

TEPGEM_Strategie

Strategiepapier
zur Umsetzung von

Gender Mainstreaming

in den

**Territorialen
Beschäftigungspakten
Österreichs**



Impressum:

Gender Mainstreaming Plattform der Beschäftigungspakte Österreichs (TEPGEM_Plattform),
Wien 2004

Redaktionelle Bearbeitung: GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF
Layout und grafische Aufbereitung für die Homepage der TEPs: Koordinationsstelle der TEPs in
Österreich (Kooo)

Das Strategiepapier zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Territorialen Beschäftigungspakten Österreichs (kurz die TEPGEM_Strategie) wurde von der Gender Mainstreaming Plattform der Beschäftigungspakte Österreichs (TEPGEM_Plattform) erarbeitet. Die Mitglieder der TEPGEM_Plattform sind unter dem Punkt "Die TEPGEM_Plattform" namentlich aufgelistet.

Die TEPGEM_Plattform wurde organisatorisch und inhaltlich von der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (www.gem.or.at), der Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich - Kooo (www.pakte.at) sowie der ESF-Abteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit begleitet.



Inhalt

Die TEPGEM_Plattform	Seite	4
Definitionen und Begriffe	Seite	8
Gender Mainstreaming “Muster-TEP”	Seite	11
Methodik von Gender Mainstreaming	Seite	16
Gender Analyse	Seite	18
Gender Mainstreaming Kriterien	Seite	31
Nutzen von Gender Mainstreaming	Seite	40



TEPGEM_Plattform



Die TEPGEM_Plattform

Die Gender Mainstreaming Plattform der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs, kurz TEPGEM_Plattform, ist ein Netzwerk von TEP-KoordinatorInnen, Gender Mainstreaming Beauftragten und weiteren AkteurInnen aller Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich (TEPs). Die TEPGEM_Plattform schloss sich mit dem Ziel zusammen, gemeinsam Grundlagen und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Beschäftigungspakten zu entwickeln. Begleitet wurde sie dabei organisatorisch und inhaltlich von der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF und der Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte in Österreich sowie von der ESF-Abteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.

Der Entschluss zu einem gemeinsamen Gender Mainstreaming Projekt aller österreichischen Pakte fiel im März 2002 beim 6. Koordinationstreffen der Beschäftigungspakte in Graz. Beim Startworkshop im Juni 2002 wurde die TEPGEM_Plattform gegründet und ein gemeinsames Projekt beschlossen. Inhalt des Projektes ist die Entwicklung eines Strategiepapiers mit Grundlagen und Instrumenten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den TEPs. In mehreren Workshops (September 2002, Dezember 2002, April 2003, Juni 2003, Juni 2004 und September 2004) sowie in der zwischenzeitlichen Arbeit in Arbeitsgruppen entstand das hier vorliegende Strategiepapier – die nun vorliegende TEPGEM_Strategie. Unterstützt wurde die Arbeit und Kommunikation der TEPGEM_Plattform von Juli 2002 bis Februar 2004 durch eine von der Koordinationsstelle der TEPs eingerichteten und betreuten Internetplattform auf der Homepage der österreichischen Pakte (www.pakte.at).

Die TEPGEM_Strategie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Beschäftigungspakten entstand aus der Bündelung des Know-Hows und der Praxiserfahrung der beteiligten TEP-Umsetzerinnen, -Umsetzer und Gender Mainstreaming Expertinnen und Experten. Sie beruht auf der gemeinsamen Entwicklungsarbeit und dem Konsens der TEPGEM_Mitglieder und stellt eine Empfehlung der TEPGEM_Plattform an die österreichischen Beschäftigungspakte, im Kontext des jeweiligen Paktes, dar. Zudem ist es als Prozesspapier zu verstehen, das nach Bedarf aktualisiert und um Erfahrungen aus der Praxis erweitert werden kann.

Im September 2003 wurde das Strategiepapier erstmals öffentlich präsentiert und einzelne Bausteine werden seither in den Territorialen Beschäftigungspakten erprobt und umgesetzt. Aufgrund der erfolgreichen Zusammenarbeit und des fruchtbaren Austausches wird die Arbeit der TEPGEM_Plattform mit Unterstützung der GeM-Koordinationsstelle auch im Jahr 2005 weitergeführt.



Die TEPGEM_Mitglieder

Im Folgenden sind alle aufgelistet, die sich an den TEPGEM_Workshops beteiligten und/oder über die Internetplattform die Arbeit der TEPGEM_Plattform verfolgten. Besonderer Dank gilt den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Arbeitsgruppen, Heide Cortolezis und Dorothea Sauer, Wolfgang Michalek und Michaela Vorlauffer, Helene Schiffbänker und Birgit Woitech sowie Julia Küng für Rechercharbeiten.

- Maria Aigner, AMS Niederösterreich
- Martina Berger, BMWA, ESF-Abteilung
- Nadja Bergmann, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (bis Okt. 2004)
- Günter Blunder, Land Tirol, Koordinator des TEP Tirol (bis Februar 2004)
- Regina Brandstetter, Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs
- Heide Cortolezis, GM-Beauftragte des TEP Graz & Graz Umgebung, Steiermark
- Roland Ellmer, Land Salzburg, Koordinator des TEP Salzburg
- Carmen Filz, EQUAL-EP Frauenförderung und GM im Burgenland
- Renate Frank, ESF-Beauftragte im AMS Steiermark
- Renate Geyrhofer, WAFF, Regionale Bündnisse - Interdisk Wien
- Monika Grabner-Fleischmann, Regionalmanagerin für Arbeit Innviertel, OÖ (bis Herbst 2003)
- Helga Graftschaffer, Land Kärnten, Frauenreferentin, Kärnten
- Doris Hagspiel, Regionalmanagerin für Arbeit, Steyr-Kirchdorf, Oberösterreich
- Elfriede Harrer, WAFF, Koordinatorin des TEP Wien
- Marianne Heinisch, AMS Wien
- Barbara Höinig, TEP Graz & Graz Umgebung, Steiermark
- Helga Huber, Land Salzburg
- Elke Jakoubi, IFA-Kärnten, Koordinatorin des TEP Kärnten (bis März 2004)
- Helga Kainer, BAB GmbH, Koordinatorin des STEBEP Steiermark
- Herta Kindermann-Wlasak, AMS Steiermark, GM-Expertin des STEBEP
- Margit Kollegger, Land Steiermark
- Bruno Kracher, WiBAG, Koordinator des TEP Burgenland
- Claudia Kugler, WiBAG, Koordinatorin des TEP Burgenland (bis September 2004)
- Georg Kummer, WiBAG, Koordinator des TEP Burgenland (bis Februar 2003)
- Julia Küng, Land Tirol (bis Herbst 2003)
- Ulrike Lindner, Land Oberösterreich, Koordinatorin des TEP Oberösterreich
- Sylvia Mandl, GM-Beauftragte des Regionalen Paktes Liezen, Steiermark
- Natascha Marth, WiBAG, Koordinatorin des TEP Burgenland (bis August 2003)
- Christian Mayer, Regionalmanager für Arbeit Mühlviertel, Oberösterreich
- Karin Mayrhofer, AMS Oberösterreich, Koordinatorin des TEP Oberösterreich
- Wolfgang Michalek, IAP, Koordinator des TEP Vorarlberg
- Gesine Muschl, AMS Wien



- _ Irene Pimminger, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF (bis August 04)
- _ Liselotte Puntigam, GM-Beauftragte des Regionalen Paktes Oststeiermark, Steiermark
- _ Uli Rebhandl, BMWA, ESF-Abteilung
- _ Melanie Rieger, IFA Kärnten, Koordinatorin TEP Kärnten
- _ Romana Rotschopf, Land Salzburg, GM-Beauftragte des TEP Salzburg
- _ Eva Rubik, Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs
- _ Brigitte Sailer, Land Tirol, Koordinatorin des TEP Tirol (bis Februar 2004)
- _ Dorothea Sauer, GM-Beauftragte des TEP Süd West Steiermark und Voitsberg, Steiermark
- _ Brigitte Scherz, Land Steiermark, Kernteam des STEBEP Steiermark
- _ Helene Schiffbänker, gendernow, Koordinationsstelle für GM im TEP Niederösterreich
- _ Evelyne Schneider, Koordinatorin des Regionalen Paktes Obersteiermark West, Steiermark
- _ Johanna Schörghofer, Land Salzburg
- _ Anette Scoppetta, Koordinationsstelle der Territorialen Beschäftigungspakte Österreichs
- _ Vera Singer, Land Tirol, Koordinatorin des TEP Tirol
- _ Anny-Lori Sperl, GM-Beauftragte des TEP Obersteiermark West, Steiermark
- _ Iris Strohmeier, Regionaler Pakt Liezen, Steiermark
- _ Michaela Vorlauffer, Koordinatorin des TEP Niederösterreich
- _ Bruno Wallner, BSB Salzburg (bis Juni 2004)
- _ Tosca Wendt, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF
- _ Birgit Woitech, gendernow, Koordinationsstelle für GM im TEP Niederösterreich



Definitionen & Begriffe



Definitionen

Gender Mainstreaming in den TEP

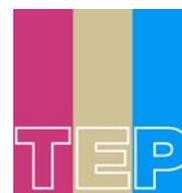
Gender Mainstreaming in den Beschäftigungspakten ist eine innovative und nachhaltige Top-Down-Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. In einem strukturierten Verfahren werden für alle Bereiche der Arbeitswelt und Beschäftigung mit regionalem Bezug konkrete Gleichstellungsziele festgelegt und die Zielerreichung überprüft.

