzustellen;
- Strategien fördern, die **Migranten und Migrantinnen und anderen besonders benachteiligten Gruppen** von Frauen und Männern gerechte Chancen zur Integration geben;
- eine **ausgewogene Einstellungs- und Beförderungspraxis** unterstützen, um horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen und die Produktivität der Geschlechtervielfalt bestmöglich zu nutzen;
- eine **ausgewogene Teilhabe der Geschlechter an der Entscheidungsfindung begünstigen**, was wiederum bessere Bedingungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern schafft;

¹² Die im Rahmen von EQUAL eingesetzte Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ gab im Jahr 2004 auf der Grundlage ihrer Erfahrungen einen Leitfaden zu Gender Mainstreaming heraus, der sich in erster Linie an die an der Initiative beteiligten Personen wendet, jedoch auch in einem größeren Kontext nützlich ist.

¹³ Vgl. **Two approaches under the microscope** (Quelle: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff. <http://www.undp.org/gender/tools.htm>). Ein **sich auf die Frauen konzentrierender Ansatz** sieht das Problem in der Ausgrenzung und mangelnden Teilhabe der Frauen. Das Ziel ist folglich eine effektivere und effizientere Entwicklung, die Lösung eine Integration der Frauen in die bestehenden Strukturen und die Strategie die Durchführung von auf Frauen zielenden Maßnahmen. Ein geschlechtsspezifischer Ansatz rückt die Menschen in den Mittelpunkt. Das Augenmerk liegt in diesem Fall auf der (ungleichen) Beziehung zwischen Frauen und Männern. Das Ziel ist eine ausgewogene Entwicklung, in der Frauen und Männer die Entscheidungen sowie Macht, Chancen und Ressourcen teilen. Die Lösung besteht darin, ungleiche Beziehungen und Strukturen umzugestalten, die Strategie ist die Feststellung und Erfüllung praktischer und strategischer Erfordernisse von Frauen und Männern, die ihre Bedingungen verbessern möchten.

- **Verbesserungen in der gegenwärtigen Politik und Praxis** ermöglichen, da die Strategien und Maßnahmen ausgehend von einer Bewertung der Auswirkungen der Politik auf die Geschlechter besser auf die Bedürfnisse der verschiedenen weiblichen und männlichen Zielgruppen zugeschnitten werden können;
- durch die transnationale Kooperation **alternative Perspektiven** zu einschlägigen Fragen in den einzelnen Mitgliedstaaten eröffnen und durch die Erweiterung des Horizonts aller Beteiligten neue Ideen und Lösungen hervorbringen; und
- dazu beitragen, **Gesetze und Vorschriften** in Realität umzusetzen und dadurch positive Veränderungen im Alltagsleben der Menschen herbeiführen.

2.2. Verbindungen zu anderen Strukturfonds und EQUAL-Grundsätzen

Wird das Gender Mainstreaming mit anderen Grundsätzen wie Partnerschaft, Innovation, Transnationalität, Stärkung der Handlungskompetenz („Empowerment“) und Mainstreaming verknüpft, so wirken diese Elemente wechselseitig verstärkend. Beispielsweise regt die **transnationale Kooperation** den Erfahrungsaustausch und das Empowerment an, ermöglicht die Festlegung gemeinsamer Maßstäbe (Benchmarking) und führt zu Synergieeffekten im Mainstreaming. Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, wie der Austausch und die Übertragung bewährter Methoden **die Geschlechtergleichstellung in Organisationen fördern und die Verbreitung und das „Mainstreaming“ von Ergebnissen herbeiführen kann**, die entweder andernorts in Europa erzielt oder von transnationalen Partnerschaften gemeinsam entwickelt wurden.¹⁴

Partnerschaften¹⁵ sind wichtig, um gegen ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht vorgehen zu können. Sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene wird es oft ratsam sein, bei der Auseinandersetzung mit Problemen der Gleichstellung auf die Sachkenntnis öffentlicher und privater Einrichtungen zurückzugreifen. Wenn es um geschlechtsspezifische Diskrepanzen am Arbeitsplatz geht, müssen sowohl die Arbeitgeberverbände als auch die Gewerkschaften, die wesentliche Beiträge zur Arbeitsmarktpolitik leisten, in die Suche nach Lösungen einbezogen werden. Eine mangelnde Gleichstellung der Geschlechter ist oft in den gesellschaftlichen Strukturen verwurzelt und kann nicht von einer einzelnen Einrichtung beseitigt werden. Alle einschlägigen Akteure – NRO, das kommende Institut für Gleichstellungsfragen, die Territorialpakte usw. – müssen gemeinsam an Lösungen arbeiten. Diese Zusammenarbeit ist auch erforderlich, um zu zeigen, dass das Gender Mainstreaming kein bürokratisches Werkzeug, sondern ein wirkliches Konsultationsinstrument ist.

Der Grundsatz des **Empowerment**¹⁶ ist untrennbar mit dem des Gender Mainstreaming verknüpft. Sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene ist das Prinzip des Empowerment nicht auf die Einbeziehung der Zielgruppen in die Planungs- und Entscheidungsprozesse beschränkt. Vielmehr gilt es, die Handlungskompetenz der Zielgruppen beiderlei Geschlechts zu stärken. In der Praxis wird dies zu oft außer Acht gelassen. Dies ist ein wichtiger Aspekt, da Ungleichheiten existieren und die Frauen und Männer in den Zielgruppen unterschiedliche Bedürfnisse haben.

Aus demselben Grund ist die **Innovation**¹⁷ – und möglicherweise insbesondere die so genannte kontextabhängige Innovation – erforderlich, wenn geschlechtsspezifische Diskrepanzen beseitigt werden sollen. Es muss nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass das Gender Mainstreaming an sich eine prozessbezogene Innovation ist, die wesentliche Veränderungen herbeiführen kann.

¹⁴ Beispiele: Eine portugiesische EP "[Agir para a Igualdade](#)", hat Partner in Italien und Ungarn angeregt, Leitfäden zur Einführung von Gleichstellungsplänen für Unternehmen herauszugeben. Vereinigtes Königreich: [JIVE DP](#) "exportierte" das Konzept eines Nationalen Referenzzentrums für Frauen in Wissenschaft, Entwicklung und Technologie nach Finnland.

¹⁵ Vgl. das Beispiel einer erfolgreichen Partnerschaft für gleichen Lohn in [Schottland](#).

¹⁶ Innovatives Beispiel aus den [Niederlanden](#): Empowerment von Männern und Frauen zur Aufteilung von unbezahlter Kinderpflege und Hausarbeit.

¹⁷ Die Innovation wurde von einer französischen EP herbeigeführt, die einen Veränderungsprozess auf der Grundlage einer der Gleichstellung dienenden Zeitpolitik einleitete.

3. *DAS GENDER MAINSTREAMING IN DEN EINZELSTAATLICHEN STRATEGISCHEN RAHMENPLÄNEN UND DEN DARAUS RESULTIERENDEN OPERATIONELLEN PROGRAMMEN*

Für den neuen Programmzeitraum 2007 – 2013 werden die Strukturfonds enger mit dem politischen Rahmen – der Europäischen Beschäftigungsstrategie – verknüpft, damit die Strukturfonds wirkungsvoller zu den Beschäftigungszielen der "Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung" beitragen können. Besonderes Augenmerk gilt den drei vorrangigen Zielen der Strategie – der **Vollbeschäftigung, der Arbeitsplatzqualität** und **Arbeitsproduktivität**, dem **sozialen Zusammenhalt** und der **sozialen Eingliederung**. Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung sind unverzichtbar, um diese Ziele zu erreichen: Die Vollbeschäftigung setzt eine verstärkte Einbindung von Frauen und älteren Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt voraus; Politiken und Praktiken, die es Frauen und Männern erleichtern, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, sind ein Schlüsselement im Streben nach einer Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität; und die Strategien zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Integration können nur erfolgreich sein, wenn den unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung getragen wird.

In **Artikel 16** der Verordnung mit den allgemeinen Bestimmungen für die [Strukturfonds \(2007-2013\)](#)¹⁸ ist festgehalten, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission dafür sorgen müssen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Nichtdiskriminierung und die **Integration der Geschlechterperspektive** in sämtlichen Phasen der Durchführung der Fondstätigkeiten gefördert werden.

Diese Verpflichtung wird in verschiedenen Bestimmungen der [ESF-Verordnung](#) präzisiert. **Artikel 2** bezieht sich auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung. In **Artikel 3** werden spezifische Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Fortschritts von Frauen und zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts genannt, darunter Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen von Einkommensunterschieden und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben einschließlich des Zugangs zu Betreuungs- und Pflegeleistungen für Kinder und andere abhängige Personen. **Artikel 6** verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, in ihren Operationellen Programmen die Geschlechtergleichstellung und die Chancengleichheit zu fördern und die Schritte zur Umsetzung im gesamten Zyklus der Politikgestaltung, d.h., in Programmplanung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung der Maßnahmen, zu beschreiben. Zudem enthält **Artikel 10** die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, über ihre Maßnahmen zur Umsetzung des Gender Mainstreaming und über alle Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern Bericht zu erstatten.

Das Bekenntnis des Vertrags zur **Geschlechtergleichstellung** und die klaren Bestimmungen in der ESF-Verordnung stellen **Verpflichtungen** dar, die keine symbolische, sondern eine tatsächliche Umsetzung in den ESF-Programmdokumenten erforderlich machen und nicht als "zusätzliche Option" betrachtet werden sollten.

3.1. **Herausforderungen und Umsetzungsoptionen**

Zahlreiche Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass es **keine geschlechtsneutrale Realität gibt**. Bezüglich des laufenden ESF-Finanzierungszeitraums (2000-2006) stellte die Kommission¹⁹ fest, dass sich scheinbar geschlechtsneutrale politische Entscheidungen unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken können, selbst wenn diese Unterschiede nicht beabsichtigt sind. Eine Bezeichnung der Schwerpunkte als *geschlechtsneutral* würde daher zweifellos die gegenwärtige politische Ausrichtung missachten, würde sie in die

18 KOM (2004)492 endg.

19 Europäische Kommission, Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen, März 2000

Einzelstaatlichen Strategischen Rahmenpläne (ESR) oder Operationellen Programme (OP) aufgenommen. Neben der Verankerung der Geschlechtergleichstellung als ein horizontales Ziel in den Programmplanungsdokumenten muss das Gender Mainstreaming umgesetzt werden, um zu gewährleisten, dass die geschlechtsspezifische Dimension in allen Schwerpunkten integriert wird. Abhängig von Relevanz, Ausmaß und Reichweite der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen, die im nationalen Reformprogramm konstatiert oder anhand einer Ex-ante-Evaluierung festgestellt werden, haben die Mitgliedstaaten Spielraum für die Anwendung des Grundsatzes des Gender Mainstreaming auf der Ebene von Projekten oder Begünstigten .

Da das Gender Mainstreaming verpflichtend ist und die Integration der geschlechtsspezifischen Perspektive in sämtliche Schritte der politischen Abläufe erfordert, muss es als horizontales Querschnittsprinzip angewandt werden.

