



Chancengleichheit von Frauen und Männern

Sieben Jahre Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds in Österreich

Vor sieben Jahren wurde Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie in den Europäischen Strukturfonds verankert. Alle ESF geförderten Stellen haben sich in Österreich mit dem ESF-Programm 2000-2006 verpflichtet, mittels der Strategie des Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie sowie ergänzenden frauenspezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Um diesen anspruchsvollen Prozess der Umsetzung begleiten zu können, wurde als Unterstützung eine eigene Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF beim Institut L&R Sozialforschung eingerichtet.

Die Erfahrungen und Erkenntnisse, die in diesen sieben Jahren im Rahmen der Gender-Aktivitäten des ESF gewonnen werden konnten, sind sehr vielfältig und beinhalten neben vielen Erfolgen auch viele Rückschläge, die die Tatsache bestätigen, dass insbesondere strukturelle Veränderungen, die in der Gender Mainstreaming Strategie gefordert sind, kein leichtes und vor allem kein rasches Unterfangen sind.

Der von der GeM-Koordinationsstelle regelmäßig organisierte Austausch auf regionaler Ebene und Bundesebene zu Umsetzungsproblemen, Erfahrungen und Genderthemen war für alle ESF-AkteurInnen ein wichtiges Motivations- und Informationsforum. Die Treffen bestätigten immer wieder, dass die oft geführten Diskussionen und Konfrontationen in den eigenen Reihen keine individuellen Erfahrungen sind, sondern in allen Regionen und Institutionen geführt werden. Den Prozess Gender Mainstreaming im ESF-Bereich gemeinsam zu initiieren und in den eigenen Bereichen umzusetzen stellt eine große Herausforderung dar, aber rückblickend auf die letzten 7 Jahre kann sehr wohl auch auf viele kleine und große Erfolge verwiesen werden:

Ein Beispiel ist die Einführung von Gender Mainstreaming Beauftragten bei vielen ESF - geförderten Institutionen, die darauf hinweisen, dass zumindest auf struktureller Ebene Gender Mainstreaming von einer breiteren Akzeptanz getragen wird. Statistische Auswertungen getrennt nach Frauen und Männern sind in der österreichischen Arbeitsmarkt-, Sozial- oder Bildungspolitik mittlerweile mehr oder weniger selbstverständlich und die Entwicklung von Indikatoren beispielsweise durch die 50 % Quote von Frauen und Männern bei den TeilnehmerInnen wurde bei den umsetzenden Stellen auf die eingesetzten Fördermittel ausgedehnt.

Mit dem Ende dieser ESF-Förderperiode 2000-2006 konnten mit der Strategie des Gender Mainstreaming wichtige Schritte in Richtung der Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt werden. Dennoch darf die Entwicklung nicht darüber hinwegtäuschen, dass Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor gegeben ist und dass auch in Zukunft gezielte Instrumente für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern nötig sind. Gemeinsam mit allen ESF - geförderten Stellen wird daher auch in der nächsten Strukturfondsperiode 2007 bis 2013 die Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming fortgesetzt und mit zusätzlichen Ansätzen und Modellen wie der Teilstrategie von Gender Budgeting erweitert.

An dieser Stelle möchte sich die ESF-Abteilung bei allen ESF geförderten Stellen, bei allen Gender Mainstreaming Beauftragten, bei den vielen mitwirkenden Gender ExpertInnen und vor allem beim Team der GeM-Koordinationsstelle für das große Engagement und den Einsatz bedanken. Wir hoffen auch in Zukunft auf Ihre Unterstützung und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit!

Uli Rebhandl (BMWA, II/9 – ESF-Abteilung)

www.gem.or.at

GeM-InfoLetter Nr.18/2007

Sieben Jahre GeM-Koordinationsstelle

Sieben Jahre GeM-Koordinationsstelle – Versuch einer kritischen Reflexion

Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) – kurz GeM-Koordinationsstelle – gibt es seit dem Jahr 2000, also seit mittlerweile sieben Jahren. Ihre Entstehung und Wirkung wurde durch ESF-Mittel sowie durch Mittel aus nationaler Kofinanzierung ermöglicht und ist somit eng verbunden mit der ESF-Strukturfondsperiode 2000 – 2006. Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) wurde vom Bundesministerium für Arbeit eingerichtet, um die Implementierung von Gender Mainstreaming im ESF zu unterstützen. Parallel zum Auslaufen der Strukturfondsperiode wird auch die Tätigkeit der GeM-Koordinationsstelle mit Ende Jänner 2007 eingestellt werden – genug Anlass für uns, noch einmal kurz Bilanz zu ziehen.