Gender Mainstreaming liegt in der Verantwortung aller Akteurinnen und Akteure der Beschäftigungspakte. Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sind entsprechende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen in den Beschäftigungspakten zu schaffen.

Gender Mainstreaming in den TEPs

Kurzdefinition

Gender Mainstreaming in den TEPs ist ein strukturiertes Verfahren und bedeutet, Gleichstellungsziele festzulegen und ihre Umsetzung zu überprüfen.



Begriffsklärungen

Gleichstellung von Frauen und Männern

ist das Ziel.

Definition:

Gleichstellung¹ ist erreicht, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Ressourcen, Macht und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt sind.

Gender Mainstreaming

ist der strategische Ansatz,

das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Politikbereichen, Handlungsfeldern und Ebenen zu verfolgen.

Definition:

Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten AkteurInnen in allen Bereichen und auf allen Ebenen die Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern integrieren

Das Verhältnis von Gender Mainstreaming zu geschlechtsspezifischen Fördermaßnahmen

Gender Mainstreaming bindet Gleichstellungsorientierung in alle Aktionsfelder ein, hinterfragt die Strukturen und Rollenverteilungen im Hinblick auf die unterschiedlichen Lebensbedingungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch, identifiziert den Handlungsbedarf und entwickelt Optionen/Strategien/Maßnahmen zur aktiven Verfolgung des Ziels. Zur Erreichung des Gleichstellungszieles sind oft geschlechtsspezifische Maßnahmen (z.B. Frauenfördermaßnahmen) erforderlich.

¹ Der Begriff „Chancengleichheit“ wird oft synonym verwendet. Die TEPGEM_Plattform hat sich für den Begriff „Gleichstellung“ entschieden.



GM “Muster-TEP”



GM “Muster-TEP”- Einleitung

Der Gender Mainstreaming “Muster-TEP” stellt ein idealtypisches Modell dar, wie Gender Mainstreaming in einem Territorialen Beschäftigungspakt optimal umgesetzt wird. Da sich die Beschäftigungspakte in Österreich in ihrer Struktur unterscheiden, dient der „Muster-TEP“ als Referenzrahmen, der jeweils zu adaptieren ist.

Der „Muster-TEP“ kann auch den einzelnen TEP-Partnerinnen und -Partnerorganisationen als Anregung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming dienen.



Gender Mainstreaming

in der TEP-Struktur

Umsetzung

- Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der TEPs sind für Gender Mainstreaming verantwortlich und treiben die Umsetzung voran
- Die Zuständigkeiten und Ressourcen für die Gender Mainstreaming Umsetzung sind klar geregelt
- Gender Mainstreaming ist ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt der TEP-Steuerungsgruppe
- Die Steuerungsgruppe überprüft die Zielerreichung der Gleichstellungsziele des Arbeitsprogramms und ist für die Qualitätssicherung verantwortlich
- Der/Die Gender Mainstreaming Beauftragte ist strukturell im Pakt verankert und ihre/seine Aufgaben und Ressourcen sind klar geregelt

Voraussetzungen

- Selbstverpflichtung der TEP-Partnerinnen und -Partner zur aktiven Umsetzung von Gender Mainstreaming (Top-Down).
- Klarer politischer und administrativer Auftrag (Funktionen, Abläufe, Kompetenzen, Sanktionsmöglichkeiten etc.)
- Strukturiertes Vorgehen zu Zielsetzung (Planungsprozess), in die Gender Mainstreaming integriert werden kann
- Bereitstellung von Ressourcen
- Bewusstsein und Know-How aller Beteiligten (Schulung)
- Wissen um den Nutzen von Gender Mainstreaming



Gender Mainstreaming

im TEP-Arbeitsprogramm

Umsetzung

- In jedes Ziel des Arbeitsprogramms ist ein Gleichstellungsziel integriert
- Die Gleichstellungsziele sind konkret, überprüfbar und realistisch formuliert, inklusive Indikatoren zur Überprüfung der Ziele
- Das Arbeitsprogramm enthält eine IST-SOLL-Analyse und Strategien zur Umsetzung der Gleichstellungsziele
- Das Arbeitsprogramm enthält Begutachtungsrichtlinien für die Gender Mainstreaming Prüfung von Projekten
- Das Arbeitsprogramm gibt für die geplanten Maßnahmen / Projekte Gleichstellungsziele vor und enthält dementsprechende Gender Mainstreaming Kriterien für die Projektauswahl
- Die Programmumsetzung wird hinsichtlich Gleichstellungswirkung und Erreichung der Gleichstellungsziele evaluiert.

Voraussetzungen

- Politische Zielvorgaben zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Ergebnis eines Planungsprozesses sind (Top-Down)
- Klare Zuständigkeiten (z.B. Rolle des/der Gender Mainstreaming Beauftragten)
- Know-How, wie ein Arbeitsprogramm auf Gleichstellung ausgerichtet wird
- Know-How für die Operationalisierung und Indikatorenbildung der Gleichstellungsziele
- Gender Expertise bei der regionalen Analyse
- Ressourcen, gleichstellungsorientierter Fragenkatalog und geschlechtsdifferenzierte Daten für die regionale Analyse



Gender Mainstreaming

in TEP-Projekten

Umsetzung

- Im Zuge der Projektentwicklung werden mögliche geschlechtsspezifische Wirkungen der geplanten Projekte analysiert
- Basierend auf der geschlechts-spezifischen Wirkungsanalyse werden für jedes geplante Projekt projektbezogene Gleichstellungsziele und Erfolgsindikatoren formuliert
- Die Projekte müssen den Gender Mainstreaming Kriterien des TEP entsprechen. Bei Ausschreibungen werden diese vorgegeben
- Bei der Projektauswahl wird überprüft, ob die vorliegenden projektbezogenen Ziele und Indikatoren von den Gleichstellungszielen des Arbeitsprogramms abgeleitet sind.

Voraussetzungen

- Im Arbeitsprogramm festgelegte Gleichstellungsziele, Gender Mainstreaming Kriterien und Begutachtungsrichtlinien zur Projektauswahl
- Strukturiertes Vorgehen zur Verfolgung der festgelegten Gleichstellungsziele in den einzelnen Projekten
- Gender Mainstreaming Know How der Projektträgerinnen und -träger
- Monitoring und Evaluierung der Zielerreichung der projektbezogenen Gleichstellungsziele
- Analyse der regionalen Begebenheiten und Machbarkeit



Methodik

von Gender Mainstreaming



GM-Methodik

GM hat als Ziel die Gleichstellung von Frauen und Männern. Um dieses Ziel erreichen zu können wurden Methoden entwickelt, die es ermöglichen eine geschlechtergerechte Perspektive einzunehmen. Das bedeutet, dass bei jedem einzelnen Arbeitsschritt – von der strategischen Planung und Analyse der Ausgangssituation über die Umsetzung von Strategien/Programmen/Maßnahmen bis zur Evaluierung – sichergestellt werden soll, dass (die Gestaltung so erfolgt, dass) Frauen und Männer gleichberechtigt von ihnen profitieren und Ungleichheiten nicht weiter fortgesetzt werden. GM verlangt somit dass jede Aktivität, jedes Handeln auf die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis hinterfragt wird. Um diese grundlegende Anforderung zu unterstützen, wurden mittlerweile verschiedene Verfahren und Methoden entwickelt. Drei Zugänge sollen nachfolgend exemplarisch vorgestellt werden. Diese sollen die verschiedenen AkteurInnen bei der systematischen Einbeziehung einer geschlechtergerechten Perspektive unterstützen. Im Fokus stehen dabei die Prozesse, Strukturen und Abläufe in einer Organisation oder Institution.