- Die bisherige Erfahrung zeigt, dass ein separater, spezifischer Schwerpunkt als die übliche “Frauenecke” wahrgenommen wird, in der alle erforderlichen Schritte zur Geschlechtergleichstellung unternommen werden. Diese Lösung kann den Druck zur Gewährleistung des Gender Mainstreaming in allen anderen Schwerpunkten verringern, was die Gefahr birgt, dass in erster Linie Maßnahmen zur positiven Diskriminierung ergriffen werden, womit der beabsichtigte strukturelle Zugang zur Gleichstellung ausbleibt.
- Wird die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem ausschließlichen Querschnittsprinzip gemacht, so besteht allerdings die Gefahr, dass die Notwendigkeit positiver Aktionen übersehen wird. Ein ernsthaftes Gender Mainstreaming erfordert somit *eine Kombination beider Ansätze*. Um zu gewährleisten, dass die verschiedenen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern in den Programmen berücksichtigt werden, müssen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der beabsichtigten Schwerpunkten und Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet werden. Eine solche Bewertung kann gewaltige geschlechtsspezifische Unterschiede zutage fördern, deren Beseitigung (wie zuvor erwähnt) in der ESF-Verordnung, in der EBS und in der überarbeiteten Lissabon-Strategie gefordert wird. Folgerichtig ist es von größter Bedeutung, auch einen Rahmen für auf Frauen und in bestimmten Fällen auf Männer zielende positive Aktionen zu entwickeln.

Ein solcher dualer Ansatz weist eindeutig ein größeres Mainstreaming-Potenzial auf, wie die bewährten Methoden aus EQUAL sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene beweisen . (Siehe dazu den Anhang: Dossier der Beispiele guter Praxis). Die bisherigen Erkenntnisse deuten darauf hin, dass eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um dauerhafte Veränderungen herbeizuführen. Zu diesen Voraussetzungen zählen:

- Ein Top-down-Ansatz;
- Verfügbarkeit von Wissen und Sachkenntnis;
- Formulierung realistischer Gleichstellungsziele;
- Strategien zur Einbindung von Personen auf allen Ebenen der Organisationshierarchie (Bottom-up);
- Begleitung und Evaluierung;
- Integration des Gender Mainstreaming in die Verwaltungs- und Kontrollsysteme der Organisationen oder Einrichtungen, die sich zur Umsetzung des Ansatzes verpflichten.
- Entwicklung und Verbreitung von Fallbeispielen, die den Erfolg des Gender Mainstreaming beweisen, und zwar nicht nur als Werkzeug zur Verwirklichung der Gleichstellung, sondern auch als Mittel zur Ankurbelung der europäischen Wirtschaft.

Erfolg versprechend scheint die von den belgischen ESF-Behörden (Flandern) vorgeschlagene Vorgehensweise zu sein, eine **klare Strategie und einen Aktionsplan für das Gender Mainstreaming** zu entwickeln, der eine **Verpflichtung** aller mit der Umsetzung betrauten Körperschaften beinhaltet. Die Festlegung von Leistungsindikatoren usw. ist ein geeignetes Werkzeug, um diese Erfordernisse zu steuern und Transparenz zu gewährleisten. Bei der Programmplanung ist es ratsam, mögliche geschlechtsspezifische Probleme in Zusammenhang mit den einzelnen Schwerpunkten im Voraus festzustellen und sicherzustellen, dass der

Programmhaushalt die notwendigen Mittel enthält, anstatt eine Standardklausel einzusetzen und die Identifizierung dieser Probleme in der Durchführungsphase vorzusehen. Bei richtigem Einsatz könnte der ESF auf diese Art als Katalysator für die Integration der geschlechtsspezifischen Perspektive in alle nationalen Politiken und Maßnahmen dienen.

4. DIE ANWENDUNG DES GENDER MAINSTREAMING AUF DEN ESF-ZYKLUS

Beim [ESF-Seminar](#) in Brüssel im Februar 2006 wurde auf eine Reihe von Hindernissen hingewiesen, die die Integration der Geschlechtergleichstellung in die zukünftigen ESF-Programme erschweren können. Ganz oben auf der Liste der Probleme stehen der Mangel an politischem Willen sowie an Wissen und Sachkenntnis. Allerdings werden auch die Tatsache, dass das Gender Mainstreaming ein sehr komplexes Werkzeug ist, sowie die beharrlichen Geschlechterstereotypen für die langsame Umsetzung des Mainstreaming-Grundsatzes verantwortlich gemacht.

Um diese Hindernisse zu überwinden, muss der Prozess der Programmplanung und -durchführung einer umfassenden Betrachtung unterzogen werden. Zudem ist es wichtig, für die einzelnen Stadien dieses Prozesses eine Reihe möglicher Ziele ins Auge zu fassen, welche die Integration der geschlechtsspezifischen Dimension gewährleisten können. Die Stadien oder Komponenten können folgendermaßen eingegrenzt werden:

- **Programmplanung**
Diese besteht aus drei Hauptelementen, die die Eckpfeiler der Programmplanungsdokumente darstellen: sozioökonomische Analysen, Zielsetzung und Durchführungsplanung.
- **Durchführung**
Diese beinhaltet die Umsetzung der Programmplanungsdokumente in Maßnahmen. Das erfordert einen Prozess, in dem die zuvor festgelegten Ziele und Strategien in Aktivitäten einfließen, die nach Maßgabe der gewählten Schwerpunkte und Maßnahmen finanziert werden. Offenkundig ist das Verfahren zur Bewertung und Bewilligung der Projekte Teil dieses Segments des Prozesses.
- **Lenkung und Verwaltung der ESF-Programme mit einer integrierten Gender Dimension**
Diese Komponente folgt nicht auf die beiden zuvor beschriebenen, sondern ist Bestandteil sämtlicher Stadien. Die Integration einer geschlechtsspezifischen Dimension in Lenkung und Verwaltung ist jedoch nicht nur bei der Ernennung der Programmleitung und bei der Einrichtung von Begleitausschüssen unverzichtbar, sondern über die gesamte Laufzeit eines Programms hinweg.
- **Begleitung und Evaluierung**
Im Idealfall erfassen sie die quantitativen und qualitativen Ergebnisse in verschiedenen Durchführungsphasen. Die Evaluierung sollte so gestaltet sein, dass das Gender Mainstreaming auf alle Aktionsbereiche und -ebenen angewandt wird, anstatt nur ein ergänzendes Element zu sein, das leicht vernachlässigt werden kann.

Das Projektzyklusmanagement (PCM) ist ein Instrument, das effektiv in allen vier Stadien genutzt werden kann. Im Rahmen von EQUAL wurden zwei auf PCM beruhende Werkzeuge entwickelt, die sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene eingesetzt werden können: eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, die Teil des EQUAL-Leitfadens zum Gender Mainstreaming²⁰ ist, sowie eine Reihe von Instrumenten, die eine Anleitung zu Planung, Begleitung und Evaluierung beinhalten²¹.

²⁰ Europäische Kommission: [EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming](#), Modul 10, S. 24.

²¹ Europäische Kommission: [EQUAL Partnership Development Toolkit](#).

4.1. Programmplanung

4.1.1. Die sozioökonomische Analyse

Im Rahmen eines Programmplanungsdokuments wie dem Einzelstaatlichen Strategischen Rahmenplan (ESR) werden in der sozioökonomischen Analyse Daten, Statistiken und einschlägige Forschungsergebnisse erhoben, um die arbeitsmarktpolitische Ausgangslage und die zu behandelnden wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Probleme beurteilen zu können. In früheren Programmen wurden die Situation der Frauen und der Stand der Umsetzung im Bereich der Gleichstellung in einem eigenen Kapitel der Analyse behandelt. In einem neuen Programm mit einer klaren Gender Mainstreaming-Perspektive ist die Geschlechterdimension in sämtlichen Kapiteln zu behandeln, wobei herauszuarbeiten ist, inwieweit Frauen und Männer von den Problemen, die mit dem EFS-Programm in Angriff genommen werden sollen, unterschiedlich betroffen sind, und inwieweit sich ihre Lebenssituationen voneinander unterscheiden.

Dazu ist es erforderlich, dass:

- nur **nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten** verwendet werden, insbesondere in Bezug auf Erwerbsquote, Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit, vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarkts und Unternehmensgründung und -wachstum.
- die **Situation** in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitsmarktprogrammen, Berufsbildung und Qualifikation sowie der gegenwärtige Umfang jener Dienste beschrieben wird, die die Chancengleichheit erhöhen (Kinderbetreuung und Pflegedienste für alte Menschen, Transport usw.).
- die Zielgruppen der ESF-Programme stets nach Geschlecht aufgegliedert werden. Eine Auflistung von Zielgruppen wie “Jugendliche, ältere Arbeitskräfte, Einwanderer und Frauen“ ist nicht akzeptabel. **Weder Frauen noch Männer sollten als Zielgruppe definiert werden.** In jeder Zielgruppe sind Frauen und Männer – zahlenmäßig – unterschiedlich vertreten. Eine Vernachlässigung dieser Unterschiede reproduziert die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt.
- **nicht an geschlechtsspezifischen Unterschieden festgehalten wird, die nicht mehr relevant sind oder den Bedürfnissen von Frauen und Männern nicht mehr entsprechen.** Ein Beispiel: Es sollte nicht generell davon ausgegangen werden, dass eine Teilzeitausbildung und eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen angemessen ist, während Vollzeitausbildung und Vollzeitbeschäftigung den Bedürfnissen von Männern entsprechen.
- nicht nur die geschlechtsspezifischen Unterschiede, sondern auch deren **Ursachen** und die Gründe für Diskriminierung und Ungleichheit festgestellt werden, um eine Voraussetzung für Veränderungen zu schaffen.

Um die Analyse zu einer soliden und ergiebigen Grundlage für die Programmplanung machen zu können, muss dafür gesorgt werden, dass:

- die “Gestalter/innen” der Programmplanungsdokumente entweder selbst ausreichend Expertise in Gender-Fragen besitzen oder dass externe Expertise eingebunden wird; oder dass,
- falls eine Analyse an eine Forschungseinrichtung vergeben wird, diese Einrichtung die erforderlichen Kompetenzen besitzt.

4.2. Festlegung von Gleichstellungszielen

Ausgehend von den Ergebnissen der Analyse werden die übergeordneten strategischen Ziele der neuen ESF-Programme festgelegt, die jedes für sich – entsprechend dem Gender Mainstreaming-

Ansatz –eine geschlechtsspezifische Dimension aufweisen. Die einzelstaatlichen strategischen Rahmenpläne (ESR) weisen dann einen glaubwürdigen Gender Mainstreaming-Ansatz auf, wenn sie **klare** und möglichst auch messbare (numerische und qualitative) **Ziele** in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung beinhalten.

Es ist ein **klares Verständnis darüber erforderlich, wie** die ESF Interventionen zur Gleichstellung in den jeweiligen Politikbereichen beitragen.

- Die **wichtigsten Herausforderungen in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung müssen sich in den Zielsetzungen widerspiegeln**, beispielsweise die Unterrepräsentierung von Frauen (und in geringerem Maß von Männern) in bestimmten Wirtschaftssektoren und Berufen, der Mangel an Dienstleistungen, die es ermöglichen, Berufs-, Familien- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, sowie die mangelnde Beteiligung der Männer an unbezahlter Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit.
- Es wird unweigerlich widersprüchliche Ziele in anderen Politikbereichen geben. Diese nach Prioritäten zu ordnen, ist die Verantwortung der politischen Entscheidungsebene. An diesem Punkt wird der politische Wille, eine Gender- Mainstreaming- Strategie zu entwickeln, auf die Probe gestellt werden, d.h., **die Schlüsselakteure und -akteurinnen müssen der Frage der Gleichstellung und der Chancengleichheit ausreichende Aufmerksamkeit widmen** und sich zu ihrer Verwirklichung bekennen.
- Die Bedeutung, die der Geschlechtergleichstellung in der endgültigen Zielfestlegung zukommt, muss durch Verbindlichkeit, Grundvoraussetzungen und durch Kontrollmechanismen abgesichert werden, und erlauben, Fortschritte und etwaige Abweichungen von den übergeordneten Zielen und konkreten Vorgaben zu **überwachen**.