Um mit der auslaufenden Strukturfondsperiode die bestehenden Erfahrungswerte und Ergebnisse zu dokumentieren, die bislang bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik gemacht wurden, hat die GeM-Koordinationsstelle eine Dokumentation ihrer Arbeit erstellt. Die GeM-Koordinationsstelle hofft auch dadurch einen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des bisher Erreichten zu leisten.

Es soll ein Überblick über bislang gemachte Erfahrungen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in Österreich geboten werden – insbesondere jener für den ESF relevanter Institutionen:

- dem Arbeitsmarktservice,
- den Bundessozialämtern,
- dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur,
- den SozialpartnerInnen,
- der Österreichischen Raumordnungskonferenz,
- den Territorialen Beschäftigungspakten und
- den Projektträgern, welche die Maßnahmen konkret umsetzen.

Das Ziel besteht darin:

- die bisherigen GM-Erfahrungen zu bündeln und nachvollziehbar darzustellen,
- einen Überblick über für den ESF relevante Institutionen und deren Ansätze zu bieten und
- praktisches Know-how für eine weiterführende GM-Umsetzung zu vermitteln und
- dieses in entsprechend aufbereiteter Form für alle Gender Mainstreaming-Interessierten zur Verfügung zu stellen (siehe: Praxishandbuch Gender Mainstreaming).

Die Zielgruppen sind

- AkteurInnen aus dem Bereich der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik, die Gender Mainstreaming in ihrer Organisation/Institution implementieren wollen bzw. bisherige Implementierungsschritte reflektieren und verbessern wollen,
- GM-BeraterInnen und GM-ExpertInnen zur Unterstützung ihrer Beratungstätigkeit,
- PolitikerInnen und politisch Verantwortliche, die Gender Mainstreaming implementieren und umsetzen wollen sowie
- eine interessierte Allgemeinheit.

Die GeM-Dokumentation entstand einerseits auf Basis der Arbeit der GeM-Koordinationsstelle, insbesondere dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit zentralen AkteurInnen, andererseits wurden zahlreiche Interviews mit ExpertInnen und Schlüsselpersonen quer durch Österreich und alle Arbeitsmarkt relevanten Institutionen durchgeführt. An dieser Stelle wollen wir uns sehr herzlich bei unseren InterviewpartnerInnen für die zur Verfügung gestellte Zeit und Wissen bedanken!

Österreich hat sich politisch und rechtlich verpflichtet, die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen. Diese Verpflichtung basiert politisch auf verschiedenen internationalen und europäischen Aktionsplänen und besteht rechtlich durch den Amsterdamer Vertrag. Wichtige Impulse zur konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich gingen vor allem von den Europäischen Strukturfonds (insbesondere dem ESF) aus. Die Vorreiterrolle in der praktischen Umsetzung hat dabei sowohl auf europäischer Ebene als auch in Österreich die Arbeitsmarktpolitik übernommen. Vor dem Hintergrund dieser im Bereich Arbeitsmarktpolitik gesetzten Verpflichtungen stellt sich die Frage, wie nun Gender Mainstreaming tatsächlich umgesetzt wurde bzw. geht es weiterführend auch um die Frage, was in der österreichischen Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik tatsächlich verändert wurde.

Unsere kritische Rückschau ist der Versuch, über unterschiedliche Quellen und das eigene Erfahrungswissen einen Überblick darüber zu bieten, welche generellen Entwicklungen es im Zeitraum 2000 – 2006 in Österreich diesbezüglich gegeben hat.

Sieben Jahre GeM-Koordinationsstelle

Zentrale Ergebnisse

• Strukturelle Veränderungen

Unter den AkteurInnen der österreichischen Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Bildungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik besteht einhellige Meinung, dass die bisher erfolgten Schritte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming vor allem auf struktureller Ebene Änderungen gebracht haben. Wie weit reichend diese Änderungen tatsächlich sind, wird zwar sehr unterschiedlich bewertet, aber dass die strukturelle Ebene bislang der Fokus für etwaige Änderungen war, scheint unumstritten.

Als „die“ Änderung kann dabei die Einführung von Gender Mainstreaming Beauftragten und/oder die Erweiterung und Ergänzung des Aufgabenfelds von Frauenbeauftragten um Gender Mainstreaming gesehen werden. Dieses „recht ausgeprägte Beauftragtenwesen“ kann als ein Spezifikum der österreichischen Arbeitsmarktpolitik bezeichnet werden und zieht sich quer über alle Institutionen sowie die Trägerlandschaft, die mit Mitteln des ESF operieren. Die Vermutung, dass Gender Mainstreaming dort am besten funktioniert, wo auf bereits etablierte frauen- und gleichstellungspolitische Strukturen zurückgegriffen werden konnte, bestätigte sich.