Gender Mainstreaming Methoden drei Beispiele

4-GeM-Schritte

Bei der 4-Schritte-Methode steht eine „Analyse“ am Anfang, auf deren Basis werden Ziele formuliert, dann die Umsetzung realisiert und abschließend die Zielerreichung überprüft (Evaluierung). Alle Überlegungen zu den Ursachen bestehender Ungleichheiten sind damit im ersten Schritt zu erbringen.

6-Schritte

Bei den 6 Schritten werden im ersten Schritt auf Basis der IST-Beschreibung (Gender Analyse) die Ziele formuliert. Anschließend wird überlegt, welche Hemmnisse (und welche Ressourcen) einer Zielerreichung entgegenstehen bzw. wie sich die Zielgruppe definiert. Auf Basis der Analyseergebnisse (Gleichstellungs-Hemmnisse) werden im dritten Schritt Optionen entwickelt. Geklärt werden muss an dieser Stelle auch, wo mögliche Ansatzpunkte und Verantwortlichkeiten für Veränderungen wahrgenommen werden. Nach dem Bewerten der einzelnen Optionen (Machbarkeit in finanzieller, zeitlicher Hinsicht, politische „Verträglichkeit“, etc.) werden konkrete Gleichstellungsziele und sinnvolle und überprüfbare Indikatoren zur Steuerung und Umsetzung formuliert. Dann erfolgt die Umsetzung. Im sechsten Schritt wird die Zielerreichung überprüft und bei Abweichung eine Ursachenanalyse angestellt.

RADARa

Ebenfalls aus sechs Schritten besteht die RADARa-Umsetzungsmethode. Sie beginnt mit der Definition der Gleichstellungsziele (Results), die dann operationalisiert werden. Dazu wird die Zielgruppe entsprechend der 4-R-Methode analysiert (Analysis) und Optionen für die Erreichung der Gleichstellungsziele entwickelt (Approach). Die Umsetzung dieser Optionen (Deployment) wird von einer Erfolgskontrolle (Assessment) und einer Evaluation (Review) bewertet bzw. überprüft. Damit kann die Zielerreichung festgestellt werden, gegebenenfalls sind die Faktoren für die Nicht-Erreichung der Ziele zu eruieren.



Gender Analyse



Inhalt

Einleitung

Gender Analyse allgemein

- Methoden
- Daten und Indikatoren
- Analyseebenen

Gender Analyse im TEP

- Ebene 1: TEP-Struktur
- Ebene 2: TEP-Programm
- Ebene 3: TEP-Projekte

Exemplarische Gender Analyse: Teilzeit

Voraussetzungen

Literatur



Einleitung

Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie ist die genaue Kenntnis bzw. das Wissen um die Geschlechterverhältnisse bzw. um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Für die Formulierung und Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen, aber auch die Planung konkreter Maßnahmen – unabhängig von Themenfeld oder Analyseebene – ist es daher notwendig, die Ausgangssituationen von Frauen und Männern, die unterschiedliche Betroffenheiten sowie die Strukturen von Ungleichheiten zu erforschen. Für diese Beschreibung der IST-Situation wird eine Analyse in Gender-Hinsicht durchgeführt, also eine Gender-Analyse. Sie findet im jeweiligen Arbeitskontext statt, also beispielsweise vor dem Hintergrund des TEP-Arbeitsprogramms, wenn es um die Gender-Analyse zur Planung des TEP-Programms bzw. von Projekten geht. Gleichzeitig ist aber auch die strukturelle Ebene, also die Zusammensetzung von Gremien, einer genaueren Betrachtung zu unterziehen.

In diesem Beitrag wird nun auf die Bedeutung der Gender-Analyse bei der Umsetzung der GM-Strategie eingegangen, wobei sowohl unterschiedliche Methoden der Durchführung dargestellt wie auch eine inhaltliche Strukturierung der Analyse-Ebenen vorgeschlagen werden.



Gender-Analyse

allgemein

Der Gender-Analyse kommt eine wichtige Funktion bei der Umsetzung der GM-Strategie zu: Sie zeigt auf, wo Ungleichheiten bestehen und ist somit die Grundlage für die Planung von Veränderungs- bzw. Umsetzungs-Zielen. Generelle Zielsetzung der Gender-Analyse ist es, die Ausgangssituation in geschlechtssensibler Weise zu betrachten und auf dieser Basis die Formulierung von Zielen bzw. Zieloptionen zu ermöglichen. Dazu wurden mittlerweile zahlreiche Methoden entwickelt, von denen einige im folgenden kurz aufgelistet werden.

Methoden

3-R-Methode

Dieses in Schweden entwickelte Modell zur Gender-Analyse analysiert das Geschlechterverhältnis in den Dimensionen Repräsentation, Ressourcen und Realia. Die beiden ersten Indikatoren sind dabei quantitativ ausgerichtet und messen die vertikale und horizontale Verteilung von Frauen und Männern auf Positionen oder die Verteilung von Gestaltungsressourcen - Geld und Zeit - zwischen den Geschlechtern. Realia zielt auf die Beschreibung der vorherrschenden Wertestruktur der Organisation - auf die Gender-Dimension, welche für die spezifische Ausprägung des Geschlechterverhältnisses verantwortlich ist.

Gender-Impact-Assessment (GIA)

Wurde in den Niederlanden entwickelt, um die Effekte geplanter Gesetzesvorhaben auf das Geschlechterverhältnis ex-ante zu bestimmen. Gesetze, Verordnungen und andere legislative Maßnahmen werden darauf untersucht, ob Gender-Aspekte berücksichtigt werden und sie dem verfassungsrechtlichen Gleichstellungsgebot entsprechen.

Die GIA-Methode umfasst folgende Schritte:

1. Bewertung der Relevanz der vorgeschlagenen Maßnahme für beide Geschlechter
2. Beschreibung der aktuellen und zukünftigen Situation in Bezug auf die betreffende Entscheidung
3. Analyse der Strukturen und Prozesse
4. Analyse des Vorschlags anhand der Vorgaben
5. Aufzeigen der Auswirkungen von Strukturen und Prozessen
6. Positive und negative Beurteilung der Maßnahme in Bezug auf Gleichstellung



SMART (Simple Method to Assess the Relevance of Policies to gender)

Aufbauend auf dem Gender-Impact-Assessment wurde von der EU eine vereinfachte Methode entwickelt. Dabei handelt es sich um eine verkürzte Gender-Analyse, die weniger Erkenntnisse über die Auswirkungen von Maßnahmen als eine rasche Einschätzung der Gender-Relevanz vermitteln soll. Sie umfasst zwei zentrale Fragestellungen:

1. An welche Zielgruppe richtet sich die vorgeschlagene Maßnahmen und
2. Gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den vorgeschlagenen Bereichen hinsichtlich Ressourcen, rechtlicher Stellung etc.

Gender-Budget-Analyse

Mit Hilfe dieser Methode kann die geschlechtsspezifische Verteilung von Haushaltsmitteln analysiert werden. Dabei wird geprüft, wem der Einsatz finanzieller Ressourcen zu gute kommt, wie der Zugang zu diesen Mitteln erfolgt und ob grundsätzlich auf Chancengleichheit geachtet wird.

Bei der Betrachtung dieser unterschiedlichen Methoden zeigt sich, dass Gender Analysen keine standardisierte Vorgehensweise darstellen und nicht nur in bezug auf Umfang und Aufwand, sondern auch hinsichtlich des Analyse-Zeitpunktes (vor Formulierung von Themenbereichen oder für die Identifizierung von Themenbereichen) sehr unterschiedlich gestaltet sind.

Die Entscheidung ist zu treffen, ob eine Gender-Analyse vor oder nach der Formulierung expliziter Zielsetzungen durchgeführt wird. Für die Gestaltung von Maßnahmen ist dieser Unterschied nicht unbedeutend, da sich herausstellen könnte, dass der geplante Themenbereich trotz scheinbarer Relevanz eigentlich weniger Bedeutung in bezug auf die Erhöhung von Chancengleichheit aufweist, hingegen aber in anderen Bereichen dringend Maßnahmen gesetzt werden müssten. Dabei stellt sich die Frage, welche Ziele übergeordnet sind.