4.3. Realistische Ziele

Sind die Ziele festgelegt, ist der nächste Schritt, sie **zu planen und** zu operationalisieren. Das beginnt bei der Budgetierung und der Mittelzuweisung. Zudem werden die Verantwortungsbereiche und Aufgaben der Lenkungs- und Überwachungseinrichtungen sowie die Indikatoren für die zukünftige Evaluierung und Begleitung des Programms festgelegt.

Dies ist wahrscheinlich die ausschlaggebende Phase in der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Programmplanungsprozess. An diesem Punkt sollten die ESR und die folgenden OP deutlich zeigen, dass die zuvor durchgeführten Analysen und die Zielsetzungen für die Gleichstellung sicher verankert sind, die zuständigen Verwaltungen, Programmverwaltungsbehörden und Projektträger/innen entsprechend verpflichtet werden, und dass zugleich die Bedürfnisse der Begünstigten angesprochen werden. . Zu diesem Zweck:

- muss jedes Operationelle Programm im Rahmen des ESF jene Maßnahmen beschreiben, die die Förderung und das Mainstreaming von **Gleichstellung und Chancengleichheit** sichern. (Art.6, ESF-Verordnung). Am besten erreicht man das, indem man eine **konkrete** Strategie zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in den einschlägigen Politikbereichen festlegt;
- müssen die Ergebnisse des laufenden Programmzeitraums, insbesondere der EQUAL-Initiative, bewertet werden, um den konzeptuellen Rahmen gestalten und geeignete Grundlagen für die Umsetzung des “Gender Mainstreaming“ schaffen zu können (Studien, auf bestimmte Politikbereiche zugeschnittene Tools usw.);
- müssen Evaluierungskriterien und **Indikatoren** laufend gestaltet und weiter entwickelt werden, Dies ist auch in den Programmplanungsdokumenten zu formulieren
- müssen **angemessene finanzielle Mittel** für die Entwicklung und Umsetzung von politischen Maßnahmen bereitgestellt werden, die der Geschlechtergleichstellung dienen.

--

Spanien ist ein Beispiel dafür, wie sich eine konkrete Strategie zur Verbesserung der Leistungen des Landes im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der Bereitstellung entsprechender finanzieller Mittel widerspiegelt. In Anbetracht des gewaltigen geschlechtsspezifischen Gefälles bei der Arbeitslosigkeit, die unter Frauen trotz ihres stetig steigenden Bildungsniveaus doppelt so hoch war wie unter den Männern, legte die ESF-Programmverwaltungsbehörde ein klares Ziel für die Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt fest und beschloss eine Kombination von Maßnahmen gegen die Segregation des Arbeitsmarkts und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Diese Zielsetzungen schlugen sich in der Zuteilung von mehr als 30% der in der ersten und zweiten EQUAL-Runde bereitgestellten Mittel nieder.

Die im laufenden Programmzeitraum entwickelten bewährten Methoden weisen eine Reihe von **Erfolgsfaktoren** auf, die entscheidenden Einfluss auf die Fortschritte des Gender Mainstreaming haben und daher berücksichtigt werden müssen, insbesondere:

- Spezifische Strukturen innerhalb der ESF-Verwaltung, die für die begleitende Überwachung von Gender Mainstreaming und die Evaluierung der Ergebnisse verantwortlich sind;
- Begleitausschüsse mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis, die angemessene geschlechtsspezifische Kompetenzen besitzen oder sich aneignen müssen;
- Frauenorganisationen und andere NRO, die sich zur Geschlechtergleichstellung bekennen und die aktiv in die Arbeit der Begleitausschüsse einbezogen werden;
- Gleichstellungsarbeitsgruppen oder -ausschüsse, die sowohl die Programmverwaltungsbehörde als auch den Begleitausschuss unterstützen. Bei den einzubeziehenden relevanten Körperschaften und Personen kann es sich um staatliche Gleichstellungseinrichtungen und um zivilgesellschaftliche Frauenorganisationen auf nationaler oder regionaler Ebene handeln, ebenso um Frauen- oder Gleichstellungsausschüsse in einschlägigen Organisationen der Sozialpartner (Gewerkschaften, Unternehmens- und Berufsverbände) oder um Netzwerke von Frauenvereinigungen, die sich für spezifische Interessen einsetzen (z.B. für Frauen im ländlichen Raum, Unternehmerinnen, Einwanderinnen und Angehörige ethnischer Minderheiten). Schließlich gehören auch auf Geschlechterfragen spezialisierte Forschungseinrichtungen und Universitäten sowie Fachleute für Gleichstellungsstatistiken auf diese Liste.
- Gleichstellung und die Umsetzung des Gender Mainstreaming sind "ständiges Thema" des Begleitausschusses.

Im laufenden Programmplanungszeitraum hat **Portugal** eine Arbeitsgruppe zum Thema der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingerichtet, deren Aufgabe es ist, konkrete Wege zur Integration der Geschlechtergleichstellung als Querschnittsziel in alle Strukturfondsprogramme zu finden und zu beschreiben. Diese Arbeitsgruppe hat eine Reihe von Vorschlägen und Empfehlungen erarbeitet, darunter:

- Aktionspläne zur Integration der Gleichstellungsdimension in sämtliche Phasen des Verwaltungszyklus;
- Gleichstellung als gesonderter Abschnitt in den Antragsformularen;
- Bereitstellung spezifischer Sachkenntnis im Bereich Gleichstellung in den Unterstützungsstrukturen;
- Aufnahme einer Vertragsklausel in die ESF-Kofinanzierungsvereinbarung, die zur Förderung der Gleichstellung verpflichtet.

Finnland hat im Rahmen von EQUAL einen spezifischen Mechanismus auf Programmebene eingeführt, um zu gewährleisten, dass Gender Mainstreaming während des gesamten Lebenszyklus aller EQUAL-Projekte umgesetzt wird. Dieser Ansatz beinhaltet den "Zukauf von

geschlechtsspezifischer Sachkenntnis“ ausgewiesener Expertinnen und Experten für die Laufzeit des Programms. Diese haben die Aufgabe, die einschlägigen Teile der Projektanträge hinsichtlich Gender Mainstreaming zu bewerten, d.h., sie zu prüfen, ob der Ansatz bei den geplanten Maßnahmen eines EQUAL-Projekts berücksichtigt wurde. Gleichzeitig wurden Schulungen für die Mitarbeiter/innen der Nationalen Unterstützungsstruktur (NSS) organisiert, die sämtliche Anträge zu bewerten hatten. In dieser Phase war Gender Mainstreaming kein Auswahlkriterium, jedoch war ein Gender Mainstreaming-Plan Voraussetzung für eine Zulassung zur Aktion 2 oder 3. Später setzte die Programmverwaltungsbehörde dieselben Fachleute in den Schulungsmaßnahmen für alle ausgewählten EQUAL-Projekte ein.

Die beste Lösung, um Geschlechtergleichstellung in den gesamten Politikzyklus der Strukturfonds zu integrieren und eine bleibende Wirkung sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene zu gewährleisten, ist wahrscheinlich, eine eigene Infrastruktur zu etablieren.

Dabei kann es sich um eine unabhängige Einrichtung oder eine Abteilung im jeweiligen Ministerium handeln, die die einschlägigen Akteurinnen und Akteure dabei unterstützt, die Geschlechterdimension zu einem festen Bestandteil der Programmplanung, Umsetzung, Begleitung und Evaluierung zu machen.

Österreich hat im auslaufenden ESF-Programmzeitraum im Rahmen des Ziel 3-Programms eine solche Infrastruktur aufgebaut, die Gender Mainstreaming Koordinationsstelle des ESF. Auf Geschlechterfragen spezialisierte Institutionen stellen ihre Sachkenntnis in den Dienst der Strukturfondsprogramme und sammeln, analysieren und verbreiten gleichzeitig zuverlässige und vergleichbare Forschungsergebnisse und Informationen zur Gleichstellung, die von der politischen Entscheidungsebene auf verschiedenen Gebieten benötigt werden. Ähnlich wie das künftige Europäische Institut für Gleichstellungsfragen können solche nationalen oder regionalen Einrichtungen die Forschung vorantreiben, den Erfahrungsaustausch zwischen politischen Entscheidungsträgern und -trägerinnen, Experten und Expertinnen sowie Interessengruppen ermöglichen und im Allgemeinen das Bewusstsein für die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. Ein weiteres Beispiel für diesen umfassenderen Ansatz ist die Gleichstellungsabteilung der [Regierung der autonomen Region Andalusien in Spanien](#), die Werkzeuge zur Integration der Geschlechtergleichstellung in sämtliche politischen Maßnahmen auf regionaler Ebene entwickelt.

Dies sind praktische Beispiele für die Verwirklichung der geänderten Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zu Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen²². Tatsächlich heißt es im neuen Artikel 8a: „Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen.“

4.4. Umsetzung

4.4.1. Schaffung geeigneter Grundlagen für konkrete Maßnahmen

Zu Beginn dieser Phase werden die Programmplanungsdokumente fertiggestellt und eine Reihe konkreter Aktivitäten eingeleitet. Mit Unterstützung des Begleitausschusses setzt die ESF-Verwaltung die operationellen Verpflichtungen zum Gender Mainstreaming nunmehr in die Tat um. Dies beinhaltet:

²² Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates.

- die Schaffung geeigneter organisatorischer Bedingungen innerhalb der Verwaltung und die Zuteilung von Personal, damit die in den Programmplanungsdokumenten festgehaltenen Verpflichtungen erfüllt werden können;
- die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Dimension bei der Entwicklung (oder Anpassung) der Kontrollmechanismen und des Monitoringsystems;
- die tatsächliche Einrichtung der spezifischen Arbeitsgruppen und/oder beratenden Ausschüsse, die sich auf Gleichstellung gemäß der Programmplanungsdokumente konzentrieren;
- die Organisation von Schulungen für all jene, die an der Bewertung und Bewilligung von Projekten beteiligt sind, sowie für die Projektverantwortlichen; die Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen;
- eine Verpflichtung zur Anwendung von Gender Mainstreaming in der Technischen Hilfe und der Evaluierung. Der Nachweis geschlechtsspezifischer Kompetenzen ist bei beiden ein Auswahlkriterium.

Zu diesem Zeitpunkt:

- werden die Verfahren für Beurteilung, Klassifizierung und Bewilligung von Projektvorschlägen abgeschlossen; Gender Mainstreaming, Checklisten oder andere verfügbare Werkzeuge erleichtern diesen Prozess;
- entscheiden die für den ESF zuständigen Entscheidungsträger/innen über die Konsequenzen einer unzureichenden Integration der geschlechtsspezifischen Dimension in einem Projektvorschlag und halten diese Folgen unmissverständlich fest.;

Wenn die genannten Bedingungen erfüllt und die Mechanismen eingerichtet sind, besteht der nächste Schritt darin, einen Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen zu veröffentlichen und die eingereichten Projekte zu beurteilen und gegebenenfalls zu bewilligen. In Übereinstimmung mit dem Gender Mainstreaming-Ansatz müssen die Projekte zu den vom Mitgliedstaat für die neuen ESF-Programme festgelegten Gleichstellungsziele einen Beitrag leisten. Die Feststellung, ob die Projekte in der Lage sind, einen Beitrag zum Abbau der geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und zur Entwicklung aussagekräftiger Indikatoren²³ zu leisten, ist eine ungemein komplexe Aufgabe. Sie erfordert nicht nur ausgezeichnete Kompetenzen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigungssysteme und EU-Strukturpolitik, sondern auch ein hohes Maß an Kenntnissen über die verschiedenen Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und über ihre Wurzeln. Daher:

- ist die laufende Weiterentwicklung der Fähigkeiten der mit der Aufgabe betrauten Einrichtungen und Personen von größter Bedeutung. Nur wenn die Verwaltungs- und Leitungsstrukturen des ESF diese Kenntnisse und Fähigkeiten entwickeln und ausbauen, können sie einen dauerhaften Ansatz entwickeln, der weitere Verbesserungen ermöglicht
- sollte eine Reihe miteinander verknüpfter Aktivitäten eingeleitet werden, die die Projektträger/innen bei der Anwendung der Leitlinien zum Gender Mainstreaming und der entsprechenden Werkzeuge unterstützen und beraten sowie gleichzeitig eine öffentliche Debatte über die beim Gender Mainstreaming gesammelten Erfahrungen beinhalten sollten.