• GM-Beauftragte – prinzipiell wichtig, manchmal aber nur Alibi-Funktion

Die bislang gemachten Erfahrungen und Wirkungsmöglichkeiten von spezifischen GM-Beauftragten werden sehr unterschiedlich beurteilt. Einerseits wird herausgestrichen, dass ohne Zuständigkeiten oft gar nichts passieren würde, andererseits wird eine Beauftragung mitunter auch als kontraproduktiv und nicht im Sinn der Sache liegend beschrieben, da es zu einer Abschiebung des Themas auf bestimmte Personen kommen kann. Die Erfahrung, dass sich Organisationen und Institutionen, die sich mit dem Thema Gleichstellung nicht auseinandersetzen wollen, pro Forma eine/n Gender Mainstreaming Beauftragte/n ernennen, die/der – vor allem nach außen – eine Alibifunktion übernimmt, ohne dass eine tatsächliche Änderung der Organisationskultur und -politik damit verbunden ist, wurde des Öfteren gemacht.

• Geschlechtssensible Statistik

Statistische Auswertung, getrennt nach Frauen und Männern, sind in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik mittlerweile fast selbstverständlich. Wenngleich Geschlecht nicht immer auch als „transversale Variable“ mit anderen Kategorien wie Alter, Bildung etc. kombiniert werden kann, sondern als eine Variable unter vielen besteht, ist hier eine deutlich positive Tendenz wahrzunehmen. Um von einer tatsächlich geschlechtssensiblen Statistik zu sprechen – und nicht nur vom so genannten „Sex-Counting“ – sind aber noch einige statistische Hürden zu überwinden.

• Frauenquoten – noch immer notwendig, aber nicht immer ausreichend.

Als konkrete Übersetzung in Handlungsanleitungen fungiert in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik vor allem die Quote, konkret die Festlegung eines mindestens zu erreichenden Frauenanteils. Das heißt, es wurde festgelegt, dass mindestens 50% der TeilnehmerInnen an ESF-geförderten Maßnahmen Frauen sein müssen. Evaluierungsergebnisse zeigen jedoch, dass eine Fokussierung auf TeilnehmerInnen-Quoten nicht zwingend auch geschlechtsspezifischen Benachteiligungen hinsichtlich der eingesetzten Mittel entgegenwirkt. Für diese Strukturfondsperiode wurde daher festgelegt, dass sowohl die TeilnehmerInnen zu zumindest 50% aus Frauen zu bestehen haben und auch die eingesetzten Mittel gleichermaßen Frauen und Männern zu gute kommen sollen.

Gender Budgeting – die zukünftige Herausforderung

Obwohl eigentlich als Teilstrategie von Gender Mainstreaming angesehen, wurde explizites Gender Budgeting (GB) bislang nur selten angewandt. Wenn GB ernst genommen wird und nicht nur unter dem Aspekt der 50%igen Mittelverteilung zwischen Frauen und Männern, sondern weiterreichender, unter Output- und Outcome-orientierten Aspekten diskutiert wird, wird deutlich, dass es hier noch großen Handlungsbedarf gibt. Nicht zuletzt in Anbetracht der Tatsache, dass GB nicht automatisch unter Gender Mainstreaming mitläuft sondern eigenständiger Strategien und Methoden bedarf, ist für die nächste Strukturfondsperiode geplant, das Thema Gender Budgeting prominenter zu platzieren.

Die Einschätzungen über das Potential von GB sind jedoch sehr unterschiedlich. Einerseits wird die Hoffnung daran geknüpft, dass sich zusätzliche AkteurInnen davon angesprochen fühlen und damit neue Gruppen „gewonnen“ werden können. Andererseits wird aber auch die Gefahr gesehen, dass ein altes Schlagwort („Gender Mainstreaming“) bloß durch ein neues („Gender Budgeting“) ersetzt wird.

Wie auch immer sich in Zukunft Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Österreich entwickeln wird, so hoffen wir doch, dass durch die Arbeit der GeM-Koordinationsstelle der letzten sieben Jahre ein Beitrag zur nachhaltigen Verankerung des Gender Gedankens in Österreichs Arbeitsmarktpolitik geleistet werden konnte. Ausgesprochen hilfreich war in diesem Zusammenhang auch die professionelle Moderationsarbeit der BAB-Unternehmensberatung, die einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen aller GeM-Veranstaltungen geleistet hat. In diesem Sinne verabschiedet sich das Team der GeM-Koordinationsstelle mit dem Dank an alle, die in den letzten sieben Jahren mit uns zusammengearbeitet haben.