Gerade im Rahmen des TEPs ist das übergeordnete Zielsystem von Relevanz. Im Rahmen einer vorgeschalteten „Meta-Analyse“ (z. B. der Region, des Bundeslandes) könnten diese jedoch besser identifiziert und Maßnahmen daher zielgerichteter geplant und umgesetzt werden. Darauf soll im folgenden Abschnitt näher eingegangen werden.

Daten und Indikatoren

Gemeinsam ist den unterschiedlichen methodischen Ansätzen der Ausgangspunkt für die Gender-Analyse: die Beschreibung der IST-Situation. Zentrale Voraussetzung dafür ist die Verfügbarkeit und Bereitstellung eines fundierten geschlechts- (und regional)spezifisch aufbereiteten Datenmaterials. Im Rahmen des TEPs ist es wichtig, für eine genaue Maßnahmenplanung Daten nach unterschiedlicher regionaler Differenzierung verfügbar zu haben, z. B. nach Bezirk, Viertel,

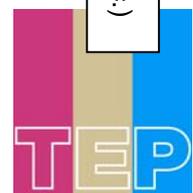
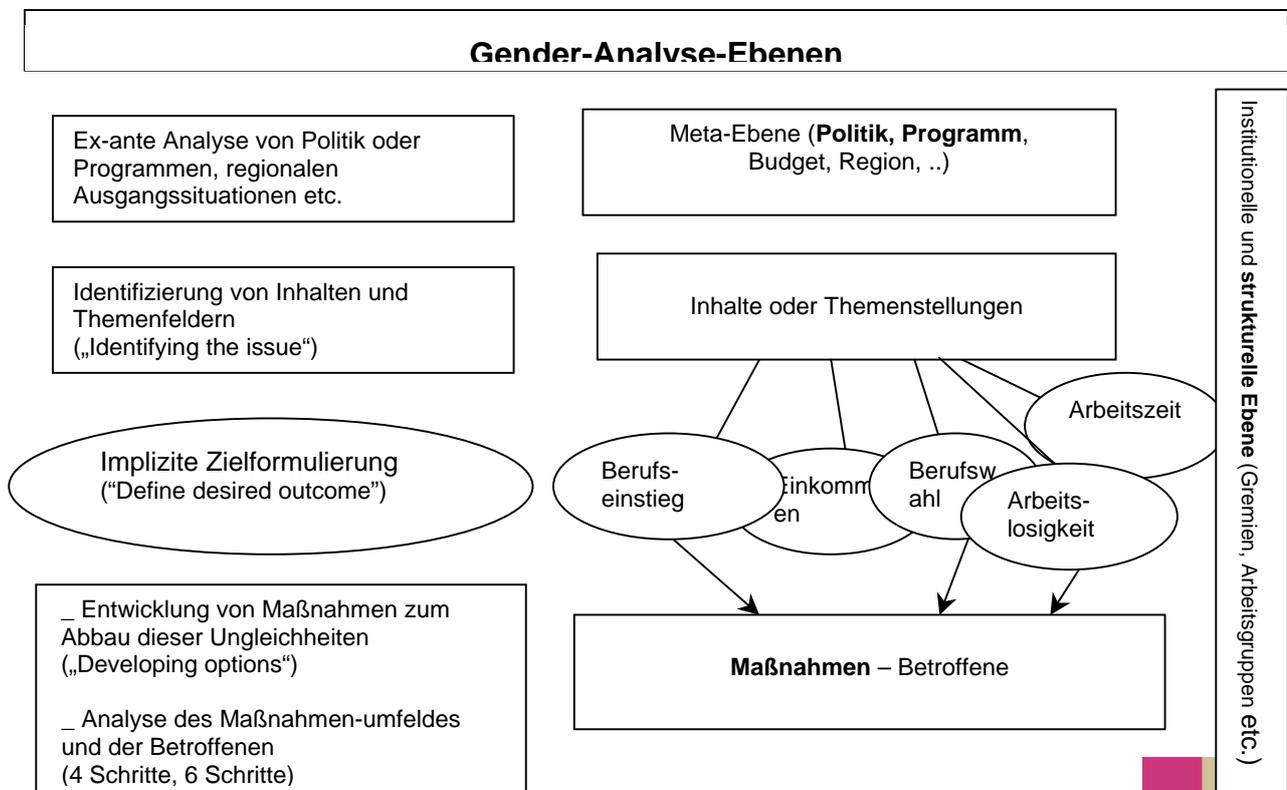


Region, Bundesland. Denn die IST-Situation kann sich aufgrund spezifischer Rahmenbedingungen in unterschiedlichen regionalen Kontexten deutlich unterscheiden. Wichtig ist zum einen, die verfügbaren Daten hinsichtlich ihrer Qualität und Quellen zu überprüfen, zum anderen muss das Angebot möglicher Indikatoren laufend erweitert und verfeinert werden. Dadurch können bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheitsstrukturen immer besser abgebildet und analysiert werden.

Analyseebenen

Gender-Analysen sind aufgrund der oben genannten Aspekte vielschichtig und mehrdimensional. Da es nicht nur um die Beschreibung der Ausgangssituationen von Frauen und Männer geht, sondern auch darum, geschlechtsspezifische Zuweisungen und daraus resultierende Diskriminierungen zu erkennen, müssen verschiedene Ebenen betrachtet und analysiert werden. Dabei ist es sowohl notwendig, die vordergründigen Ungleichheiten wahrzunehmen, wie auch die Rahmenbedingungen und Strukturen einzubeziehen, auf denen diese Ungleichheiten basieren.

Die folgende Grafik soll verdeutlichen, auf welchen Ebenen Analyse-Prozesse notwendig sind, um auch strukturelle Veränderungen in Gang setzen zu können.



Gender-Analyse

im TEP

Wird im Rahmen eines Beschäftigungspaktes eine Gender-Analyse durchgeführt, so kann sie grundsätzlich auf den drei TEP-Umsetzungs-Ebenen angesiedelt sein:

1. Strukturebene
2. Programmebene
3. Maßnahmen- und Projektebene

Die drei Ebenen werden jede für sich einer Gender-Analyse unterzogen. Bei der Analyse jeder Ebene gilt es, die Ist-Situation in Gender-Hinsicht aufzuzeigen, um die Grundlage für die Entwicklung von Umsetzungszielen zu schaffen. Dabei wird versucht, die relevanten Bereiche für das Entstehen von Ungleichheiten zu identifizieren und in individuelle Bereiche bzw. Themenstellungen überzuführen, aus denen dann Handlungsbedarf abgeleitet werden kann.

Von arbeitsmarktpolitischer Relevanz sind Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern unter anderem in folgenden Handlungsfeldern:

- Einkommen
- Berufswahlverhalten und Ausbildungswahlverhalten
- Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen für die Karriereentwicklung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Führungsfunktionen
- Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit
- Arbeitszeit, z.B. Teilzeit, Arbeitsverhältnis, z.B. Werkverträge
- Arbeitsqualität, Arbeitsplatzsicherheit
- Weiterbildungsmöglichkeiten im Dienstverhältnis

Über alle drei TEP-Ebenen betrachtet, ist das Zusammenspiel und die Konsistenz der Inhalte sowie Zielsetzungen im Auge zu behalten. So müssen beispielsweise die Ziele des TEP-Arbeitsprogramms klar und nachvollziehbar formuliert sein, damit auf Projektebene ihre Umsetzung eingefordert werden kann. In bezug auf die Gender-Analyse lassen sich nun für die drei TEP-Ebenen folgende Themen- und Fragestellungen identifizieren.



TEP-Struktur

Auch die Struktur des TEPs² soll einer Gender Analyse unterzogen werden. Sie ist vor allem für die nachhaltige Veränderung von institutionellen Rahmenbedingungen von Bedeutung, da in den TEP-Gremien Grundlagen der regionalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik erarbeitet werden. Die TEP-Steuerungsgruppe als Entscheidungsgremium für die Umsetzung und Gestaltung des TEPs, sowohl auf der Programm- wie auch auf der Projektebene, ist hinsichtlich seiner Zusammensetzung aus Frauen und Männer zu überprüfen. Eine adäquate Vertretung der Interessen beider Geschlechter muss gewährleistet sein.