²³ Die EU-Expertengruppe für Gleichstellung, soziale Eingliederung und Beschäftigung (Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment, EGGsIE) hat eine Reihe nützlicher Werkzeuge entwickelt, die als Modelle für die Entwicklung von Indikatoren dienen können. Jill Rubery, et al. (Hrsg.): [Indicators on gender equality; 2002](#); Janneke Plantenga et al.: [Towards an EU gender equality index](#) – Von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene und vorgelegte Machbarkeitsstudie, 2003.

Es sind zukunftsorientierte Strategien erforderlich, um die Akteurinnen und Akteure sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene auf diese Herausforderung vorbereiten.

In Anbetracht der Tatsache, dass derartige Veränderungsprozesse Zeit erfordern, organisierte die [Flämische ESF-Agentur](#) zwei thematische Arbeitsgruppen, die im laufenden Programmzeitraum Methoden und Instrumente für Gender Mainstreaming entwickeln. Die Agentur erwartet, in der kommenden Programmperiode von den Ergebnissen profitieren zu können.

Bei der Bewertung und Auswahl der Projekte müssen die verantwortlichen Ausschüsse zwei verschiedene Aspekte berücksichtigen:

- Die Projektträgerorganisationen, die ESF-Projekte durchführen, werden dazu verpflichtet, Gender Mainstreaming zu einem Bestandteil ihrer Organisationsentwicklung zu machen. Im Kontext der Projektauswahl bedeutet das, dass eine Reihe von Indikatoren wie zum Beispiel die durchschnittliche Vertretung der Frauen auf den verschiedenen Ebenen der Organisationshierarchie, die Ergebnisse der Bemühungen um Geschlechtergleichstellung in Personalpolitik und Qualitätsmanagement usw. untersucht werden;
- Der Beitrag eines jeden vorgeschlagenen Projekts zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist zu prüfen. Hier sind Checklisten hilfreich, um die potenziellen Beiträge²⁴ des Projekts zu den in den Programmplanungsdokumenten festgehaltenen Gleichstellungszielen zu evaluieren und Aufschluss über eine Reihe von Fragen zu gewinnen: Werden nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten verwendet? Enthält die Darstellung der Ausgangslage eine klare Geschlechterdimension? Wird eine Beurteilung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der vorgeschlagenen Aktionen auf Frauen und Männer vorgenommen und ein detaillierter Plan für Gender Mainstreaming während der Projektlaufzeit vorgelegt?

Die zuvor erwähnte Thematische Arbeitsgruppe in Portugal entwarf eine Reihe konkreter Schritte, deren Einbeziehung in sämtliche Projektdimensionen empfehlenswert ist, da sie dazu beitragen, die Geschlechtergleichstellung in den ESF-Projekten zu realisieren. Zu diesen Schritten zählen:

- Bei der Auswahl der förderungswürdigen Projekte wurde zusätzlich zur Mindestbewertung, die für eine endgültige Beurteilung notwendig ist, ein Mindestwert für die Gleichstellungskomponente für Anträge eingeführt, bei denen diese besondere Bedeutung hat;
- Von Frauen betriebene Projekte erhalten Vorrang bei der Zuteilung von Mitteln;
- Veröffentlichungen und technische sowie pädagogische Ressourcen, die sexistische Bilder oder diskriminierende Inhalte enthalten, werden nicht gefördert;
- Die Verbreitung von Informationen bezüglich der Förderung von Ausgaben für Beförderung und Betreuung abhängiger Personen, so dass diese Fördermittel umfassender und gezielter genutzt werden;
- Förderung der Einstellung von Expertinnen und Experten, um sämtliche Aspekte der Gleichstellungsdimension in den Projektmaßnahmen zu fördern.

4.4.2. *Lenkung und Verwaltung von ESF-Programmen mit geschlechtsspezifischer Dimension*

Die Lenkung und Verwaltung von ESF-Programmen ist eine zweigeteilte Aufgabe: auf der einen Seite beinhaltet sie die eigentlichen Verwaltungsfunktionen, an denen – entsprechend den Erfordernissen der Partnerschaft – die Verwaltungsbehörden und Begleitausschüsse beteiligt

²⁴ Vgl. dazu: Europäische Kommission, Technisches Papier 3: Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Maßnahmen des Strukturfonds, März 2000.

sind. Auf der anderen Seite wird das Monitoring, obwohl es in den Verantwortungsbereich dieser Schlüsselakteure fällt, von einer speziell für diese Aufgabe beauftragten (unabhängigen) Einrichtung durchgeführt. Die Technische Hilfe ist eine weitere Akteurin in der Programmverwaltung und -begleitung.

Die Integration von Gender Mainstreaming in den Lenkungs- und Verwaltungsprozess erfordert somit, dass, wie zuvor erklärt, für eine Anwendung in den verschiedenen Strukturen und Körperschaften gesorgt wird, in denen Schlüsselgruppen mit unterschiedlichen Interessen vertreten sind, während es gleichzeitig in die für die begleitende Überwachung verwendeten Werkzeuge (Datenerhebung, Datenbanken usw.) aufgenommen wird.

Die Strategien zur Beobachtung und gegebenenfalls Lenkung/Korrektur des Vorgehens von Verwaltungsbehörden, Begleitausschüssen, Technischer Hilfe und sogar der Evaluierung können Folgendes beinhalten:

- Einbeziehung der erwähnten Gleichstellungsarbeitsgruppen oder -ausschüsse in regelmäßigen Intervallen;
- Festlegung von Verfahren zur Verwertung neuer Forschungsergebnisse zu Gender-Fragen und Gender Mainstreaming in diesen Gruppen sowie im Begleitausschuss;
- Einbindung von Fachleuten aus Wissenschaft und Forschung oder Kompetenzzentren für Gleichstellungsfragen zur Verbesserung der Programmverwaltung und -begleitung in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung;
- Schaffung einer verantwortlichen Stelle für Gender Mainstreaming, um zu vermeiden, dass "alle zuständig sind, aber niemand handelt".

4.5. Begleitung und Evaluierung

4.5.1. Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung

Sowohl für die begleitende Überwachung als auch für die Evaluierung (**für alle Phasen der Evaluierung**) sind Gleichstellungsindikatoren unerlässlich. Indikatoren für den Grad an Gleichstellung haben insofern strategische Bedeutung, da sie einen spezifischen Schwerpunktbereich der EU-Politik betreffen. Auch sind sie von operationeller Bedeutung, da die Beobachtung der Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellungsziele zu den Vorschriften der Strukturfonds-Verordnungen zählt. Die Gleichstellungsindikatoren können in die Liste der Indikatoren aufgenommen werden, anhand deren die Leistungsbewertung erfolgt und die leistungsgebundene Rücklage zugeteilt wird. Es werden sowohl quantitative als auch qualitative Informationen benötigt, Rohzahlen zur Beteiligung von Frauen und Männern an Ausbildungsmaßnahmen, Unternehmensgründungsprogrammen oder segregierten Bereichen des Arbeitsmarkts sind nicht genug. Zudem sollten die Indikatoren Aufschluss über Ergebnisse und Wirkungen geben.

4.5.2. Überwachungs- und Berichterstattungssysteme

Die Überwachungs- und Berichterstattungssysteme müssen Informationen und Daten zu Entwicklung und Fortschritten der Programme enthalten, auf die sich die Beurteilung (z.B. die jährlichen Durchführungsberichte) stützen kann. Die (in der Programmverwaltungsbehörde und dem Begleitausschuss vertretenen) Entscheidungsträger/innen sind zusätzlich zu den Evaluierungsberichten auf diese Beurteilungen angewiesen, sollten sie ein Programm neu ausrichten wollen oder müssen.

Bezüglich der Geschlechtergleichstellung kommt z.B. folgenden Aspekten des Monitorings große Bedeutung zu:

- Kapazität des Monitoringsystems zur Erfassung und Illustration der einschlägigen Informationen zu Umsetzung und Wirkungen des Gender Mainstreaming;

- Detaillierte Informationen, um das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein der Geschlechterdimension in den verschiedenen Schwerpunkten und Maßnahmen zu beurteilen;
- Entwicklung spezifischer Werkzeuge und/oder Durchführung spezifischer Nachforschungen und Studien zum Nachweis von geschlechtsspezifischen Diskrepanzen und zur Messung von Fortschritten oder Rückschlägen.

Ein gutes Beispiel für die Überwachung und Messung der Fortschritte ist der so genannte [Gender Radar](#), der von einer [österreichischen EP](#) entwickelt wurde. Dies ist nicht nur ein nützliches Instrument, um in wichtigen Bereichen wie der allgemeinen und beruflichen Bildung, der Beschäftigung, der Arbeitslosigkeit und der politischen Entscheidungsfindung das erreichte Niveau der Geschlechtergleichstellung darzustellen, sondern es stimuliert gleichzeitig die Gleichstellungspolitik in sämtlichen Bereichen. Das System ermöglicht Vergleiche zwischen allen Bezirken eines Bundeslandes und zwischen den verschiedenen Politikbereichen. Anhand eines Vergleichs der Indikatoren über mehrere Jahre hinweg können die Fortschritte in bestimmten Politikbereichen und die allgemeinen Leistungen innerhalb der geographischen Räume festgestellt und nachgewiesen werden.

4.5.3. *Evaluierung*

Um die Pläne und Programmplanungsdokumente erstellen zu können, muss eine Ex-ante-Evaluierung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern vorgenommen werden. Diese Evaluierung muss Aufschluss geben über die nationalen, regionalen und lokalen Gleichstellungsziele und die in der Verordnung enthaltenen widerspiegeln, nämlich: Chancen auf dem Arbeitsmarkt und Behandlung am Arbeitsplatz einschließlich der spezifischen Einschränkungen einzelner Gruppen. Zudem muss die Ex-ante-Evaluierung die erwarteten Auswirkungen der Strategie und der Unterstützung durch die ESF-Programme bezüglich der Integration von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt abschätzen, Informationen zur allgemeinen und beruflichen Bildung, zur Situation der Frauen in den Unternehmen geben und Aussagen bezüglich der Verringerung der horizontalen und vertikalen Segregation sowie der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben beinhalten.

Unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming muss die Evaluierung die geschlechtsspezifische Dimension in sämtlichen Stadien und in jede Schlüsselkomponente integrieren (Bewertung der sozioökonomischen Analyse und der Relevanz der Strategie für die festgestellten Bedürfnisse; Bewertung der Begründung der Strategie und ihrer Schlüssigkeit; Einschätzung der Übereinstimmung der Strategie mit den regionalen und nationalen Politiken und den strategischen Leitlinien der Gemeinschaft; Evaluierung der erwarteten Ergebnisse und Wirkungen; Bewertung der vorgeschlagenen Umsetzungssysteme), anstatt wie in der Vergangenheit üblich ein separates Kapitel über die Geschlechtergleichstellung zu erstellen.