Nadja Bergmann, Hedi Hasil, Peter Prenner, Claudia Sorger (GeM-Koordinationsstelle)

Termine:**Tagung: „Für Vielfalt gegen Diskriminierung“**

Das GenderKompetenzZentrum der HU bereitet in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ und der EU-Kommission eine Tagung vom 19.-21. April 2007 zum Thema

„Für Vielfalt gegen Diskriminierung - Der EU Gleichstellungs-Acquis: Erfahrungen, Probleme und Folgerungen für die Fortentwicklung“

für und insbesondere mit den neuen Beitrittsländern vor. Im Mittelpunkt der Tagung stehen zum einen die EU-Gesetzgebung zur Gleichstellung und Erfahrungen bei der Umsetzung von GM in den "erfahrenen" EU-Ländern (Gute Beispiele) und zum anderen der Stand der Umsetzung der Roadmap in den neuen Beitrittsländern.

<http://www.genderkompetenz.info/>

**Film, Vortrag und Workshop:
"Frauen verdienen mehr"**

Das Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen veranstaltet in Zusammenarbeit mit dem Haus der Begegnung und der Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frauen und Männer in der Arbeitswelt am 22.3. 2007, von 10 bis 17 Uhr im Haus der Begegnung, Rennweg 12, 6020 Innsbruck einen Workshop, der sich mit Strategien gegen die Einkommensklüft zwischen Frauen und Männern auseinandersetzt. Neben einem einleitenden Filmbeitrag, sind folgende ReferentInnen geladen:

- Dr.in Barbara Stiegler
Dipl.-Psychologin
Dipl.-Pädagogin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn
- Dr.in Christine Baur, Juristin, Gleichbehandlungsanwaltschaft für Frauen und Männer in der Arbeitswelt, Innsbruck

Moderation: Dr.in Itta Tenschert (MSc Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Innsbruck)

<http://www.netzwerk-frauenberatung.at/index.htm>

Veranstaltung:**Gender & Recht – Gesetze haben ein Geschlecht**

Die Entwicklungspartnerschaft Gesundes Gesundheitswesen lädt im Rahmen der Veranstaltungsreihe: „Gender Mainstreaming im Gesundheitswesen“ am 13. Februar 2007, von 17 bis 19 Uhr in den Festsaal der Arbeiterkammer Niederösterreich, Windmühlgasse 28, 1060 Wien ein. Folgende Inputs sind geplant:

- „Recht Macht Geschlecht“
Dr.in Elisabeth Holzleithner, Universität Wien / Juridicum
- „Auswirkungen rechtlicher Bestimmungen auf MitarbeiterInnen in Gesundheitsberufen“
KR Brigitte Adler, Arbeiterkammer NÖ

Die Moderation übernimmt Mag.a Barbara Kreiling vom Institut für Humanistisches Management.

<http://www.gesundesgesundheitswesen.at>

Publikationen:**Frauenfakten - „von Business bis Feminismus“**

In der Buch-Neuerscheinung „Frauenfakten“ können sich Interessierte auf einen Blick über Frauen-Netzwerke, Beratungsstellen sowie Initiativen informieren. Der Schwerpunkt liegt bei Netzwerken. 20 AutorInnen stellen in Artikeln Ziele und Nutzen von Netzwerken dar. Der Anhang enthält über 300 Adressen und Kurzbeschreibungen von Frauen-Netzwerken, Organisationen und Institutionen.

Initiatorin und Herausgeberin Sonja Russ will mit dem Buch Frauen-Netzwerke dokumentieren und ein nützliches Nachschlagewerk bieten und außerdem die Netzwerke untereinander vernetzen helfen. Die 368 Seiten dicke Publikation ist im Milena Verlag, Wien erschienen.

<http://diestandard.at>

Erstmals 40 Prozent weibliche Regierungsmitglieder

Acht der 20 MinisterInnen und StaatssekretärInnen der neuen rot-schwarzen Regierung sind weiblich. Der Frauenanteil liegt damit – inklusive Staatssekretärinnen – mit 40 Prozent so hoch wie nie zuvor. Den deutlich größeren Beitrag dazu leistet die SPÖ. Sie ist die erste Regierungspartei mit einer 50prozentigen Frauenquote in ihrem zehnköpfigen Team. Die ÖVP bringt es auf nur drei weibliche Regierungsmitglieder und somit auf ein Drittel des zehnköpfigen Teams.

<http://diestandard.at>

Österreichische Post AG
Info.Mail Entgelt bezahlt

Kontaktadresse:**GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF**

Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien - Tel. 01/595 40 40-16
Fax: 01/595 40 40-9 - Email: office@gem.or.at
Homepage: www.gem.or.at

Impressum:

L&R Sozialforschung - Liniengasse 2a/1 - 1060 Wien