Auch die Gender-Kompetenz der im TEP beteiligten Personen soll nachhaltig gesichert werden: Dabei können sowohl Gender-Beauftragte eingesetzt wie auch eigene Projekte oder Stellen eingerichtet werden (z. B. Gender-Arbeitsprogramme, spezifische Gender-Schulungen, Koordinationsstellen etc.). Sehr wesentlich ist dabei, dass die Verantwortung für Gender Mainstreaming nicht einfach an die Gender-Beauftragten abgegeben wird, sondern von den EntscheidungsträgerInnen mitgetragen wird. Eine Gender-Analyse der TEP-Struktur wird insbesondere auf folgende Fragestellungen achten müssen:

- Wie verteilen sich Frauen und Männer in den unterschiedlichen Strukturen und Gremien?
- Wann sind die Tagungszeiten für Sitzungen angesetzt? Sind mögliche Betreuungspflichten der Teilnehmenden berücksichtigt?
- Wie sind die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der „Gender-Fachkräfte“ geregelt? Gibt es Gender-Beauftragte, was sind die Aufgaben, sind die dafür notwendigen Ressourcen sichergestellt und wie sind sie in den TEP-Strukturen verankert?
- Ist der gezielte Aufbau von Gender-Kompetenz bei den TEP-Beteiligten vorgesehen, insbesondere auch bei den EntscheidungsträgerInnen?
- Wie viele finanzielle und zeitliche Ressourcen werden für Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt?

² Die Pakte sind österreichweit unterschiedlich organisiert und haben unterschiedliche Strukturen.



TEP-Programm

Beim Verfassen eines TEP-Arbeitsprogramms ist eine Gender-Analyse von entscheidender Bedeutung, weil die Berücksichtigung der Gender-Perspektive im Programm die Grundlage für die Umsetzung in den einzelnen Maßnahmen darstellt.

Die zentrale Funktion eines territorialen (regionalen) Beschäftigungspakts liegt darin, die regionale Arbeitsmarktpolitik zu koordinieren und ihre Umsetzung zu gewährleisten. Daher gilt es bei der Programmplanung hinsichtlich der Gender-Analyse, die regionalen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts, der Ausbildungssituation, der Wirtschaftsstruktur etc. einzubeziehen. Folgende Fragestellungen können dabei die Analyse der Ausgangssituation leiten:

- Für welche Zielgruppen besteht Handlungsbedarf? Wie verteilen sie sich nach Geschlecht?
- Wie ist die Ist-Situation und was sind die spezifischen Problemstellungen?
- Gibt es regionale Unterschiede in Bezug auf die Situation von Frauen und Männern und wie können diese im Programm berücksichtigt werden?
- Was sind gleichstellungsfördernde bzw. -hemmende Faktoren?
- Welche Indikatoren können dafür herangezogen werden, welche sind verfügbar?
- Welche Wirkungen sollen die geplanten Maßnahmen auf Frauen und Männer haben?
- Sind die Zielsetzungen des Programms gender-gerecht gestaltet? Welche Mechanismen sind vorgesehen, um die Zielerreichung zu überprüfen?
- Welcher Maßnahmen-Mix ist notwendig, um den regionalen Problemlagen Rechnung zu tragen und die Zielerreichung zu gewährleisten?
- Welche Gender-Kriterien sind bei der Vergabe von Projekten zu erfüllen?
- Ist ein geschlechtssensibles Monitoring-System geplant?

Relevante Indikatoren dafür können unter anderem sein:

- Beschäftigungssituation (jeweils getrennt nach Frauen und Männern): Vollzeitquote, Teilzeitquote, in Branchen und Berufe, Arbeitslosenquote (nach Dauer)
- Aus- und Weiterbildungssituation (für Mädchen und Burschen): Besuchszahlen in einzelne Schultypen, offene Lehrstellen, Lehrlingszahlen, Weiterbildungsangebote inkl. Öffnungszeiten
- Einkommensstruktur (nach Frauen und Männern): Medianeinkommen, Einkommens-Gap
- Wirtschaftliche Struktur und Entwicklung: regionale Branchenstruktur, Gründungsintensität, Zahl der angesiedelten Unternehmen, regionale Wertschöpfung, regionales Wirtschaftswachstum etc.
- Kinderbetreuung: Anzahl der Kindergärten und Horte, Zahl der Kinder zwischen 0-3 und 3-6 bzw. älter, Betreuungsmöglichkeiten in den Ferien, etc.
- Demografische Entwicklung: Bevölkerungsstruktur, Zuwanderung/Abwanderung, Entwicklung der Geburtenzahl, Alleinerzieherinnen und berufstätige Mütter etc.



TEP-Projekte

Auf Projektebene sind je nach Art des Projektes unterschiedliche Aspekte zu beachten. Entsprechende differenzierte Vorschläge für Indikatoren sind im Rahmen der TEPGEM_Plattform von der Arbeitsgruppe „Kriterien“ erarbeitet worden. Die entwickelten Kriterien sind dabei sowohl für eine Gender-Analyse vor Implementierung der Maßnahme, wie auch für das laufende Monitoring geeignet. Daher werden hier keine weiteren Indikatoren erarbeitet, sondern Fragestellungen skizziert, die für eine Gender-Analyse bei Planung von Projekten von Relevanz sind.

Dabei kann unterschieden werden zwischen Vorgaben, die von der umsetzenden Trägerorganisation zu erfüllen sind und jenen, die das Projekt selbst betreffen:

Trägerorganisationen

- Wie hoch ist der Frauen- bzw. Männeranteil insgesamt, wie viele Frauen sind in Führungspositionen?
- Werden/wurden Maßnahmen zum Aufbau von Gender-Kompetenz getroffen (z. B. Teilnahme an gender-trainings etc.)
- Gibt es Vereinbarungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (z.B. Unternehmens-Leitbild)?

Projekte

- Wie ist die Situation von Frauen und Männern im spezifischen Interventionsbereich des Projektes charakterisiert? Welche Ungleichheitsstrukturen bestehen und welche Problemstellungen und Bedürfnisse resultieren daraus (für Frauen und für Männer)?
- Wurde ein Gleichstellungsziel formuliert und ist es passend für die Zielgruppe bzw. deren Ausgangssituation?
- Wie sind die Zielgruppen definiert und sind die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen für alle gewährleistet?
- Wie wird sichergestellt, dass mit dem Projekt nicht bestehende Ungleichheitsstrukturen unreflektiert fortgeschrieben werden?
- Welche Faktoren fördern bzw. hemmen den Zugang und die Teilnahme von Frauen und Männern?
- Werden Frauenförderungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Gleichstellungsförderung genutzt?
- Wie verteilen sich die eingesetzten (finanziellen) Ressourcen auf das Projekt?



Exemplarische Gender-Analyse

Teilzeit

Eine exemplarische Umsetzung einer Gender-Analyse wird anhand eines Projekts gezeigt, das die Verfügbarkeit von Teilzeit-Arbeitsplätzen steigern soll. Dieses Ziel wurde auf Programmebene festgelegt, die Identifizierung des Handlungsfeldes ist also bereits erfolgt. Zielsetzung der Gender-Analyse ist es daher, jene Maßnahmen zu bestimmen, mit denen dieses Ziel bestmöglich erreicht werden kann.

Am Beginn dieser Gender-Analyse war also das grobe Umsetzungsziel bereits definiert. Als mögliche Maßnahmen wären zum Beispiel die Konzeption einer Werbekampagne zur Förderung von Teilzeit oder eine Maßnahme für WiedereinsteigerInnen, die qualitativ hochwertige Teilzeit-Stellen bietet etc., denkbar.

In einem ersten Schritt wird nun versucht, die IST-Situation zu beschreiben. Dafür sind folgende Indikatoren relevant:

- Rechtliche Regelungen bezüglich Teilzeit
- Teilzeit-Quoten bei Frauen und Männern
- Teilzeit-Quoten bei Führungskräften
- Qualifikation, Beruf, Alter von Teilzeit und Vollzeit-Kräften
- Einkommen im Durchschnitt bei Teilzeit und Vollzeit
- Freiwilligkeit in Anspruch genommener Teilzeit
- Verteilung von Teilzeit nach MitarbeiterInnenzahl im Unternehmen
- Vergleich dieser österreichischen Daten mit Daten aus anderen Ländern (benchmark)
- Akzeptanz von Teilzeit-Jobs in der Region und im kulturellen Umfeld

Neben der Sammlung der bereits für die Region verfügbaren Datenquellen/Daten ist auch die Sichtung relevanter Publikationen und Studien in die Analyse einzubeziehen, ebenso eine Darstellung und Dokumentation der bestehenden Aktivitäten im Analyse-Bereich: Welche Projekte und Maßnahmen gibt es bereits? Liegen schon Evaluierungsergebnisse vor?