5. ANHANG I: CHECKLISTEN ZUR SELBSTBEWERTUNG

Die folgenden Checklisten wurden entwickelt um zu beurteilen, wie gut Gender Mainstreaming – sowohl bezüglich der rechtlichen Erfordernisse als auch mit Blick auf bewährte Methoden – in den neuen ESF integriert wurde. Gemäß dem Programmplanungsverfahren und dem Erfordernis, kohärente Programmplanungsdokumente zu erstellen, werden zwei Checklisten bereitgestellt: die erste für den Einzelstaatlichen Strategischen Rahmenplan (ESR), die zweite für die Operationellen Programme (OP).

Bei beiden Checklisten für die Selbstbewertung werden die *fett und kursiv* gedruckten Punkte von der Ad hoc-Arbeitsgruppe als Mindestanforderungen betrachtet, während die übrigen Punkte empfohlen werden. Keinesfalls können die Checklisten als vollständig betrachtet werden. Die Analyse der spezifischen Situation kann die Integration weiterer Punkte erforderlich machen.

Die Checklisten wurden von einer Arbeitsgruppe der Mitgliedstaaten erstellt und spiegeln die Einschätzung dieser Arbeitsgruppe wider. Dort, wo sie über die rechtlichen Verpflichtungen hinausgehen, berücksichtigte die Arbeitsgruppe die Standards bewährter Methoden, deren Anwendung sie für notwendig erachtete, um eine Integration der Geschlechtergleichstellung in die neuen ESF-Programme zu gewährleisten.

Die beiden folgenden Punkte sollten in sämtlichen Phasen (Gestaltung des Rahmenplans, Programmplanung, Durchführung) berücksichtigt werden:

- eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in den Ausschüssen
- die Einbeziehung der Gleichstellungseinrichtungen und/oder –expertinnen und -experten in Planung und Durchführung der Programme

<p>Checkliste zum Gender Mainstreaming im Einzelstaatlichen Strategischen Rahmenplan (ESR)</p>

Gemäß Art. 25 der allgemeinen Strukturfonds-Verordnung stellt der Einzelstaatliche Strategische Rahmenplan (ESR) ein Bezugsinstrument für die Vorbereitung der Programmplanung dar.

Die folgende Checkliste bezieht sich auf die verschiedenen Artikel zum **ESR** in der allgemeinen Strukturfonds-Verordnung.

Schlüsselthemen	Gender Mainstreaming und Chancengleichheit
<p>Kohärenz (Art. 25)</p>	<p>Kohärenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit dem Fahrplan der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010) ▪ Mit den strategischen Leitlinien der Gemeinschaft, 2007-2013 ▪ Mit der EBS und den beschäftigungspolitischen Leitlinien, 2005-2008 ▪ Mit den einzelstaatlichen und regionalen Schwerpunkten ▪ Mit den einzelstaatlichen Plänen für Geschlechtergleichstellung oder ähnlichen Gleichstellungsdokumenten <p>1. <i>Wird auf den Fahrplan, die strategischen Leitlinien, die EBS, die beschäftigungspolitischen Leitlinien sowie die nationalen/regionalen Gleichstellungsprioritäten für die Jahre 2006-2010 Bezug genommen?</i></p> <p>2. Wird den im Fahrplan festgehaltenen sechs prioritären Bereichen für EU-Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung im ESR Rechnung getragen?</p>

	<p>3. Werden geschlechtsspezifische Indikatoren herangezogen, um den gegenwärtigen Status</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>in Bezug auf Nutzung von und Nachfrage nach Dienstleistungen und Infrastrukturen (gemäß Konvergenzziel) und</i> – <i>in Forschung, Innovation, Zugänglichkeit und Arbeitsplatzschaffung (gemäß dem regionalen Wettbewerbsfähigkeits- und Beschäftigungsziel) zu analysieren?</i> <p>4. Werden den Lissabon-Zielen entsprechende einzelstaatliche Beschäftigungsquoten für Frauen festgelegt und werden Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote vorgeschlagen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werden Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede vorgeschlagen? ▪ Werden mit der Lissabon-Strategie kohärente Ziele für die Bereitstellung von Kinderbetreuung und anderen Betreuungseinrichtungen festgelegt? ▪ Werden Maßnahmen zur familienfreundlichen Organisation der Arbeit vorgeschlagen? ▪ Werden Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsmarkteinrichtungen mittels einer Integration des Gender Mainstreaming in ihre Organisationen vorgeschlagen? ▪ Werden Maßnahmen zur Verringerung der Schwarzarbeit insbesondere in weiblich segregierten Sektoren vorgeschlagen? ▪ Werden Maßnahmen zur Anerkennung der informellen und insbesondere der außerhalb des Arbeitsmarkts erworbenen Fähigkeiten vorgeschlagen?
Strategie und Umsetzung (Art. 25)	<p>5. Beinhaltet der ESP eine Strategie und einen Aktionsplan für Gender Mainstreaming?</p> <p>6. Wird auf den Aufbau von Kompetenzen bezüglich der geschlechtsspezifischen Fragen durch die an der ESF-Politik beteiligten Akteurinnen und Akteure Bezug genommen?</p> <p>7. Ist vorgesehen, geschlechtsspezifische Sachkenntnis für die Entwicklung von Strukturfondsprojekten voranzusetzen??</p>
Strategischer Abschnitt (Art. 25)	<p>8. Wird die Analyse des Entwicklungsgefälles, der Schwächen und des Potenzials aus geschlechtsspezifischer Perspektive vorgenommen und werden die thematischen und territorialen Schwerpunkte mit Blick auf die geschlechtsspezifischen Auswirkungen analysiert?</p> <p>9. Entsprechen die thematischen und territorialen Schwerpunkte den bei der Analyse aufgedeckten geschlechtsspezifischen Diskrepanzen?</p> <p>10. Sind die Schwerpunkte mit Indikatoren verknüpft, die Aufschluss über die Auswirkungen der vorgeschlagenen Aktivitäten auf Frauen und Männer geben?</p> <p>11. Ist eine Schulung zu Fragen des Gender Mainstreaming Teil der Maßnahmen, die ergriffen werden, um die Verwaltungseffizienz zu erhöhen?</p> <p>12. Beinhaltet der beschriebene Bewertungsplan eine Analyse der Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit?</p> <p>13. Beinhaltet der Evaluierungsplan die Auswirkungen der entwickelten Aktivitäten auf Frauen und Männer und beinhaltet er eine Bewertung der Beiträge der Aktivitäten zur Verringerung der bei der Analyse festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede?</p>
Inhalt (Art. 25)	<p>14. Gibt es einen Mechanismus oder eine institutionelle verankerte Verantwortung für die Koordinierung der Umsetzung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung in den operationellen Programmen?</p> <p>15. Wurde die Koordinierung der Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung Gleichstellungsexpertinnen und -experten übertragen?</p>

Checkliste zum Gender Mainstreaming in der Programmplanung (Ex-ante-Evaluierung und Operationelle Programme)

In den Artikeln 2.2 und 6 der neuen ESF-Verordnung ist festgehalten, dass der ESF die Aufgabe hat, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Nichtdiskriminierung zu fördern, und dass die Operationellen Programme eine Beschreibung der Maßnahmen enthalten müssen, die ergriffen werden, um die Geschlechtergleichstellung und die Chancengleichheit in der Programmplanung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung zu fördern. In Art. 6 wird auch die Bedeutung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an der Verwaltung und Durchführung der OP hervorgehoben. In Art. 10.a ist festgehalten, dass die jährlichen Durchführungsberichte und Abschlussberichte Aufschluss über die Umsetzung von Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifischen Aktionen geben müssen.

Die folgende Checkliste bezieht sich auf die verschiedenen Artikel unter den Titeln III (Programmplanung) und IV (Effizienz) der allgemeinen Strukturfonds-Verordnung.

Schlüsselthemen	Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming
Ex-ante-Evaluierung: Sozioökonomische Analyse (Art. 46.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Werden Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, und Diskrepanzen einer spezifischen (quantitativen und qualitativen) Analyse unterzogen, und werden die Ursachen der festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede beschrieben? 2. Gibt die Analyse Aufschluss über die Bereiche, in denen weiterhin ein besonders ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Gefälle besteht (damit Ziele für entsprechende Eingriffe festgelegt werden können)? 3. Wurde die Situation der Zielgruppen aus geschlechtsspezifischer Perspektive beschrieben und analysiert? Hinweis: Die "Frauen" als solche sind keine Zielgruppe. 4. Werden die Gleichstellungsergebnisse der Programme aus dem Zeitraum 2000-2006 (EQUAL und ESF) und die daraus gezogenen Lehren berücksichtigt? 5. Werden für die Analyse geschlechtsspezifische Sekundärquellen herangezogen?
Operationelle Programme: Zielsetzung (Art. 36.1.a, b, c und Art. 36.3)	<ol style="list-style-type: none"> 6. Wurden klare Ziele bezüglich der Bereiche festgelegt, in denen ein besonders ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Gefälle festgestellt wurde? 7. Wurden numerische und qualitative Ziele in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung formuliert? 8. Gibt es spezifische Schwerpunkte für die beschriebenen Gleichstellungsziele? 9. Berücksichtigen die Schwerpunkte die erwarteten Auswirkungen auf Frauen und Männer? 10. Beinhalten die Schwerpunkte die Beiträge zur Geschlechtergleichstellung? 11. Gibt es Indikatoren, die Aufschluss über die Verwirklichung der Gleichstellungsziele geben? 12. Decken sich die Zielsetzungen und Schwerpunkte mit den Lissabon-Zielen für die Beschäftigungsquote der Frauen und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsdiensten?
Operationelle Programme: Die Ziele werden operationell gemacht (Art. 36.1.e und g)	<ol style="list-style-type: none"> 13. Wird Bezug darauf genommen, wie der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung im Programmplanungszeitraum 2000-2006 umgesetzt wurde (Stärken und Schwächen)? 14. Gibt es einen Aktionsplan für das Gender Mainstreaming, um den Grundsatz der Geschlechtergleichstellung im gesamten Operationellen Programm zu verwirklichen?

	<p>15. Sind die Finanzmittelzuteilungen für Gleichstellungsziele erkennbar?</p> <p>16. Wurden den Gleichstellungszielen ausreichende Finanzmittel zugewiesen?</p> <p>17. Wurden Finanzmittel für die Gender Mainstreaming-Strategie oder die Umsetzung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung im gesamten Operationellen Programm bereitgestellt (z.B. durch Technische Hilfe)?</p> <p>18. Gibt es spezifische Strukturen (innerhalb oder außerhalb der ESF-Verwaltung), die für die begleitende Überwachung und Evaluierung des Gender Mainstreaming zuständig sind?</p> <p>19. Sind Maßnahmen zum Aufbau geeigneter Kompetenzen in den ESF-Verwaltungsstrukturen vorgesehen, um die Geschlechtergleichstellung im gesamten OP umzusetzen?</p> <p>20. Wurde eine spezifische Infrastruktur ins Auge gefasst, um die Projektträgerorganisationen in dem Bemühen zu unterstützen, die Geschlechtergleichstellung in den von den Strukturfonds finanzierten Projekten umzusetzen, um bewährte Methoden zu validieren, zu verbreiten und auszutauschen und um die Ergebnisse auf andere Politikbereiche und Gebiete zu übertragen?</p>
--	---

6. ANHANG 2: EQUAL-ERFAHRUNGEN UND BEISPIELE GUTER PRAXIS

Ein wichtiger Teil der im Rahmen von EQUAL entwickelten guten Praxis im Bereich des Gender Mainstreaming wurde validiert und in einem [Leitfaden zu Gender Mainstreaming](#) dokumentiert. Dieser Leitfaden enthält ein Schritt-für-Schritt-Unterstützungssystem, das die Integration und Verbesserung der Gleichstellungsbemühungen sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene erleichtert. Es gibt zahlreiche Beispiele für EQUAL-Projekte, die das Werkzeug des Gender Mainstreaming erfolgreich eingesetzt haben.