Die verfügbaren Informationen müssen interpretiert werden, wobei auch die Rahmenbedingungen (bzw. Überziele) zu berücksichtigen sind, wie beispielsweise eine Steigerung der Frauenerwerbsquote, wozu Teilzeit ein möglicher Weg ist. Dann ist zu analysieren, wo Ungleichheiten bestehen und welcher Handlungsbedarf sich daraus ableitet, um längerfristig die bestehenden Ungleichheiten abzubauen. Auf dieser Basis können Gleichstellungsziele formuliert werden, beispielsweise:



- _ Männeranteil an Teilzeit-Beschäftigten erhöhen
- _ Durchschnitts-Einkommen bei Teilzeit-Jobs steigern
- _ mehr Teilzeitbeschäftigte in Führungsfunktionen
- _ mehr Teilzeitstellen im gut qualifizierten Bereich
- _ Abbau der Vorurteile gegenüber Teilzeit bei Unternehmen

Verwendet man nun die 6-Schritte-Methode, so ist der nächste Schritt das Aufzeigen der Hindernisse (und Potenziale) für die Umsetzung dieser Ziele. Einige sind im folgenden exemplarisch aufgelistet:

- _ Zu wenig existenzsichernde offene Teilzeit-Stellen
- _ Zu wenig Kinderbetreuungseinrichtungen, unflexible Öffnungszeiten
- _ Fehlende Attraktivität von Teilzeit-Jobs für Männer
- _ Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit schwierig bis unmöglich
- _ Verstärkter Wunsch junger Väter, mehr Zeit mit Kindern zu verbringen = Vereinbarkeit (Potenzial!)
- _ Bereitschaft von Frauen, irgendeinen Job zu übernehmen, um Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen
- _ Verfestigung bestehender Rollenzuschreibungen durch Teilzeit von Frauen (Frau als Zuverdienerin)

Die anschließende Analyse der Zielgruppen beschreibt, an wen sich konkret die Maßnahmen richten. Dies könnten unter anderem sein:

- _ Frauen in Karenz
- _ Personen vor der Pensionierung (Altersteilzeit)
- _ Junge Väter
- _ Unternehmen

Danach werden für die jeweiligen Zielgruppen spezifische Handlungsoptionen erarbeitet und überprüft. Die Analyse der Optionen stellt den nächsten Prozess-Schritt dar, ist aber nicht mehr eigentlicher Teil der Gender-Analyse.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Zielsetzungen bezüglich der Forcierung von Teilzeit aus Gender-Sicht in der zeitlichen Perspektive divergieren: Während mehr Teilzeit-Angebote für Frauen den Wiedereinstieg erleichtern (kurzfristiges Ziel), kann mittel- und längerfristig nur eine Angleichung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern die gleichstellungspolitische Zielsetzung darstellen um die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sicherzustellen.



Voraussetzungen

Die größte Schwierigkeit bei der Durchführung von Gender-Analysen ist die mangelnde Verfügbarkeit geschlechtssensibler Daten. Zwar hat sich auch bei den AnbieterInnen von Statistiken das Bewusstsein verändert, dennoch verändern sich die Datenerhebungsprozesse nur langsam. Als relevante Themenfelder für regionale Analysen lassen sich folgende Bereiche skizzieren: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, regionales Einkommen, Ausbildung, wirtschaftliche Entwicklung und Struktur, Bevölkerung und Haushaltsgrößen/-zusammensetzung.

Als AnbieterInnen entsprechender Daten sind das AMS, die Statistik Austria und die jeweiligen Landesstatistikämter, der Hauptverband der Sozialversicherungsträger und die Wirtschaftskammern zu nennen. Weitere Informationen finden sich auch in verschiedenen Publikationen, z. B. der Synthesis Forschungsgesellschaft, der Joanneum Research, L&R Sozialforschung usw.

Literatur

- Cortolezis, H., Sauer, D., Gender Mainstreaming – 6 Schritte im Prozess, ArCaDe-The Art of Change and Development – wir spannen Bögen, 2002
- Bergmann, N., Pimminger, I., 4 GeM-Schritte für Programme, 4 GeM Schritte für Projekte, GeM Bundeskoordinationstelle für Gender Mainstreaming im ESF, 2001 (http://www.gem.or.at/download/GeM_ToolBox_Methode_4_GeM_Schritte.pdf)
- Döge, Peter, „Managing Gender“ – Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen, in Das Parlament (www.das-parlament.de), B 33-34/2002.
- Gender-based analysis: A guide for policy-making, Status of Women Canada, 1998 (http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/index_e.html)
- Gender-based Policy Analysis: A resource for Policy Analysts, Ministry of Women's Affairs, New Zealand <http://www.mwa.govt.nz/pub/GAtraining.doc>, <http://www.mwa.govt.nz/pub/UsingGA.doc>, http://www.mwa.govt.nz/pub/key_questions_chart.pdf)
- Lorentzi, U., Lundvist, H., Just Progress! – Applying gender mainstreaming in Sweden, Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden, 2001 (http://naring.regeringen.se/pressinfo/infomaterial/pdf/N2001_052.pdf)
- Verloo, M., Roggeland, C., Gender Impact Assessment: The Development of a new instrument in the Netherlands, in: Impact Assessment, Vol. 14 / März 1996, S. 3 - 20
- Stigler, Barbara, Gender macht Politik – 10 Fragen und Antworten zum Konzept Gender Mainstreaming, Friedrich Ebert Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn, 2002 (<http://fesportal.fes.de/pls/portal30/docs/FOLDER/BERATUNGSZENTRUM/aspol/GENDERMACHTPOLITIK.DOC>)



Kriterien

für Gender Mainstreaming



Inhalt

Gender Mainstreaming Kriterien für Arbeitsprogramme

1. Formale Kriterien
2. Inhaltliche Kriterien

Gender Mainstreaming Kriterien für Projekte

Einleitung

1. Allgemeine Kriterien
2. Kriterien für einzelne Maßnahmentypen



GM-Kriterien

für Arbeitsprogramme

Vorschläge zu Kriterien und Indikatoren, die für die Erstellung bzw. Bewertung von Arbeitsprogrammen sinnvoll wären:

1. Formale Kriterien

geschlechtergerechter Sprachgebrauch

- Gleichbehandlung beim Sprechen (Sichtbarmachung, Symmetrie)
Männer und Frauen werden sprachlich sichtbar gemacht
Männer und Frauen werden gleichwertig und symmetrisch benannt
(z.B. männliche und weibliche Sprachformen bei Berufen, Funktionsbezeichnungen, Titeln etc.)
- geschlechtergerechte Schreibweise
Männer und Frauen werden sprachlich sichtbar gemacht
(z.B. „Vollständige Paarform“, Sparschreibung mit einem großen „I“ oder Schrägstrich etc.)
Verwendung einer geschlechterneutralen Formulierung
(z.B. Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen etc.)

Bedeutung formaler Kriterien für Gender Mainstreaming

- Erkennen unterschiedlicher Bedingungen für Frauen und Männer
- Einbeziehung einer geschlechtersensiblen Sichtweise in verschiedenen Bereichen



2. Inhaltliche Kriterien

Ausgangsanalyse/Problemanalyse:

- geschlechtsspezifische Daten (Statistiken Männer und Frauen getrennt)
- Benachteiligungen von Frauen oder Männern bzw. deren Ursachen sind bekannt
- geschlechtsspezifische Problemlagen/Bedürfnisse sind sichtbar gemacht

Zielformulierung

- Konkrete Gleichstellungsziele formuliert
- konkrete Teilziele davon abgeleitet
- Sinnvolle und überprüfbare Indikatoren zur Steuerung und Umsetzung
- Wirkungsziele (Männer/Frauen)

Umsetzungsstrategie

- Organisation und Aufgabenverteilung festgelegt
- Beauftragung einer/s GM-ExpertIn
- Ressourcen sind vorhanden
- Begleitmaßnahmen

Controllings-/Evaluierungskonzept

Indikatoren für ein Monitoring bzw. eine Evaluierung:

- **quantitative** Indikatoren festlegen
(z.B. Quoten bzw. Anzahl von männlichen und weiblichen Teilnehmenden, Beschäftigten etc.)
- **qualitative** Indikatoren festlegen
(z.B. Kenntnisse und Fähigkeiten nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme, Beschäftigungsaufnahme im Anschluss, Stabilität der aufgenommenen Beschäftigung, Verbesserung der Einkommenssituation etc.)

Anmerkung: Je nach Maßnahmenart sind sinnvolle und überprüfbare Indikatoren zu wählen.



GM-Kriterien

für Projekte

Die vorliegenden Kriterien für TEP-Maßnahmen/Projekte sind als Leitfaden oder auch „Handbuch“ zu verwenden, d.h. die Konsequenzen die aus der Anwendung gezogen werden liegen in jedem Fall im Ermessen der/s Anwenderin/s. Bei der Erstellung wurde vor allem auf eine möglichst praxisnahe und einfache Handhabung geachtet, trotzdem kann sich im spezifischen Anwendungsfall die Bewertung und Gewichtung ändern, da sich klarerweise über die verschiedenen Anwendungsbereiche kein einheitlicher Bewertungsraster legen lässt.

Maßnahmen-/Projektbereiche

Grundsätzlich wurden 5 Bereiche definiert, die sich größtenteils in den TEP wiederfinden:

1. Beschäftigung (GBPs, SÖBs)
2. Qualifizierung (Programme, Kurse, Projekte)
3. Beratung und Betreuung
4. Kinderbetreuung (Kindergruppen, Horte, Tagesmütter/-väter, alternative Projekte)
5. Sensibilisierung (Öffentlichkeitsarbeit)

Im ersten Schritt wurden für jeden einzelnen Bereich Kriterien gesammelt, dabei ergaben sich einige Punkte, die für alle zwingend zu erfüllen sind – diese wurden unter Punkt „1.1 Allgemeine Kriterien“ zusammengefasst.

Bewertung

Hier muss prinzipiell zwischen den zwei Anwendungsbereichen „Projektförderung“ und „Ausschreibung“ unterschieden werden.

„**Projektförderung**“: Es wurden **MUSS** und **SOLL** Kriterien definiert. Im Antragsprocedere besteht die Möglichkeit zu einem nichterfüllten **MUSS** Kriterium nachzureichen.

„**Ausschreibung**“: Es wurden **K.O.** und **BONUS** Kriterien definiert. Im Falle des unbegründeten Nichterfüllens eines **K.O.** Kriteriums scheidet die/der Antragsteller/in aus dem Verfahren aus.

Gewichtung

Die Gewichtung der verschiedenen Kriterien untereinander ist maßnahmenabhängig und von den AnwenderInnen vorzunehmen. Die Gewichtung der Gender Mainstreaming Kriterien im Rahmen der Projektbewertung insgesamt könnte bei einer Größenordnung um 15- 20% liegen.



1. Allgemeine Kriterien

Die allgemeinen Kriterien gelten für alle Maßnahmen mit Ausnahme der Qualifizierung von Beschäftigten (Pkt. 2.2.b). Dazu jeweils die Kriterien für den spezifischen Maßnahmentyp (Pkt. 2).

? Geschlechtssensible Schreibweise MUSS K.O.

Jeweils **beschreibend** bzw. bei Nichterfüllung **begründend**:

? Angaben zu Teilnehmerinnen und Teilnehmer MUSS K.O.
spezifiziert nach Zielgruppen und Geschlecht

? Angaben zur Teilnehmerinnen- und Teilnehmerakquisition SOLL BONUS
Überlegungen zur zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit, Informationsaufbereitung, gezielter Motivation von Personen eines bestimmten Geschlechtes etc.

? Verkehrsanbindung/Erreichbarkeit MUSS K.O.
z. B. Verfügbarkeit einer guten öffentlichen Verkehrsanbindung bzw. von kompensatorischen Leistungen (z.B. Geld, Sammeltaxi)

? Strukturen/Personalausstattung der/s Umsetzenden SOLL BONUS
z.B. Haben Sie in Ihrem Unternehmen ein Gleichstellungsziel? Beschreiben Sie dieses! Anzahl der weiblichen Führungskräfte (prozentuell); Gibt es einen Frauenförderungsplan? Aus- u. Weiterbildungsplan von MitarbeiterInnen; Frauenfördermaßnahmen; Gibt es eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n? Gibt/Gab es GM-Schulungen?

? Vereinbarkeit Beruf und Familie/Pflege/Freizeit etc. SOLL BONUS
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie u. Beruf; Kinderbetreuung: als Grundsatz im Programm/ Vereinbarkeit v. Familie u. sonst. Lebensinteressen

? Gleichstellungsorientierung im Konzept MUSS K.O.
Inhalte (Werden genderbezogene Inhalte thematisiert und bearbeitet? Werden die Fachinhalte geschlechtsdifferenziert bearbeitet? Beispielsweise bei Betreuungs- oder Qualifizierungskonzepten etc.)
Geschlechtsspezifische Methodik/Didaktik (Beschreibung der Informationsaufbereitung, Pädagogik, Beratungsansätze etc.)



2. Kriterien für einzelne Maßnahmentypen

2.1 Beschäftigung

a) Personal:

Schlüsselkräfte (jeweils beschreibend bzw. begründend)

? Angaben über Qualifikation im Genderbereich

MUSS BONUS

? Weiterbildungsprogramm

SOLL BONUS

? Geschlechterverhältnis

MUSS BONUS

Transitkräfte (je nach Zielgruppen)

? Sensibilisierung

MUSS BONUS

b) Rahmenbedingungen der Maßnahme:

? Bedarfsgerechte Arbeitszeitstruktur

(Ist für SAKs und TAKs³ z.B. Teilzeitarbeit möglich?)

SOLL BONUS

? Erreichbarkeit⁴

? Kinderbetreuung⁴

(Gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung?)

c) Vermittlungskonzept:

? Individuelle Bedürfnisse

(beschreibend: wird den unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen Rechnung getragen? In welche Branchen wird vermittelt?)

SOLL BONUS

³ SAKs – Saisonarbeitskräfte, TAKs - Transitarbeitskräfte

⁴ Kriterien, die für alle Maßnahmen gelten, wurden als „Allgemeine Kriterien“ herausgehoben.



2.2.a Qualifizierung (für Arbeitslose/-suchende)

a) Rahmenbedingungen der Maßnahme:

? Bedarfsgerechte Zeitstruktur

*(Beginn und Endzeiten bei Voll/ Teilzeit; sind Selbstlernzeiten/
Telelearning vorgesehen? Werden Übungsräume/geräte außerhalb
der Schulungszeiten angeboten?)*

MUSS K.O.

? Erreichbarkeit⁴

? Kinderbetreuung⁴

b) Vermittlungskonzept in den Arbeitsmarkt:

? Verhinderung der Segregation⁴

*Welche Aktivitäten werden gesetzt, um die horizontale und
vertikale Segregation am Arbeitsmarkt zu verhindern?*

MUSS BONUS

2.2.b Qualifizierung (für Beschäftigte)

? Geschlechtssensible Schreibweise

MUSS K.O.

? Angaben zu TeilnehmerInnen

spezifiziert nach Geschlecht und Alter, Ausbildung, Position im Betrieb

MUSS K.O.

? Wie unterstützt das Unternehmen die TeilnehmerInnen bei der Teilnahme?

(z.B: Kurszeiten, Kinderbetreuung, Erreichbarkeit,)

SOLL BONUS

? Gibt es im Unternehmen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
von Frauen und Männern?

(z.B: Förderung Vereinbarkeit, Personalentwicklung,)

SOLL BONUS

⁴ Kriterien, die für alle Maßnahmen gelten, wurden als „Allgemeine Kriterien“ herausgehoben.



2.3 Beratung und Betreuung

a) Rahmenbedingungen der Maßnahme:

? Bedarfsgerechte Zeitstruktur

MUSS K.O.

? Erreichbarkeit⁴

(z.B. gibt es Sprechtage in Gemeinden?)

? Kinderbetreuung⁴

(z. B. gibt es die Möglichkeit die Kinder mitzubringen?)

2.4 Kinderbetreuung

a) Personal:

? Gendersensible Ausbildung der BetreuerInnen

MUSS K.O.

b) Rahmenbedingungen der Maßnahme:

? Bedarfsgerechte Öffnungszeiten

(ganztags, mittags, Ferienzeit)

MUSS K.O.