6.1. Auf Programmebene

6.1.1. *Wie Finnland für ein Gender Mainstreaming in allen EQUAL-Entwicklungspartnerschaften sorgt*

FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG MITTELS TOP-DOWN-ANSATZ

INTEGRATION DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN DIMENSION AUF PROGRAMM- UND PROJEKTEBENE

In **Finnland** machte die EQUAL-Programmverwaltungsbehörde die Geschlechtergleichstellung zu einer Querschnittspriorität und gewährleistete Gender Mainstreaming für die gesamte Lebensdauer der Entwicklungspartnerschaften (EP). Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und ein Gender Mainstreaming-Ansatz zählten zu den Auswahlkriterien. Das Ministerium setzte eine externe Evaluierungsexpertin ein, um die einschlägigen Teile der eingereichten Projekte unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming zu beurteilen. D.h., es wurde geprüft, ob der Ansatz in den geplanten Maßnahmen der EP berücksichtigt worden war. Daneben wurden Schulungsmaßnahmen für das Personal der Nationalen Unterstützungsstruktur (NSS) organisiert, die für die Bewertung der Projektanträge zuständig war. In dieser Phase war das Gender Mainstreaming noch kein Auswahlkriterium. Das Ministerium schrieb jedoch allen ausgewählten Partnerschaften einen Gender-Mainstreaming-Plan als Bestandteil des ersten Projektmeilensteins in Aktion 1 vor. Ein Gender-Mainstreaming-Plan war Voraussetzung für eine Zulassung der EP zu Aktion 2 oder 3.

Später setzte die Programmverwaltungsbehörde die selbe Expertin ein, um eine Schulung für alle ausgewählten EP durchzuführen. Die in der Auswahlphase erstellte Checkliste wurde ebenfalls an alle EP verteilt.

In der zweiten Runde der EQUAL-Initiative wird dem/der externen Experten/Expertin eine noch aktivere Rolle übertragen: Er/sie steht den EP während ihrer gesamten Lebenszeit beratend zur Seite und führt Schulungen für ihre Teams und Lenkungsgruppen durch. Diese Unterstützung betrachtet das Ministerium als unerlässlich, um zu gewährleisten, dass die Gleichstellung nicht nur auf dem Papier steht, sondern wirklich in alle Aktivitäten der EP einbezogen wird. Auf diese Art wird den Projektträgern und den Mitgliedern der Lenkungsgruppen klar gemacht, dass der geschlechtsspezifische Ansatz keine zusätzliche Belastung ist, die die Umsetzung und Begleitung der Aktionen der EP noch komplexer macht, sondern ein wichtiger Bestandteil der Projektarbeit, der einen Mehrwert erbringt.

Um sicher zu stellen, dass dieser horizontale Grundsatz der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in die Projektdurchführung einbezogen wird, verlangt das Ministerium von den EP, Fortschritte in Sachen Gleichstellung regelmäßig zu überprüfen. Die Projektträger müssen außerdem die Auswirkungen ihrer Aktivitäten auf Frauen und Männer bewerten. Das Ministerium hat zudem eine Gender Mainstreaming-Checkliste entwickelt, die die Projektträger verwenden können, um zu messen und zu bewerten, wie Gender Mainstreaming von ihren EP umgesetzt worden ist

Darüber hinaus sind die geschlechtsspezifischen Fragen ein Schlüsselement der Evaluierungen sowohl auf Programm- als auch auf Projektebene. Die Evaluierung ermöglicht eine fundierte Einschätzung, welche die Programmverwaltungsbehörde in die Lage versetzt zu gewährleisten, dass der Grundsatz des Gender Mainstreaming richtig umgesetzt wird. Zudem liefert sie wertvolle Informationen über die Umsetzung der EQUAL-Grundsätze und ermöglicht es auf diese Art, in die Programmdurchführung einzugreifen, wenn die Prinzipien nicht angemessen verwirklicht wurden.

WER WIE EINBEZOGEN WURDE

Wie oben skizziert, trug die enge Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsexperten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der NSS wesentlich dazu bei, die EP anzuleiten und zu schulen. Die Gleichstellungsabteilung des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Gesundheit wurde ebenso in die Auswahl der EP eingebunden wie der/die Vorsitzende der Gleichstellungsarbeitsgruppe des Arbeitsministeriums.

Ein Parlamentsmitglied, das die politischen Frauenorganisationen vertritt, gehört dem EQUAL-Begleitausschuss an.

In der zweiten Runde soll die Sachkenntnis auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung in alle Nationalen Themengruppen (NTN) einfließen. Die Gleichstellungsabteilung des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Gesundheit leistet dabei einen wichtigen Beitrag. Der oder die in der zweiten Runde für die Organisation der Schulung und der individuellen Orientierung in den EP ausgewählte Experte/Expertin hat zudem die Aufgabe, für die nationalen thematischen Arbeitsgruppen Schulungen in Gleichstellungsfragen zu organisieren.

ERFOLGSFAKTOREN UND HINDERNISSE

Laut finnischer NSS trug die auf die Bedürfnisse der einzelnen Projekte zugeschnittene Orientierung und Unterstützung, die gemeinsam von der Expertin und der NSS angeboten wurde, entscheidend zur Integration einer geschlechtsspezifischen Dimension in alle EQUAL-Entwicklungspartnerschaften bei.

ERGEBNISSE

Es ist noch zu früh, um die Ergebnisse dieser Bemühungen einschätzen zu können. Allerdings hat es den Anschein, als hätte in der ersten Runde von EQUAL die Integration des Gender Mainstreaming im Allgemeinen viel zu wünschen übrig gelassen. Für die zweite Runde wurden jedoch mehr und bessere „Sprungbretter“ sowie laufende Unterstützungsmaßnahmen entwickelt. Diesmal hat eine sehr viel größere Zahl von EP die Geschlechtergleichstellung als Ziel und das Gender Mainstreaming als Werkzeug zu ihrer Verwirklichung erkannt. Daher ist zu erwarten, dass EQUAL in Finnland in Runde 2 mehr Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung bringen wird. Diese werden nicht auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und den Abbau der beruflichen Segregation beschränkt sein, sondern dem Gender Mainstreaming als Querschnittsprinzip in allen anderen Bereichen zum Durchbruch verhelfen.

6.1.2. Gender Mainstreaming in der flämischen ESF-Behörde

GRUNDLAGEN FÜR DEN NÄCHSTEN PROGRAMMPLANUNGSZEITRAUM

Im Bemühen um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt müssen sowohl die Kultur als auch die Struktur berücksichtigt werden. Es ist unmöglich, eine Situation zu verändern ändern, wenn die Kultur (das heißt die Art und Weise, wie die Menschen die Dinge betrachten) einer Organisation oder eines Unternehmens sich gegenüber Veränderungen verschließt (selbst wenn die Struktur dieser Organisation Chancengleichheit bietet). Das

Gegenteil trifft ebenso zu: Wenn es die Bereitschaft zu Veränderungen gibt, aber an Struktur mangelt, in der diese Veränderungen stattfinden könnten, wird sich ebenfalls nichts ändern.

Das muss beim Gender Mainstreaming berücksichtigt werden. Um die Schlüsselpersonen von der Relevanz und dem Nutzen des Gender Mainstreaming in den zukünftigen ESF-Programmen und Projekten zu überzeugen, brauchen sie Orientierungshilfen, die sowohl auf die kulturelle als auch auf die strukturelle Ebene zielen.

Zu diesem Zweck hat die flämische ESF-Behörde zwei thematische Arbeitsgruppen gebildet:

- Eine Gruppe konzentriert sich auf das Mainstreaming einiger der Instrumente und Werkzeuge, die von Chancengleichheitsprojekten entwickelt wurden. Gemeinsam mit einer Expertengruppe wird die ESF-Behörde sämtliche Produkte und Instrumente prüfen und anschließend ein Kompendium entwickeln, das die besten Instrumente enthält, insbesondere jene, die der Entwicklung der Humanressourcen dienen. Nach einer Diskussion entschloss sich die Arbeitsgruppe, die Instrumente neu zu gestalten, um ihren Nutzen für die breitere Öffentlichkeit zu erhöhen. Der Grund für diese Entscheidung war die anhaltend "negative" Konnotation der Geschlechtergleichstellung in Unternehmen und manchen Organisationen. Diese betrachten sämtliche Konzepte, die mit der Geschlechterfrage zusammenhängen, als Förderinstrumente für Frauen, die in ihren Augen uninteressant und irrelevant sind. Die Arbeitsgruppe ist davon überzeugt, dass die Präsentation dieser Produkte als Werkzeuge zur Personalentwicklung viele Unternehmen dazu bewegen wird, ihnen größeren Wert beizumessen und sie zu verwenden.
- Schwerpunkt der zweiten thematische Arbeitsgruppe sind geschlechtsspezifische Stereotype. Hier geht es darum, Strategien zu entwickeln, die den Projektträgern bei der Sensibilisierung ihrer Zielgruppen und bei der Beurteilung helfen können, welche Instrumente sich bei der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Stereotypen in Schulen, Unternehmen usw. als wirkungsvoll erwiesen haben.

WER WIE EINBEZOGEN WIRD

Neben den Teammitgliedern der ESF-Behörde und den Expertinnen und Experten bezieht diese Initiative verschiedene Gruppen von Schlüsselakteuren ein, darunter politische Entscheidungsträger/innen, Sozialpartnerorganisationen, Projektträger und Frauenverbände. Neben den beiden Arbeitsgruppen wird die ESF-Behörde Veranstaltungen organisieren, bei denen Projektträger, die interessante Produkte und Werkzeuge entwickelt haben, zu Wort kommen. Gemeinsam mit Politikern und Politikerinnen, die zu diesen Treffen einladen werden, werden interessierte Organisationen, auch Parlamentsmitglieder usw. an diesen Präsentationen teilnehmen.

ERFOLGSFAKTOREN UND HINDERNISSE

Die Arbeit thematischer Arbeitsgruppen, die gemeinsam mit den Projektträgern auf der Grundlage der von diesen entwickelten Produkten neue Instrumente entwickeln sollen, muss sorgfältig vorbereitet werden. Die folgenden Aspekte können als wichtige Erfolgsfaktoren betrachtet werden:

- Die Projektträger brauchen Orientierungshilfe, um Klarheit darüber zu gewinnen, welche Art von Werkzeugen und Produkten sie entwickeln müssen. Aus diesem Grund bietet die ESF-Behörde den Projektträgern eine umfassende Begleitung an, die nicht auf die Antragsberatung beschränkt ist, sondern sich auf die gesamte Projektlaufzeit erstreckt.
- Die ESF-Behörde hat Projektträgern, die es wirklich benötigten, bereits versuchsweise Unterstützung beim Projektzyklusmanagement angeboten, um ihnen zu helfen, Klarheit bezüglich ihrer Ziele zu gewinnen und an einem nützlichen gleichstellungsorientierten

Werkzeug zu arbeiten. Diese Arbeitsmethode funktionierte so gut, dass beschlossen wurde, Training für Projektzyklusmanagement in Zukunft regelmäßig anzubieten.

- Im Verlauf der Besuche im Rahmen des Monitoring erhalten die Projektträger von der ESF-Behörde Beratung und Unterstützung. Die Entwicklung ihrer Werkzeuge und die Umsetzung des Gender Mainstreaming wird ebenfalls dem Monitoring unterzogen.
- Die Erfahrung des Teams, das sich innerhalb der ESF-Behörde mit der Geschlechtergleichstellung befasst, ist ein sehr wichtiger Faktor, und gute Beziehungen zu einem Netz von Frauenorganisationen und Politikerinnen und Politikern sind unerlässlich.
- Die Tatsache, dass die ESF-Behörde über ausreichende Erfahrung bei der Entwicklung europäischer Projekte verfügt, hat sich als sehr vorteilhaft erwiesen. Der transnationale Austausch bewährter Methoden hat Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Ideen in Flandern eröffnet.

Allerdings sind Bildung und Tätigkeit der thematischen Arbeitsgruppen mit einer großen Belastung für die Gruppe verbunden, die sich mit Gender Mainstreaming beschäftigt. Diese Arbeitsmethode erfordert auch, die Projektträger auf Dauer zur Zusammenarbeit zu motivieren, denn deren Ideen und Beiträge sind von entscheidender Bedeutung für die thematische Arbeit.

ERWARTETE ERGEBNISSE

Es wird erwartet, dass die ESF-Behörde bis 2007 über ein Sortiment von Instrumenten verfügen wird, die verbreitet werden können, um die Projektträger für die Gleichstellungsproblematik zu sensibilisieren (auch während des neuen Programms).

Die Ergebnisse werden auf einer Konferenz vorgelegt, und die Werkzeuge werden umfassend zugänglich gemacht werden (nicht nur für ESF-Projektträger).

6.1.3. Gender Mainstreaming in der autonomen Region Andalusien (Spanien)

EINE REGION WIRD GEGENDERT

DIE ROLLE DES REFERATS FÜR GESCHLECHTERFRAGEN UND GLEICHSTELLUNG IN DER INTEGRATION DER GESCHLECHTERDIMENSION IN DIE ARBEIT DER REGIERUNG DER AUTONOMEN REGION ANDALUSIEN (SPANIEN)

Das [Referat für Geschlechterfragen und Gleichstellung](#) ist ein Projekt technischer Hilfe, um die Strategie des Gender Mainstreaming in der Regierung der autonomen Region Andalusien zu testen. Das Projekt wird von der Regionalregierung und den Strukturfonds ko-finanziert und gemeinsam von der Generaldirektion für Europäische Fonds (im Regionalministerium für Wirtschaft und Finanzen) und dem Andalusischen Fraueninstitut (des Regionalministeriums für Gleichstellung und Soziales) verwaltet.

Das Referat nahm im Jahr 2002 die Arbeit auf und bietet der Regionalverwaltung seither eine stabile Beratungs- und Unterstützungsstruktur bei der Einführung und Festigung des Prozesses, der zur Verankerung des Gender Mainstreaming in der Tätigkeit der Regionalregierung und in der Durchführung sämtlicher politischer Maßnahmen führen soll.

Die Tätigkeit des Referats besteht darin, ein Modell öffentlicher Interventionen anzuwenden, das die Geschlechtergleichstellung in der Praxis fördert. Es verfolgt folgende Ziele:

- Ermittlung von Bedarf und Potenzial der verschiedenen Generaldirektionen der regionalen öffentlichen Verwaltung in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Angebot spezialisierter Unterstützung in Gender- und Gleichstellungsfragen für diese Verwaltungseinrichtungen
- Bereitstellung der notwendigen Schulungsangebote zu Gender- und Gleichstellungsfragen für die Mitarbeiter/innen dieser Einrichtungen
- Validierung eines Modells zur Integration der Strategie des Gender Mainstreaming in die Tätigkeit der Regionalregierung.

Die Funktionen und Aufgaben des Referats für Geschlechterfragen und Gleichstellung wurden neu formuliert. Mittlerweile gilt ein vierphasiges Modell für die progressive Einführung des Gender Mainstreaming:

Phase 1: Sensibilisierung, Diagnose und Schulung

In dieser Phase besteht das Ziel darin herauszufinden, bis zu welchem Grad der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen bisher in die Tätigkeit der Regionalregierung eingeflossen ist, und das Personal für die Notwendigkeit von Aktionen im Interesse der Geschlechtergleichstellung zu sensibilisieren. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen freiwillig an Schulungsprogrammen teilnehmen können. In Zusammenarbeit mit dem Referat werden Arbeitspläne entwickelt, um dem Personal der Regionalregierung dabei zu helfen, das Gender Mainstreaming in die tägliche Arbeit zu integrieren.

Phase 2: Motivation und Organisation

In dieser Phase geht es um die Feststellung von Widerständen und manchmal unbewussten Hindernissen, die Veränderungen auf den Entscheidungsebenen verhindern. Gleiches gilt für die Bildung einer Gruppe von Personen aus den verschiedenen Abteilungen der Regionalregierung, die die Integration der geschlechtsspezifischen Dimension vorantreiben soll. Die Phase dient auch dazu, bei den Beteiligten auf allen Entscheidungsebenen die Motivation zur aktiven Beteiligung am Gender Mainstreaming zu wecken und zu festigen. Bei den Generaldirektoren ist das besonders wichtig, denn mit ihnen werden spezielle Schulungsprogramme und Arbeitspläne vereinbart, die den spezifischen Erfordernissen ihrer Generaldirektionen angepasst werden. Somit verschiebt sich in dieser Phase die Verpflichtung gegenüber der vorigen von der individuellen auf eine hierarchische Ebene, um strukturelle Veränderungen herbeizuführen.

Phase 3: Umsetzung (2006)

Nachdem sich das Referat und die Generaldirektoren auf die Schulungsprogramme und Arbeitspläne in ihren jeweiligen Bereichen geeinigt haben, beginnt die Umsetzungsphase. Sie dient auch der Verbreitung und Übertragung der getesteten und für gut befundenen Verfahren und Lehren auf andere Generaldirektionen.

Phase 4: Allgemeine Verbreitung

Diese letzte Phase beinhaltet die allgemeine Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie, die nun als systematischer und dauerhafter Prozess in sämtlichen Bereichen der öffentlichen Politik angewandt wird.

WER WIE EINBEZOGEN WIRD

Das Referat wurde vom Andalusischen Fraueninstitut und von der Generaldirektion für Europäische Fonds der autonomen Region Andalusien ins Leben gerufen. Die Strategie des Gender Mainstreaming erfordert jedoch die aktive Beteiligung der Organisationen, die sie anwenden sollen. Daher werden 84 Generaldirektionen von 14 Regionalministerien eingebunden. Innerhalb dieser 84 Generaldirektionen haben 145 Verwaltungseinheiten an den vom Gleichstellungsreferat durchgeführten Aktivitäten teilgenommen.

ERFOLGSFAKTOREN UND HINDERNISSE

Mittlerweile nehmen alle Regionalministerien an dem Projekt teil, wobei ihr Engagement unterschiedlich ist. Die Integration der Geschlechterperspektive in die Aktivitäten von 73 Generaldirektionen der Regionalregierung wird analysiert. Bemerkenswert ist, dass im Gesundheitsministerium der Regionalregierung sämtliche Generaldirektionen und ihre Abteilungen einbezogen sind.

Ausschlaggebend für den Erfolg ist, dass das Interventionsmodell so gestaltet ist, dass es nach Abschluss aller drei Phasen von allein läuft und auf alle Aktivitäten der Regionalregierung ausgeweitet werden kann.

Die Umsetzung des Modells stieß auf wechselnde Hindernisse. In der ersten Phase war das Referat noch unbekannt, und die Verpflichtung zur Integration des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung in die tägliche Arbeit erschwerte es, die Mitarbeiter/innen zur Teilnahme an Diagnose und Schulung zu bewegen. Da die Regionalregierung aber eine Beteiligung auf freiwilliger und individueller Basis vorsah, tauchte in dieser Phase ein weiteres Hindernis auf: ein Mangel an Unterstützung und Anerkennung für jene, die sich aktiv an dem Projekt beteiligten. In der zweiten Phase, als die Verpflichtungen auf die höhere und strukturelle Ebenen ausgeweitet wurden, war ein anderes Hindernis zu beobachten. Trotz der Zustimmung der obersten und mittleren Entscheidungsebene nahm der passive Widerstand zu. Es hat den Anschein, als erhöhten die Veränderungen in den Arbeitsverfahren die Arbeitslast. Weil sie sich von allen anderen Aufgaben unterscheiden, fehlte die Zeit für ihre Umsetzung. Ein weiteres wichtiges Problem ist der Mangel an formalen Verfahren für die Gestaltung des Schulungsprogramms und der Arbeitspläne für die Generaldirektionen. Anstatt von der Bereitschaft der Entscheidungsträger abzuhängen, müssten Protokolle eingeführt werden, um die Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsreferat und den verschiedenen Generaldirektionen zu regeln.

ERGEBNISSE

Wie zuvor erwähnt, wird die Integration der Genderperspektive innerhalb der Aktivitäten von 73 Generaldirektionen der Regionalregierung analysiert. 352 Mitarbeiter/innen wurden in den Grundlagen des Gender Mainstreaming und in spezifischen Gleichstellungsfragen wie der geschlechtsspezifischen Relevanz von Maßnahmen, Genderaspekte in der Gesundheitspolitik und Gender Budgeting geschult.

Es wurden bereits partielle, jedoch bedeutsame Veränderungen durchgesetzt, darunter:

- die Verwendung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten;
- die Verwendung einer nicht sexistischen Sprache;
- eine Revision der Kriterien für die Gewährung von Fördermitteln unter Anwendung der Genderperspektive;
- die Schulung technischer Mitarbeiter/innen und die Integration des Themas Chancengleichheit in die interne Weiterbildung;
- eine Überprüfung der Informationssysteme (Internet, Datenbanken, Formulare usw.)
- die Erstellung von Gleichstellungsindikatoren.

6.2. Auf Projektebene

6.2.1. Gender Mainstreaming in Österreich

DIE STEIERMARK BRINGT GENDER IN DEN MAINSTREAM

EIN NEUES MODELL FÜR DIE INTEGRATION DER DIMENSION GESCHLECHT IN DIE BERUFSBILDUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Der **österreichischen** Entwicklungspartnerschaft (EP) Just GeM gelang es, die für Berufsbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen verantwortlichen Einrichtungen im Bundesland Steiermark dazu zu bewegen, Strategien anzuwenden, die die Vielfalt ihrer männlichen und weiblichen “Kunden” berücksichtigten, anstatt diese dazu zu drängen, sich ihren Verfahren und Kulturen anzupassen. Etwa 30 Organisationen willigten ein, Gender-Mainstreaming-Pilotprojekte durchzuführen und eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter der mittleren Führungsebene zu einem Schulungskurs für “Gender Agents” zu entsenden. Sowohl das Trainingsprogramm als eine Reihe von Pilotprojekten zeigen bereits die positiven Wirkungen des horizontalen Mainstreamings in den regionalen Beschäftigungspolitiken und -praktiken.