? Angebot für verschiedene Altersgruppen

(unter 3 Jahre, Schulkinder)

MUSS K.O.

c) Betreuungskonzept:

? Geschlechtssensibles pädagogisches/ didaktisches Konzept

MUSS K.O.

2.5 Sensibilisierung

a) Konzept:

? Gleichstellungsorientiertes Konzept

MUSS K.O.

⁴ Kriterien, die für alle Maßnahmen gelten, wurden als „Allgemeine Kriterien“ herausgehoben.



Nutzen

von Gender Mainstreaming



Einleitung

Generell ist davon auszugehen, dass die systematische Berücksichtigung von Gender Mainstreaming positive Auswirkungen für die betroffenen Menschen, die Politik und die Verwaltung hat. Dies sowohl bezogen auf die Qualität der Arbeits- und Planungsprozesse, die Qualität der Angebote und Dienstleistungen sowie die Situation der Beschäftigten der Organisationen.

Die Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming kostet zeitliche wie personelle Ressourcen. Der anfänglichen Aufbauarbeit sind aber die zu erwartenden positiven Auswirkungen gegenüber zu stellen.

Nicht in Abrede gestellt werden soll und kann, dass eine größere Geschlechtergerechtigkeit, das heißt auch Verteilungsgerechtigkeit, Umverteilung impliziert. Verteilungsgerechtigkeit reduziert sich aber nicht darauf einer Gruppe (zumeist Männer) etwas wegzunehmen und einer anderen Gruppe (zumeist Frauen) mehr zu geben. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist weitreichender: ein Ausgleich zwischen verschiedenen Schieflagen bedeutet für unterschiedliche Gruppen Zugewinne und Erweiterungen von Handlungsspielräumen auf verschiedenen Ebenen. Wie im Folgenden gezeigt wird, umfasst eine gerechtere Verteilung für beide Seiten Vorteile, welche sichtbar gemacht werden müssen.



Allgemeine positive Auswirkungen

von Gender Mainstreaming

Was können generelle positive Auswirkungen der Implementierung und Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Territorialen Beschäftigungspakte sein?

Die Implementierung von Gender Mainstreaming fördert:

- eine Erhöhung der Qualität der (TEP-)Programme und (TEP-)Projekte durch eine genauere Analyse, Planung und Controlling
- die Sicherstellung einer bedarfsorientierten Planung und Entwicklung der Produkte und Dienstleistungen durch Berücksichtigung der Anliegen und Interessen von Frauen und Männern
- eine bessere Nutzung von vorhandenen Potenzialen
 - hinsichtlich der Einbeziehung von Frauen (und Männern) in die Erwerbsarbeit generell
 - und die Nutzung aller Potentiale weiblicher und männlicher Beschäftigter:
zum Beispiel werden Frauen oft unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt oder „geschlechtsuntypische“ Fähigkeiten bei Frauen und Männern werden verkannt, wie technische Fähigkeiten bei Frauen oder soziale Kompetenzen bei Männern
- die Ermöglichung vielfältigerer Lebenswege für Frauen und Männer durch eine Durchbrechung einseitiger Rollenzuschreibungen
 - damit in Zusammenhang: eine Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen sowie
 - eine erleichterte Wahrnehmung "neuer" Rollenmöglichkeiten für Männer abseits einseitiger beruflicher Rollen (Arbeitsbelastung, Stress ...)
- eine Vergrößerung der Vielfalt der Blickwinkel und Lösungen und somit ein Beitrag zur Horizonterweiterung
 - bezogen auf die Beschäftigten: eine Erhöhung der MitarbeiterInnenzufriedenheit
 - bezogen auf die KundInnen: einerseits kann die Zufriedenheit der KundInnen mit den Produkten und Dienstleistungen verbessert, andererseits können auch neue, bislang vernachlässigte, Gruppen angesprochen werden
- die Steigerung der Lebensqualität durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern, beispielsweise durch Verbesserungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für beide Geschlechter (Work-Life-Balance)
- die Sicherung oder Herstellung der Verteilungsgerechtigkeit in Politik und Verwaltung und
- den Ausgleich bestehender Benachteiligungen für beide Geschlechter.



Vorteile für Frauen und für Männer

Generell rücken mit Gender Mainstreaming zumeist die positiven Auswirkungen für Frauen in den Mittelpunkt. Der nähere Blick zeigt aber, dass auch Männer von einer umfassenden Gleichstellungspolitik profitieren. Für alle angeführten Bereiche lassen sich positive Auswirkungen für Frauen und Männer ausmachen; nachstehend einige Beispiele dazu.

Gleichstellungsziele / positive Auswirkung von GM generell

- Gerechtere Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit (derzeit wird rund 3/4 der unbezahlten Arbeit von Frauen geleistet) – Erhöhung der Erwerbsbeteiligung generell,
- vor allem über die Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung
- derzeit beträgt die Frauenerwerbsquote rund 65%, jene der Männer über 80% – nicht zuletzt im Hinblick auf die demographische Entwicklung ist eine bessere Integration von Frauen in das Erwerbsleben eine Notwendigkeit
- Steigerung der Lebensqualität durch eine bessere Vereinbarung von Beruf und Privatleben

positive Auswirkung für Frauen und Männer

- Eigenständige Existenzsicherung für Frauen
Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen ist ein gesellschaftliches Thema von genereller Wichtigkeit. Auch in bestehenden Partnerschaften kann nicht von einem „Haupt-einkommen“ das Auslangen gefunden werden. Die Rollenzuteilung – Männer sind die finanziell „Hauptverantwortlichen“ und Frauen sind „Dazuverdienerinnen“ – entspricht längst nicht mehr, weder den heutigen Partnerschaftskonzepten, noch den finanziellen Realitäten.
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer
- Bislang wurden Vereinbarungsmodelle, unter anderem Teilzeitarbeit, vor allem für Frauen als wichtig erachtet. Mit Gender Mainstreaming ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für beide Geschlechter Thema – gerade Männer können hiervon profitieren, da es bislang eher „verpönt“ war, dass Männer Teilzeit arbeiten und sie mit größeren Vorurteilen konfrontiert waren



– Sicherstellung einer bedarfsorientierten Planung und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen

– beispielsweise Auswirkungen einer geschlechtssensiblen Gesundheitspolitik:

– einerseits zeigt sich, dass Männer den Bereich Gesundheitsvorsorge eher vernachlässigen (und daraus auch höhere Folgekosten für das Gesundheitssystem resultieren), weshalb hier mehr Handlungsbedarf gegeben ist;

– andererseits gibt es Krankheiten, die eher als Männerkrankheiten wahrgenommen werden, z.B. der Herzinfarkt. Das hat zur Folge, dass sich Ursachenforschung und die Erprobung von Therapieformen mehr an Männern orientieren, während der spezifische Krankheitsverlauf bei Frauen mit seinen z.T. andersartigen Symptomen lange Zeit unerkannt blieb und damit auch die entsprechenden Heilmethoden nicht entwickelt wurden. Hier zeigt sich, wie (lebens)wichtig eine adäquate Wahrnehmung unterschiedlicher Bedürfnisse ist. (Quelle: <http://www.gender-mainstreaming.net>)

– Auflösung traditioneller Berufsrollenbilder und des geteilten Arbeitsmarktes – Ansätze zu mehr Gleichstellung in den Unternehmen

– Erweiterung des Berufswahlspektrums für Frauen und Männer

– besseres Erkennen verschiedener Kompetenzen bei Frauen und Männern und Entfaltung bislang "untypischer" Fähigkeiten

– Verbesserung des Arbeitsklimas durch gemischtgeschlechtliche Teams und Lösungsansätze

Neben den positiven Auswirkungen für den/die Einzelne/n haben diese Ansätze auch für Unternehmen große Bedeutung: unter anderem stehen ihnen eine breitere Palette an geeigneten KandidatInnen und deren Potential zur Verfügung, außerdem kann sich Gleichstellung auch „rechnen“. Eine Studie aus Schweden zeigt, dass Unternehmen, in welchen Gleichstellung gelebtere Realität ist, durchschnittlich mehr wirtschaftliche Rentabilität aufweisen, je nach Branche bis zu 3% mehr! (Quelle: Institute for Growth Policy Studies: Gender Equality and Business Profitability. www.ips.se)