Die EP entwickelte eine theoretische Grundlage sowie eine Reihe von Methoden und Instrumenten, darunter:

- ein sechsstufiges Modell, das es den Schlüsselakteurinnen und -akteuren ermöglicht, jeden Schritt im Prozess des Gender Mainstreaming vom ersten Entwurf bis zur Evaluierung unter die Lupe zu nehmen. Am Anfang stand eine Beurteilung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen, um herauszufinden, wie Männer und Frauen in den einschlägigen Entscheidungsprozessen vertreten waren und wie sie von den Maßnahmen im Bereich der Berufsbildung und Beschäftigung profitieren konnten. Ausgehend vom Ergebnis wurden Ziele für die Geschlechtergleichstellung formuliert und ein Erfolg versprechender Aktionsplan zur Verwirklichung dieser Vorhaben entworfen. Während der Umsetzung des Aktionsplans musste die Geschlechterdimension in die Verwaltungs- und Kontrollsysteme der beteiligten Organisationen integriert werden. Schließlich wurden Mechanismen für begleitendes Monitoring und Evaluierung festgelegt, um die gemessen an der Ausgangssituation und den vereinbarten Zielen erzielten Fortschritte beurteilen zu können.
- Workshops zur Sensibilisierung hochrangiger Entscheidungsträger/innen und Führungskräfte von Organisationen im Bereich der Beschäftigungspolitik;
- Ausbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem mittleren Management verschiedener Gemeinden, lokaler Entwicklungsagenturen und Arbeitsämter, sowie Gewerkschaften und Unternehmen als “Gender Agents”, die den Prozess des Gender Mainstreaming in ihren Organisationen einleiten und steuern können.
- eine zweite Version des Schulungsprogramms, das auf Organisationen abzielte, die arbeitsmarktpolitische Maßnahmen durchführen, darunter Auftragnehmer der Behörden. Die für die Entwicklung und die Qualität der Produkte (Orientierungskurse, Berufsbildung, Beratung usw.) Verantwortlichen erwarben die nötigen Fachkenntnisse zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Planung, Entwicklung und Durchführung und zur Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in all ihren Dienstleistungen und Produkten.
- Kriterien für Pilotprojekte, die im Rahmen der EP finanzielle Mittel erhielten.
- Gleichstellungsindikatoren, die in einem Überwachungs- und Benchmarking-System namens Gender Radar verwendet wurden.

WER WURDE WIE EINBEZOGEN?

Nach Einschätzung der EP war der partnerschaftliche Ansatz von EQUAL der wichtigste Erfolgsfaktor auf dem Weg zum Gender Mainstreaming. Just GeM schmiedete ein Bündnis mit allen politischen Entscheidungsebenen, die zur Verwirklichung seiner ehrgeizigen Ziele beitragen konnten. Die EP brachte das Wirtschaftsministerium des Bundeslandes, das regionale Arbeitsamt, die Organisationen der Sozialpartner, die Handelskammer, die Gemeinde Graz (die Hauptstadt der Steiermark), mehrere Bezirksverwaltungen, die steirischen Innovationszentren und die größte Wohlfahrtseinrichtung der Region zusammen. Außerdem arbeitete die EP auf der Praxisebene mit den sechs subregionalen Beschäftigungspakten in der Steiermark, mit den Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung, Forschungseinrichtungen, Gleichstellungsstellen und Frauen-NRO aus der ganzen Region zusammen.

Die EP war sich vollkommen darüber im Klaren, dass diese starke Allianz ohne einen klaren Top-down-Ansatz in den Organisationen, auf die sie Einfluss nehmen wollte, nichts erreichen würde. Aus diesem Grund wendete sie viel Zeit und Energie auf, um die politischen Entscheidungsträger/innen auf höchster Ebene zu überzeugen, ihre Organisationen auf das Gender Mainstreaming zu verpflichten. Die Rückendeckung der Spitze sorgte für die Beteiligung von Führungskräften der höchsten und mittleren Ebene an den Aktivitäten der EP und trug entscheidend zur Entwicklung des Netzwerks der Gender Agents bei, die nunmehr in der Steiermark und über die Grenzen des Bundeslandes hinweg tätig sind.

ERFOLGSFAKTOREN UND HINDERNISSE

Die EP identifizierte mehrere Faktoren, die wesentlich zu ihrem Erfolg beitrugen. Offensichtlich war der zuvor beschriebene Partnerschaftsansatz sehr wichtig für alle Aktivitäten der EP. Das gilt besonders für die Verbreitungs- und Mainstreaming-Strategien von „Just GeM“, die auf zuvor nicht einbezogene Organisationen und andere Regionen abzielen.

Wesentlich zum Erfolg trugen auch die Pilotprojekte bei, in denen die teilnehmenden Organisationen die Möglichkeit erhielten, mit Gender Mainstreaming zu experimentieren und herauszufinden, welche Vorteile dieser Ansatz bietet. Die Tatsache, dass den Pilotprojekten nicht automatisch Fördermittel zur Verfügung gestellt wurden, sondern dass die Organisationen ein detailliertes Konzept und einen Plan vorlegen mussten, sorgten für Wettbewerb und stärkten das Engagement und die Leistungsbereitschaft der Organisationen. Die Vorschläge wurden von einer hochrangigen Jury beurteilt, und die „Sieger“ holten offenkundig das Maximum aus ihren Experimenten heraus.

Die spezifischen Merkmale des Trainingsprogramms für „Gender Agents“ waren ein weiterer Erfolgsfaktor. Das Programm hatte eine modulare Struktur und war sehr praxisbezogen; die Teilnehmer/innen erwarben nicht nur Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern entwickelten auch eigene Pilotprojekte und führten sie durch.

Die strikt angewandte Regel des regionalen Arbeitsmarktamtes, dass Gender Mainstreaming von allen Auftragnehmern angewendet werden muss, motivierte diese Organisationen dazu, höchst aktiv am Schulungsprogramm teilzunehmen, was sichtbare Veränderungen bewirkte.

Auftretende Hindernisse waren auf die Tatsache zurückzuführen, dass strukturelle Veränderungen den tief verwurzelten Verhaltensmustern in einer Organisation widersprechen. In einigen Fällen neigten die Entscheidungsträger/innen dazu, die Gender Mainstreaming-Initiativen auf die „Sensibilisierung“ zu beschränken, und sträubten sich gegen strukturelle Veränderungen. Eine weitere Schwierigkeit bestand in der Platzierung der „Gender Agents“ in der Hierarchie. In einigen Fällen wurden sie auf die Rolle einer internen Beratung beschränkt, die in Anspruch genommen werden konnte, ohne jedoch über Entscheidungsbefugnisse zu verfügen. Damit wurde Gender Mainstreaming mehr oder weniger zu einer persönlichen Angelegenheit der „Gender Agents“.

ERGEBNISSE

Elf dank EQUAL eingeleitete Pilotprojekte in der Steiermark sind der lebende Beweis für den Wandel. Sie zeitigten nachhaltige Ergebnisse, die gegenwärtig in den verschiedenen Organisationen weiterentwickelt werden. Hier einige Resultate:

- Analysen der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der verschiedenen Dienste und Angebote der Stadt Graz, die mittlerweile eine gleichstellungsorientierte Haushaltsplanung (Gender Budgeting) in Angriff genommen hat, um eine fairere Bereitstellung von Mitteln und/oder Subventionen in ausgewählten Politikbereichen zu gewährleisten. So hat die Stadtregierung von Graz Instrumente und Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Sport- und Familienpolitik entwickelt, die sie auch anderen Gemeinden zur Verfügung stellt.
- Analyse der geschlechtsspezifischen Auswirkungen mehrerer Kollektivvereinbarungen durch die regionale Organisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, sowie die Entwicklung eines Schulungsprogramms, das Betriebsräten helfen soll, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz festzustellen und zu beseitigen.
- Der Steirische Sozialhilfeverband, eine öffentlichen Einrichtung, die für Sozialpolitik einschließlich der Fürsorge für ältere und behinderte Menschen zuständig ist, entwickelte einen behördenübergreifenden Ansatz. Dieses Konzept schafft Kooperation zwischen Wohlfahrtsverbänden, Privatunternehmen, Ärzten und Krankenhäusern, die diese Dienste anbieten und berücksichtigt die geschlechtsspezifische Dimension der Bedürfnisse sowohl der betreuenden Einrichtungen als auch der betreuten Personen.
- Das Benchmarking-System [Gender Radar](#) ist nicht nur ein nützliches Werkzeug zur Erfassung des Maßes an Geschlechtergleichstellung, das in den verschiedenen Bezirken der Steiermark in wesentlichen Bereichen wie allgemeiner und beruflicher Bildung, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Beteiligung an politischen Führungspositionen erreicht wurde, sondern treibt auch das Mainstreaming der Geschlechtergleichstellung voran. Das System ermöglicht Vergleiche zwischen allen Bezirken und allen Politikbereichen. Anhand eines Vergleichs der Indikatoren über einen mehrjährigen Zeitraum hinweg können die Fortschritte in spezifischen Politikbereichen sowie die allgemeine Entwicklung der Gleichstellung in den einzelnen geografischen Gebieten ermittelt und dargestellt werden .

Der „Gender Radar“ hat zweifellos dazu beigetragen, ein förderliches Klima für das Gender Mainstreaming zu schaffen. Die Sichtbarkeit ihrer Leistungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung hat die Entscheidungsträger/innen auf lokaler und Bezirksebene dazu bewegt, sich eingehender mit ihren einschlägigen politischen Entscheidungen und Gepflogenheiten zu befassen und sich der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bewusst zu werden, die noch zu beseitigen sind. Die Folge ist, dass mittlerweile in ganz Österreich große Nachfrage sowohl nach dem von Just GeM entwickelten sechsstufigen Modell als auch nach dem Schulungsprogramm für Gender Agents besteht.

Eine EQUAL-Entwicklungspartnerschaft der zweiten Runde bemüht sich mittlerweile um weiteres Mainstreaming. Sämtliche Arbeitsmarktbehörden und -agenturen, die von den Aktivitäten von Just GeM profitiert haben, haben nun eine deutlich aktivere Rolle übernommen. Ausgehend von ihren Erfahrungen bei der Einführung des Gender Mainstreaming schulen und unterstützen sie andere Einrichtungen bei entsprechenden Bemühungen. Beispielsweise betreuen die Gemeinden Kommunen in anderen Bundesländern, und der steirische Landesverband des Österreichischen Gewerkschaftsbunds arbeitet mit den Organisationen in anderen Bundesländern und mit der Zentrale in Wien. Zudem hat eine Gruppe von Unternehmen, darunter auch mehrere Marktführer, den Mehrwert des Gender Mainstreaming erkannt. Angesichts von Fachkräftemangel und Qualifikationsdefiziten aufgrund des demografischen Wandels führen diese Unternehmen mittlerweile Aktionspläne durch, um das unerschlossene Potenzial von Frauen zu nutzen. Sie sind sich der Tatsache bewusst, dass dazu eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer erforderlich sind.

7. ANHANG 3: LITERATUR, DOKUMENTE UND LINKS:

EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming, Europäische Kommission 2004,
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Mehrere Mitgliedstaaten haben Leitfäden veröffentlicht, die von Nutzen sein können, auch wenn sie für den letzten Programmplanungszeitraum erstellt wurden:

Frankreich:

- Eine Sonderausgabe des Magazins *Racine* zur Geschlechtergleichstellung im ESF in Frankreich (siehe: <http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/390-BUL.67VF.pdf>)
- Leitfaden zur Integration der Geschlechtergleichstellung in ESF-Projekte (siehe: [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf))
- Leitfaden zur Selbstevaluation in Gleichstellungsfragen (siehe: [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest(3).pdf))

Österreich:

- Leitfaden zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung
www.popugem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf
- Tipps und Tricks für die Umsetzung des Gender Mainstreaming
www.popugem.at/downloads/docs/4209_ag-gender.pdf
- Instrumente für das Gender Mainstreaming
www.gem.or.at/de/downloads

Spanien:

- Leitfaden zur Integration der Geschlechtergleichstellung in die Aktivitäten der Strukturfonds (siehe: <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guaincorporacion.doc>)
- Methodologischer Leitfaden zur Bewertung des Grundsatzes der Chancengleichheit in von den Strukturfonds finanzierten Aktivitäten (siehe: <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guigual.doc>)
- Empfehlungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen im neuen ESF-Programmplanungszeitraum 2007-2013 (siehe: <http://www.mtas.es/UAFSE/es/Igualdad2007-2013.pdf>)